

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Priscilla Moser Silva

CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

MONOGRAFIA

MEDIANEIRA

2012

PRISCILLA MOSER SILVA

**CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho, pela Diretoria de Pós Graduação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dra. Marisa Angela Biazus

MEDIANEIRA



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Medianeira
Diretoria de Pesquisa e Pós Graduação
VI Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho



TERMO DE APROVAÇÃO

**CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Por

PRISCILLA MOSER SILVA

Esta Monografia foi apresentada em 14 de dezembro de 2012 como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dra. Marisa Angela Biazus
Orientadora

Prof. M.Sc. Estor Gnoatto
Coordenador do Curso
Membro da Banca

Prof. M.Sc. Yuri Ferruzzi
Membro da Banca

- O Termo de Aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso

Dedico esta monografia
à minha família pelo apoio e força nos
momentos mais difíceis, especialmente à
minha mãe Angela, que não mediu
esforços para que mais esta etapa fosse
vencida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora Prof. Dra. Marisa Angela Biazus, pela dedicação e incentivo que tornaram possível a conclusão deste trabalho.

À construtora que possibilitou o estudo de caso.

Aos meus colegas de sala pela amizade e apoio constante.

A Secretaria do Curso, pela cooperação.

À minha família que esteve sempre presente me dando forças para seguir em frente.

Enfim, a todos os que por algum motivo contribuíram para a realização desta pesquisa.

RESUMO

SILVA, Priscilla Moser. **Cultura de segurança do trabalho**: estudo de caso no setor da construção civil. 2012. 59 f.. Monografia. Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. Diretoria de Pós Graduação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Medianeira, 2012.

O estudo objetivou identificar como a cultura de segurança está inserida na cultura organizacional em uma empresa de construção civil. Trata-se de estudo de caso, pesquisa exploratória/descritiva de abordagem qualitativa, realizada em empresa de engenharia e construção civil com sede na cidade de Curitiba, Paraná. As informações foram coletadas por entrevistas semiestruturadas, utilizando-se um formulário com questões pré-definidas e realizadas com funcionários do setor operacional e administrativo de uma obra. Avaliaram-se aspectos componentes da cultura de segurança: informação, aprendizagem organizacional, envolvimento, comunicação e comprometimento. Em relação aos resultados, ocorreram discrepâncias entre as respostas dadas pelos participantes. Quanto a informações de segurança, somente são repassadas em casos de acidentes graves, embora existam meios disponíveis. Quanto à aprendizagem organizacional, há necessidade de que aconteça o compartilhamento de conhecimentos construídos no trabalho. Com relação ao aspecto relativo ao envolvimento, há interesse em participar da discussão de questões relativas à segurança, fato que a empresa ainda precisa absorver. Existe um canal de comunicação aberto com orientação sobre as normas de segurança no trabalho e o uso de equipamentos, que ainda pode ser melhor explorado. O comprometimento com a segurança no trabalho ainda necessita ser estabelecido como valor, embora haja investimentos em novos equipamentos. Conclui-se pela necessidade de aprimoramento da cultura de segurança e do seu estabelecimento como um valor integrante da cultura organizacional.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Cultura de Segurança. Segurança no Trabalho.

ABSTRACT

SILVA, Priscilla Moser. **Culture of workplace safety**: a case study in the building industry. 2012. 59 f .. Monograph. Specialization in Engineering workplace Safety. Federal Technological University of Paraná, Post-Graduate Department. Medianeira, 2012.

The main goal of this study is to identify how or whether the workplace safety is embedded at the organizational culture of a construction company. The research had a qualitative approach with an exploratory descriptive case study, which was conducted in an Engineering and Construction Company with headquarters in Curitiba, Paraná State, Brazil. The Information was collected by semi-structured interviews, in which it was used a form containing pre-defined questions applied on workers in both operating and administrative sectors of the jobs. In this questionnaire, the main components of a safety culture were analyzed: information, organizational learning, involvement, communication and commitment. In the final results, it was found that there were discrepancies among the answers given by the participants. Also, the workplace safety issues were only relayed in cases of serious accidents, although there were several means available to do. Furthermore, there is still a need of more knowledge sharing among all workers, being part of the organizational learning. As for the involvement of the employees, there are people interested on participating of workplace security debates, fact that still is needed to be absorbed and well thought of inside the company. In addition, there is available an open communication channel in which there is guidance on the standards of workplace safety as much as the use of safety equipments, which could be better explored. Also, the commitment to the values of workplace safety still needs to be established and consolidated inside the company, although there are new investments in safety equipments. Finally, it is concluded that there is a need of improvement of the workplace safety culture inside the company and a need of establishment its concepts as values inside its organizational culture.

Keywords: Organizational Culture. Safety Culture. Workplace Safety.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1	CULTURA ORGANIZACIONAL	11
2.2	CULTURA DE SEGURANÇA	14
2.3	VALORES ORGANIZACIONAIS E PESSOAIS.....	19
2.4	CONSTRUÇÃO CIVIL.....	21
2.5	NORMA REGULAMENTADORA NR-18 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO	25
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
4.1	A CULTURA DE SEGURANÇA EM EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL ...	29
4.2	CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES.....	30
4.3	A CULTURA DE SEGURANÇA NA EMPRESA	31
4.3.1	Resultados das questões relativas à Informação.....	31
4.3.2	Resultados das questões relativas à Aprendizagem Organizacional	32
4.3.3	Resultados das questões relativas ao Envolvimento.....	33
4.3.4	Resultados das questões relativas à Comunicação	34
4.3.5	Resultados das questões relativas ao Comprometimento.....	35
4.4	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	37
4.4.1	Discussão das questões relativas à Informação	37
4.4.2	Discussão das questões relativas à Aprendizagem Organizacional.....	37
4.4.3	Discussão das questões relativas ao Envolvimento	38
4.4.4	Discussão das questões relativas à Comunicação.....	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	43
	ANEXO 1	47
	ANEXO 2	52

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, muito vem se discutindo sobre cultura de segurança e seus impactos nas organizações. O termo cultura de segurança foi utilizado pela primeira vez na década de 1980, no relatório técnico do incidente ocorrido na usina nuclear de Chernobyl, Ucrânia, e descrevia um grupo de comportamentos dos indivíduos e organizações que contribuíam para a segurança de uma planta nuclear (GONÇALVES FILHO; ANDRADE; MARINHO, 2011). Após esse fato, o conceito foi difundido nas mais diversas áreas e debatido por diversos autores.

A cultura de segurança tem origem na cultura organizacional, sendo conceituada como “um conjunto de crenças, valores e normas partilhados pelos membros de uma organização que constituem os pressupostos básicos para a segurança do trabalho” (GONÇALVES FILHO; ANDRADE; MARINHO, 2011), ou seja, a junção dos padrões de comportamento, valores, percepções e atitudes visando à segurança do trabalho constituem a cultura de segurança da empresa

Sendo assim, cada organização possui sua própria cultura de segurança, formando uma identidade interna, que pode ser conceituada e até mesmo mensurada, gerando resultados que permitem avaliar o grau de desenvolvimento desta cultura dentro da organização.

A partir do momento em que foi percebida a relação entre os acidentes de trabalho e a cultura de segurança, o indivíduo deixou de ser o único responsável pelos acidentes ocorridos, transferindo-se esta responsabilidade também à empresa.

A indústria da construção civil é considerada como o segundo setor com maior número de acidentes de trabalho no Brasil (BRASIL, 2010). Ela diferencia-se das outras indústrias pelo seu processo de trabalho, que ainda hoje possui características de manufatura (PEREIRA, 2006), além da dificuldade em gerar um processo homogêneo de trabalho.

A construção civil tem, igualmente, características peculiares na generalidade de sua mão de obra, composta em sua maioria por homens com faixa etária entre 31 a 50 anos, com escolaridade até a 4ª série e recebendo uma remuneração entre 2 a 3 salários mínimos, sendo que grande parte destes trabalhadores ingressaram neste trabalho por falta de opção (OLIVEIRA, 1997). Sendo assim, é possível compreender as barreiras existentes dentro do setor, como

a dificuldade para promover treinamentos e a falta de comprometimento de muitos operários, fatores que tem influência direta na segurança do trabalho.

Tais problemas, aliados ao crescimento desordenado do mercado imobiliário brasileiro, resultam em altos índices de acidentes no setor e preocupações com a segurança e seu estabelecimento como valor, ou seja, como cultura de segurança, inserida à cultura organizacional.

A concepção dualística de – “trabalhar” e “trabalhar com segurança” conduz ao raciocínio de que seja possível apenas executar procedimentos, complementados por outros que possibilitem garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. No entanto, a tarefa adequadamente executada carrega em si a ideia de segurança, entendendo-se por insegurança a realização da mesma de forma inadequada (OLIVEIRA, 2001).

O dia a dia de um canteiro de obras é marcado pela diversidade, especificidade e o coletivo: a maioria das atividades e operações são dependentes de um coletivo de pessoas que executam, em paralelo, atividades distintas, o que maximiza os riscos de acidentes se comparado a uma indústria de processo produtivo linear, aonde a prevenção de riscos é facilitada (PEREIRA, 2006).

Conceber a segurança como parte integrante de uma cultura de segurança, componente da cultura organizacional e não apenas como um procedimento externo às atividades de trabalho, sugere ter maior efetividade. Diante disso, justifica-se a realização deste trabalho para contribuir com elementos que possam identificar o estado atual da cultura de segurança em uma empresa do setor da construção civil e sugerir possibilidades de intervenções e melhorias.

Este trabalho teve como objetivo geral identificar como a cultura de segurança se insere na cultura organizacional em uma empresa do setor da construção civil.

E, como objetivos específicos levantar como os aspectos componentes da cultura de segurança são percebidos em uma empresa do setor da construção civil; verificar o estágio em que se encontra a cultura de segurança em uma empresa do setor da construção civil; analisar os dados obtidos e sugerir possibilidades de intervenções para melhoria da cultura de segurança.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Organizações constituem-se como realidades sociais construídas de forma compartilhada. Inserem-se em espaços culturais sociais dos quais recebem influência e que determinam a sua forma de administração, gerando assim relações de reciprocidade (MORGAN, 2006).

Nos contextos em que as pessoas trabalham, os pontos primários de referência para seu pensamento e atribuição de sentido correspondem à cultura organizacional. As regras, as políticas, os objetivos as missões, as descrições de cargos e dos procedimentos padronizados das empresas, desempenham para elas uma função interpretativa (MORGAN, 2006).

A cultura organizacional insere-se em um sistema maior, que é a cultura, por essa razão, conceitua-se o termo.

Em 1962 foram encontrados 164 conceitos para a palavra cultura, todos derivados de sua raiz latina. Originalmente, refere-se à plantação de solo. Para as civilizações ocidentais, cultura significa civilização, principalmente o que é relativo à arte, educação e literatura. Quando um grupo se reúne para desenvolver uma determinada atividade, inicia-se a construção de seus hábitos, sua linguagem e sua cultura (PIRES; MACEDO, 2006).

Cada pessoa transporta consigo padrões de pensamentos, sentimentos e de ação que resultam de uma aprendizagem contínua adquirida na infância, período da vida onde as pessoas são mais susceptíveis à aprendizagem e assimilação. É um comportamento adquirido, diferenciado da personalidade e da natureza humana (HOFSTEDE, 1997).

A cultura dos grupos de trabalho afeta o comportamento e a produtividade do trabalhador em um específico ambiente de trabalho, assim como do grupo de liderança desta empresa.

A cultura pode ser entendida como um processo ativo, passível de mudanças determinadas por pressão externa ou interna, isto é, crises e problemas internos, novas oportunidades surgidas pela introdução de novas tecnologias e

também pela necessidade de novas diretrizes externas e internas. Entre os instrumentos de mudança da cultura encontram-se a liderança, o sistema de gestão e a visão do futuro de uma empresa, assim como o entendimento da cultura de seus trabalhadores. A identificação da cultura de uma empresa é um fator muito importante, pois deste estudo é que serão compreendidas as relações de poder, as regras não escritas, e aquilo que é tido como verdade, tais como os valores, crenças, mitos e costumes (ZAVAREZE, 2008).

O termo cultura organizacional surgiu na literatura inglesa, em meados de 1960, como sinônimo de clima organizacional. Já o termo cultura corporativa foi utilizado em 1970. A partir de então, a literatura técnica utiliza o termo cultura organizacional (PIRES; MACEDO, 2008).

A cultura organizacional é conceituada como um

“conjunto de regras e normas formais e informais que possibilita à organização dispor de uma linguagem, de princípios de ação e de formas de interpretação dos fatos comuns a todos os seus membros. A cultura representa a maneira como a organização visualiza a si própria e ao seu ambiente.” (BRASIL, 2009).

Ao sistema de ações, valores e crenças compartilhados que se desenvolvem numa organização e orientam o comportamento dos seus membros, Melo (2001) denomina de cultura organizacional.

A cultura organizacional influencia tanto as atitudes e o comportamento dos indivíduos e dos grupos dentro das organizações como as atitudes e o comportamento destes com relação à segurança do trabalho (GONÇALVES FILHO; ANDRADE; MARINHO, 2011).

Conclui-se, pelo exposto, que integram a cultura a maneira de pensar e viver e todos os elementos acima citados são representativos da visão de mundo ou do paradigma dominante na organização.

A cultura organizacional corresponde a um modelo de pressupostos básicos que um grupo cria e desenvolve no processo de aprendizagem para trabalhar com os problemas de adaptação externa e integração interna. A partir do momento em que estes pressupostos básicos atuem de forma eficiente, serão considerados válidos, e então repassados para o restante da organização como a maneira de perceber, pensar e sentir em relação a uma determinada situação (ZAVAREZE, 2008).

Freitas (1991) define a cultura organizacional a partir de seus próprios elementos, sendo que os mais citados são:

- a) Valores: são os itens importantes para que o sucesso seja atingido.
- b) Crenças e pressupostos: expressam tudo aquilo que é tido como verdade na instituição, e tendem a tornar-se inconscientes e inquestionáveis.
- c) Ritos, rituais e cerimônias: são as atividades planejadas que tem conseqüências práticas e expressivas.
- d) Estórias e mitos: enquanto que as estórias são narrativas de eventos ocorridos, os mitos são estórias consistentes, mas sem sustentação nos fatos.
- e) Tabus: orientam o comportamento com ênfase no não-permitido.
- f) Heróis: são os personagens fortes na organização da empresa, podendo ser natos ou criados.
- g) Normas: são as regras que definem o comportamento, podendo ser escritas ou não.
- h) Processo de comunicação: processo informal que transforma episódios comuns em algo inédito, fortalecendo a cultura da organização.

Segundo Freitas (1991), existem dificuldades na mudança da cultura de uma empresa, pois a mesma está conectada a outros elementos organizacionais que também sofrerão alterações; além do que não é um processo simples, inclui custos financeiros e pode gerar traumas, visto que a mudança dela pode determinar mudança no comportamento de executivos e funcionários. No entanto, existem cinco circunstâncias em que a mudança da cultura organizacional deve ser considerada:

- a) quando estão ocorrendo mudanças fundamentais no ambiente,
- b) quando a indústria é altamente competitiva e o ambiente é mutável,
- c) quando a companhia é ruim e vem colecionando resultados medíocres,
- d) quando a companhia está para se tornar uma grande corporação, e
- e) quando a companhia está crescendo rapidamente e necessita de um grande número de trabalhadores.

O conjunto de valores e condutas determinados pela cultura organizacional de uma empresa determinará o processo educativo e participativo, visando o desenvolvimento individual e coletivo do ser humano, permitindo assim que a saúde e o trabalhador possam ser vistos na sua integralidade.

Melo (2001) enfatiza que um sistema de gestão e saúde no trabalho integrando pessoas, recursos, políticas e procedimentos assegura a realização das

tarefas, alcança ou mantém resultados relacionados à prevenção de acidentes e doenças do trabalho, reduzindo riscos e melhorando o desempenho dos negócios.

Para colocar em prática esse sistema, a empresa, independente de seu porte, necessita seguir os planos de segurança prescritos, bem como os procedimentos, as instruções de trabalho e a auditoria de segurança. No entanto, não basta identificar aos gestores o caráter puramente estatístico baseado em fatos ocorridos (acidentes e doenças) e a obediência aos requisitos legais. Faz-se necessário que as empresas desenvolvam mecanismos para aperfeiçoar o entendimento de uma cultura organizacional que apóie a necessidade de crescente melhoria nos indicadores de segurança e saúde ocupacional.

Escreve-se a seguir a respeito da cultura de segurança.

2.2 CULTURA DE SEGURANÇA

O termo cultura de segurança foi conceituado pela primeira vez no relatório técnico sobre o acidente da usina nuclear de Chernobyl na Ucrânia, na década de 1980, como sendo o “... conjunto de características e atitudes das organizações e dos indivíduos, que garante que a segurança de uma planta nuclear, pela sua importância terá a maior prioridade...” (GONÇALVES FILHO; ANDRADE; MARINHO, 2011).

A partir de então, o uso deste termo foi amplamente utilizado dentro do dicionário de gerenciamento de segurança, sendo utilizado com frequência em relatórios oficiais de desastres e grandes acidentes.

Embora o termo cultura de segurança tenha sido largamente utilizado por muitos anos, o seu conceito não é claro, e a definição acima citada deixou o termo aberto para interpretações, sem determinar formas para sua avaliação.

Assim sendo, passou-se a considerar a cultura de segurança como uma particularidade da cultura organizacional, isto é, a cultura de segurança existe na organização quando a cultura organizacional prioriza a segurança do trabalho ou possui aspectos que a impactam.

Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2011) citam haver autores para quem a cultura de segurança teria origem na cultura organizacional, com definição

semelhante a esta, ou seja, “cultura de segurança é um conjunto de crenças, valores e normas partilhados pelos membros de uma organização que constituem os pressupostos básicos para a segurança do trabalho” e outros que tem um entendimento diferenciado, segundo os quais, a cultura de segurança e a cultura organizacional são conceitos independentes.

A cultura de segurança implica na atenção e ação que todos os membros de uma organização dirigem para promover a segurança. O esforço necessário para isto refere-se a uma interação entre a intensidade e a persistência de energia que será despendida para promover esta segurança (COOPER, 2000).

Para o autor, o conceito de cultura de segurança é independente do conceito de cultura organizacional, já que o termo cultura de segurança seria o resultado das interações dinâmicas entre três aspectos:

- a) percepções e atitudes: é o sentimento do indivíduo dentro da organização, sendo um fator subjetivo.
- b) comportamento e ações: é o que o indivíduo faz dentro da organização,
- c) e o Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho: constituído pelas políticas, procedimentos, sistemas de controle, fluxo de informações, etc.

Quando é possível mensurar esses aspectos, torna-se possível mensurar, também, a cultura de segurança de forma significativa em diferentes estágios organizacionais.

Quelhas e Rodriguez (2008) também referenciam Cooper (2000), criticando o uso do termo cultura de segurança para descrever a cultura organizacional, onde a segurança é entendida e aceita como sendo a prioridade número um da organização. No entanto, se a segurança não for a característica dominante da cultura organizacional, a cultura de segurança será um acessório da cultura da organização.

Assim sendo, para muitas organizações, a redução dos índices de frequência e gravidade de acidentes é confundida como um bom referencial para a mensuração da cultura de segurança, enquanto que, na realidade, a redução destes índices pode ocorrer devido a uma série de outros fatores que tem pouca ou nenhuma relação com a cultura de segurança.

A Figura 1 apresenta esquematicamente as interações entre os aspectos citados por Cooper (2000), presentes na cultura de segurança.

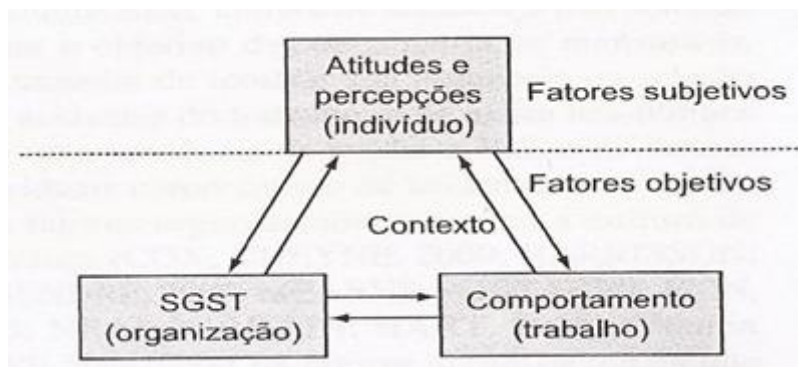


Figura 1 - Modelo de interações recíprocas da cultura de segurança, segundo Cooper (2000)
Fonte: Gonçalves Filho, Andrade, Marinho (2011)

Richter e Koch (2004 apud GONÇALVES FILHO; ANDRADE; MARINHO, 2011) definem cultura de segurança como as experiências vividas pelos membros da organização e os significados e as interpretações destas experiências, expressos em parte de forma simbólica, que servem como guia para as ações dos empregados frente aos riscos, aos acidentes e à prevenção. Para estes autores, a cultura de segurança não é única dentro de uma empresa, podendo existir diferentes culturas em diferentes departamentos ou setores.

Nas empresas, o envolvimento dos gerentes parece ser determinante para o desenvolvimento da cultura de segurança, pois conseguem mobilizar os empregados e melhorar sua percepção e suas atitudes nas questões relativas à segurança do trabalho. Quando está estabelecida como valor, a cultura de segurança atua como fator primordial na prevenção de acidentes.

A definição de cultura de segurança dada pela *Health and Safety Commission da Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations* é considerada a mais abrangente:

A cultura de segurança de uma organização é o produto dos valores, atitudes, percepção, competências e padrão de comportamento de indivíduos e grupos que determinam o comprometimento, o estilo e a proficiência do gerenciamento da segurança do trabalho da organização. Organizações com culturas de segurança positivas são caracterizadas pela comunicação fundada na confiança mútua, pela percepção compartilhada da importância da segurança e pela confiança na eficácia das medidas preventivas (GONÇALVES FILHO; ANDRADE; MARINHO, 2011).

Para a Organização Internacional do Trabalho (2004), a definição de cultura de segurança de uma organização seria o mesmo que o conceito de cultura de segurança de um país como um todo. A Conferência Internacional do Trabalho

conceituou em 2003 que “a cultura de segurança de um país é o respeito ao direito à segurança no ambiente de trabalho, devendo os governantes, os empregadores e os trabalhadores participarem ativamente na defesa deste direito e o princípio da prevenção deve ser acordado como mais alta prioridade.” E ainda, que instaurar e manter uma cultura de prevenção em segurança e saúde exige o emprego de todos os meios disponíveis para aumentar a sensibilização, o conhecimento e a compreensão geral a respeito dos conceitos de perigo e risco, assim como a maneira de prevenir e controlar.

Embora existam divergências nos conceitos e nas formas de mensurar a cultura de segurança, frisa-se a sua importância como influência ou relação com acidentes de trabalho, pois existe uma tendência em mudar a ênfase de fatores individuais como causa de acidentes de trabalho para fatores organizacionais.

O comportamento baseado em segurança contribui para responsabilizar igualmente empregados e executivos das empresas. O objetivo mais recente dos gestores de segurança tem sido o estabelecimento de uma cultura de segurança total, buscando com ela desenvolver dentro das organizações atitudes que atinjam todos os empregados na busca da qualidade de vida no trabalho, através do compartilhamento de responsabilidades e uma preocupação ativa, contínua, com a segurança (QUELHAS; RODRIGUEZ, 2008).

Segundo os autores, esta nova cultura é composta por dez princípios básicos que sustentam os procedimentos humanos:

1. A cultura e não as normas e regulamentos devem direcionar o procedimento de segurança;
2. Fatores relacionados ao pessoal e ao comportamento determinam o sucesso;
3. Focalização no processo e não nos resultados;
4. O comportamento é direcionado por ativadores e motivado por consequências;
5. Focalizar em alcançar o sucesso, e não em evitar o fracasso;
6. Observação e feedback levam a comportamentos seguros;
7. Feedback eficaz acontece por treinamento relativo a comportamento e a fatores pessoais;
8. Observação e treinamento são processos básicos nos três domínios (pessoal, ambiental e comportamental);
9. Autoestima e participação aumentam a segurança;

10. Considerar a segurança um valor e não apenas uma prioridade;

Muitos são os fatores utilizados para avaliar, mensurar e caracterizar uma cultura de segurança. Gonçalves Filho; Andrade; Marinho (2011) realizaram uma ampla revisão de literatura com o objetivo de uniformizar os termos mais utilizados, que serão descritos a seguir:

- a) Informação – é a confiança dos indivíduos na organização para relatar os erros, os acidentes e os incidentes ocorridos. Inclui também os indicadores que são gerados pela organização para monitorar o desempenho da segurança do trabalho.
- b) Aprendizagem organizacional – é a forma como a organização trata as informações, como é feita a análise dos acidentes e incidentes; as atitudes tomadas frente às informações, e se há busca contínua de melhorar os processos visando à segurança do trabalho.
- c) Envolvimento – é a participação dos empregados nas questões de segurança, como na análise dos acidentes e incidentes que lhe diz respeito, na identificação e análise dos riscos do ambiente de trabalho, nas propostas de ações para melhoria da segurança do trabalho e sua implementação, na elaboração e revisão dos procedimentos relacionados com sua atividade, no planejamento das mesmas, e participação em comitês e em encontros de segurança.
- d) Comunicação – é a forma, a conveniência e a oportunidade que é feita à comunicação sobre os temas relativos à segurança do trabalho, e se há um diálogo entre os empregados e seus superiores. Inclui também se a comunicação chega aos empregados, se é compreendida por eles e se a organização monitora a efetividade da comunicação.
- e) Comprometimento – é a proporção de recursos (tempo, dinheiro, pessoas) e suportes alocados para a gestão da segurança do trabalho, pelos status de segurança do trabalho em relação à produção, pela existência de um sistema de Gestão da Segurança do Trabalho. O verdadeiro comprometimento significa mais que políticas escritas e mencionar a importância da segurança do trabalho nos discursos, precisa haver coerência entre as palavras e a realidade.

Estes fatores serviram como base para os autores elaborarem um instrumento utilizado para avaliar a maturidade da cultura de segurança nas empresas.

O interesse pelo estudo da cultura organizacional e particularmente pela cultura de segurança é crescente, o que torna importante a elaboração de modelos para avaliá-las e a utilização de estratégias que possibilitem a elaboração de perfis culturais das organizações. Para o entendimento da cultura, é importante o estudo dos valores organizacionais e pessoais.

2.3 VALORES ORGANIZACIONAIS E PESSOAIS

Os valores organizacionais são definidos por Tamayo, Mendes e Paz (2000) como princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relacionados a estados de existência ou a modelos de comportamento desejáveis que direcionam a vida da empresa e estão ao serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos.

Ao definir os valores organizacionais como crenças e princípios básicos numa organização para obtenção do sucesso, os valores possibilitam um senso de direção comum para todos os empregados e um guia para o comportamento cotidiano. Os valores sustentam as atitudes, determinam a maneira de julgar o comportamento organizacional e constituem uma motivação para a ação.

Os autores citam duas abordagens para identificar e avaliar os valores organizacionais. A primeira abordagem, qualitativa, estuda os valores a partir de documentos oficiais da empresa e apresenta como inconveniente a possibilidade de haver incongruências os valores estabelecidos no papel e os que são realmente praticados na organização. A segunda abordagem consiste em utilizar a média dos valores individuais dos membros da organização como estimativa dos valores organizacionais, e apresenta como inconveniência a incoerência entre os valores pessoais dos empregados e os valores organizacionais (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000).

Os autores citados propõem uma abordagem diferenciada para estudar os valores organizacionais, a partir da percepção que os empregados têm dos valores existentes e praticados na empresa, pois os mesmos têm uma visão relativamente

clara dos valores predominantes na empresa onde atuam e, esta percepção, seja ela correta ou não, influencia o seu comportamento.

De acordo com Melo (2001), os valores constituem-se em sistemas informais de controle que orientam as pessoas no sentido do que se espera que façam. Em uma organização, são seus valores e crenças que norteiam quais são as questões prioritárias.

Schwartz e Ros (apud Zanelli, 2004) definem os valores pessoais como aqueles que se relacionam ao respeito a convicções ideias ou conceitos que os seres humanos aprendem, internalizam e compartilham sobre o que consideram ser desejável, correto, em uma sociedade ou grupo cultural específico. Tais valores diferem de pessoa para pessoa e dependem do ambiente cultural e social onde o ser humano vive.

Ainda, segundo Zanelli (2004), os valores sociais primários são apreendidos pelas crianças através de seus pais ou pessoas que lhes são significativas, enquanto que os valores sociais secundários desenvolvem-se com a inserção do indivíduo em outras instituições sociais, tais como as escolas e organizações de trabalho.

A relação entre valores e orientações de ações não é consistente, pois os valores declarados e os valores embutidos nem sempre são coerentes. Os primeiros representam idealizações expressas em documentos, mas que nem sempre resultam em procedimentos sistemáticos sobre o que é considerado desejável. Os outros estão ligados ao plano da ação. É frequente a empresa afirmar que o funcionário e seu bem estar constituem o seu ativo primordial, mas no momento crítico da organização, este mesmo funcionário é visto como custo que deve ser reduzido para garantir a sobrevivência da organização (ZANELLI, 2004).

O ideal em uma organização é que os valores pessoais e os valores organizacionais caminhem juntos para o crescimento da empresa, e também do empregado.

A construção civil é um forte setor para o desenvolvimento de um país, impactando a produção, os investimentos, o emprego e o nível de preços, devido a sua importante participação no Produto Interno Bruto (PIB). Assim como também é uma fonte geradora de inúmeras perdas de recursos humanos e financeiros devido ao grande número de acidentes que ocorrem.

Faz-se importante o estudo da cultura organizacional e da cultura de segurança neste setor, que será estudado a seguir.

2.4 CONSTRUÇÃO CIVIL

O setor da construção civil é um dos mais importantes do país devido ao seu volume, capital circulante, utilidade dos produtos e principalmente, pelo significativo número de empregados. Além disso, é importante para o desenvolvimento econômico nacional devido a sua capacidade de gerar empregos e absorver mão de obra, e apresenta-se tecnologicamente com atividade crescente, envolvendo estruturas sociais, culturais e políticas.

Segundo Costa et al (2006), existe uma nítida diferença entre o setor da construção civil e os demais setores da produção industrial, sendo sua principal característica a descentralização das atividades produtivas, assim como o caráter nômade do setor. “A fábrica vem, produz, deixa o produto e vai embora.”

A modernização tecnológica constante que vem ocorrendo em outros setores das indústrias é mais lenta na construção civil, característica específica de seu processo de trabalho por seu amplo aspecto de manufatura. O conjunto de tarefas realizado pelo trabalho manual constitui-se em elemento principal do processo produtivo. O trabalho manual impõe-se na realização das tarefas. Equipamentos são utilizados em alguns momentos do processo, tendo posição secundária frente à quantidade de tarefas artesanais que ocorrem numa construção.

Muitas vezes a formação profissional ocorre durante a execução das obras, em decorrência das relações de trabalho entre operários mais qualificados como, mestres e encarregados e operários menos qualificados como serventes e ajudantes (GRANDI, 1985).

Costa et al (2006) assinalam o fato de que o “saber fazer” da construção civil concentra-se nas mãos dos operários, enquanto os engenheiros desempenham o papel de administradores dentro da obra, apontando as não conformidades, mas raramente ensinando como fazer o trabalho de maneira melhor.

A construção civil apresenta características marcantes nos aspectos sexo, origem, escolaridade, qualificação, remuneração, rotatividade e sindicalização, aspectos estes que estão diretamente vinculados com os seus problemas de organização do trabalho.

Em pesquisa realizada na cidade do Rio de Janeiro, Santana e Oliveira (2004) citam que os trabalhadores da construção civil apresentam com maior frequência características de exclusão social, como ter a cor da pele negra e baixo nível educacional e sócio-econômico. Cerca de 70% afirmam ter ingressado no mercado de trabalho com idade inferior a 15 anos. Os trabalhadores procedem, em sua maioria, da área rural, principalmente da região Nordeste do país, e concentram-se na região Sudeste.

A motivação para esta migração corresponde a fatores tais como: ausência de recursos financeiros, reduzida oferta de emprego no local de moradia, más condições de vida no local de origem, desejo de conhecer a cidade grande e a procura por melhores salários (RAZENTE; THOMAS; DUARTE, 2005).

Dos trabalhadores da construção civil, cerca de 81% são migrantes da região Nordeste do país. Por serem migrantes, sofrerão um processo de exclusão, em função da fragmentação de sua identidade, pela perda dos referenciais conhecidos e na tentativa de incorporação da nova cultura. Este processo de separação pode ocasionar uma experiência de desamparo, que na maioria das vezes é vivida como abandono (BORGES e MARTINS, 2004).

Por serem vítimas deste processo migratório, muitos destes trabalhadores moram dentro do canteiro de obras, sujeitos a péssimas condições de moradia, com carência de higiene e doentes. Conforme Melo (2001) mostra em estudo desenvolvido pelo SESI - Serviço Social para a Indústria, 50% dos trabalhadores são portadores de parasitoses intestinais, 30% tem dermatoses, 30% tem problemas musculares, 18% tem baixa acuidade visual, 12% não possuem dentes e 92% tem problemas periodontais.

Razente, Thomas e Duarte (2005) citam dados do Sinduscon-Paraná (2005) em relação à alfabetização dos trabalhadores da construção civil. Quase 15% só assina o nome, 27% lê e escreve um pouco e 2% são analfabetos, resultados estes que indicam a dificuldade que estes trabalhadores têm até para identificar as sinalizações existentes na obra, passando a fazê-lo mais por condicionamento do que por conhecimento.

Quanto à escolaridade, os dados do Sinduscon-Paraná (2005) mostram que apenas 2% dos trabalhadores da construção civil tem o ensino médio, enquanto que quase 70% não chegaram à quarta série do ensino fundamental. Quanto à idade média destes trabalhadores, a maioria tem entre 30 e 35 anos (RAZENTE; THOMAS; DUARTE, 2005).

Grande parte dos trabalhadores da construção civil diz ter começado a trabalhar ainda criança ou adolescente jovem. É possível que este ramo de atividade represente uma porta de entrada para o mercado de trabalho, mas não uma atividade atrativa para o jovem, que tão logo encontre oportunidade de trabalhar em outra ocupação, possivelmente a abandonará (SANTANA; OLIVEIRA, 2004).

Pesquisa realizada em João Pessoa (PB), constatou que a maioria dos trabalhadores da construção civil possui carteira assinada e que o pagamento é realizado de forma quinzenal, no entanto, o vínculo com o emprego é frágil, variando do contrato formal com o empregador principal, aos contratos com empregadores presentes no canteiro, ou com empresas que terceirizam mão de obra, ou contratos como autônomos e mesmo por trabalhos realizados sem qualquer vínculo, a não ser o pagamento pelas tarefas executadas (MELO JUNIOR, 2012).

Santana e Oliveira (2004) identificaram em pesquisa realizada na cidade do Rio de Janeiro (RJ), que a maioria dos trabalhadores trabalham sem carteira assinada, evidenciando-se a perda de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários.

A terceirização das atividades dentro dos canteiros de obras da construção civil está cada vez mais freqüente. Atividades como concretagem, impermeabilização, esquadrias, instalações elétricas e hidráulicas, pinturas, entre outras, resultam em mudanças diretas no processo de produção e organização do trabalho.

Segundo Melo (2001), o processo de terceirização seria uma estratégia administrativa para organizar a empresa, objetivando redução de custos, maior agilidade, flexibilidade e competitividade.

A ideia de terceirização, na construção, tem chegado mais ou menos enviesada e simplificada para apenas redução de custos. A grande empresa contrata as subempreiteiras para deixar de pagar os custos sociais e terceirizar o risco do passivo trabalhista, sob o eufemismo da flexibilização (FAUSTO JUNIOR, 2001).

Na construção civil, é acentuada a probabilidade de um trabalhador acidental-se, adoecer e mesmo morrer, sempre figurando este setor nos primeiros lugares entre vários ramos de atividades quanto aos índices de acidentes.

Melo Junior (2012) indica que 42% dos trabalhadores da construção civil já sofreram pelo menos um acidente de trabalho e dentre estes, o maior número de acidentes ocorrem entre os serventes, 44%.

A construção civil, no Brasil, tem uma incidência de acidentes de trabalho não fatais 72% maior do que a estimada entre os demais trabalhadores. A maior incidência destes acidentes ocorre com trabalhadores com menos de dois anos de experiência na ocupação, possivelmente pela limitação na familiaridade com os riscos, e na pouca habilidade com os modos de proteção (SANTANA; OLIVEIRA, 2004).

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais geram perdas sociais e econômicas de grande porte. Em 1999, estas patologias consumiram cerca de 20 bilhões de reais do governo, dos empresários e trabalhadores (MELO, 2001).

Com base nas narrativas sobre os acidentes de trabalho, diversas pesquisas mostram que muitos destes eventos relacionavam-se à falta de uso de equipamentos de proteção individual, como por exemplo, o não uso de botas, capacete, óculos de proteção, cinto de segurança ou luvas; ou ainda, por falta de informação sobre riscos específicos e modos efetivos de sua prevenção, seja por medidas individuais ou coletivas.

Empresários atuantes no ramo da construção civil indicam que o custo com segurança da obra onera em 2 a 3% o custo da mesma, outros, no entanto, conseguem implantar todos os itens necessários para a segurança de seus trabalhadores onerando em apenas 1,5% o custo da mesma (MELO, 2001),

A construção civil apresenta um grande número de trabalhadores vinculados às obras de edifícios e de grandes estruturas (usinas hidrelétricas, pontes, viadutos, metrô e torres de telecomunicações). O alto índice de acidentes provocados por queda de altura fez com que se aprofundasse o estudo e o entendimento de normas, elaborando a inclusão de um plano de proteção contra acidentes de trabalho em diferença de nível.

Assim a Norma Regulamentadora 18 vem de encontro a este objetivo e é descrita a seguir por representar um marco legal para a segurança do setor estudado.

2.5 NORMA REGULAMENTADORA NR-18 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

A legislação brasileira que visa à prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais está distribuída em 29 Normas Regulamentadoras, sendo que para a construção civil, por suas peculiaridades, foi definida a Norma Regulamentadora nº 18 (ARAUJO, 2003-2004).

A NR-18 estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e organização, com o objetivo de implementar procedimentos de aspecto preventivo relacionados às condições de trabalho na construção civil. A NR-18 tem sua existência jurídica assegurada, em nível de legislação ordinária, através do inciso I do artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), transcrito abaixo:

Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos (ARAUJO, 2003-2004).

Os itens constantes da NR-18 não se dirigem exclusivamente aos empregadores cujo objeto social é a construção civil, mas também aos empregadores que realizem atividades ou serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral, de qualquer número de pavimentos ou tipo de construção, de urbanização e paisagismo, independente de seu objeto social.

A NR-18 foi publicada em julho de 1995 e após sua publicação passou-se a observar com senso mais crítico as condições e o meio ambiente de trabalho, sendo que estes vêm sendo consideravelmente modificados para melhor, porém muito tem que se avançar (RAZENTE; THOMAS; DUARTE, 2005).

A NR-18 é constituída pelos Anexos I e II, com o objetivo de reunir dados para traçar um panorama estatístico do setor da Construção Civil, por seu alto índice de acidentes de trabalho, com mortes e lesões incapacitantes.

O Anexo 1 fornece dados sobre o acidente e o acidentado, fundamentais para estudos posteriores de prevenção, tanto do governo, quanto do empregado e do empregador.

O Anexo 2 é um formulário que deve ser preenchido por todas as empresas que se classificam nas atividades da indústria da construção, inclusive as terceirizadas.

O órgão responsável pela verificação do cumprimento das Normas Regulamentadoras é o Ministério do Trabalho e Emprego, através de médicos, enfermeiros, engenheiros e técnicos lotados nas Delegacias Regionais de Trabalho de todo país.

Anteriormente, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego era apenas punitiva, enquanto que atualmente, é expedido inicialmente um Termo de Notificação que tem caráter de orientação, antes da punição. A empresa notificada tem prazo estipulado para corrigir as irregularidades, para então ser autuada pela infração e posterior pagamento de multa. No entanto, o número de agentes de inspeção é insuficiente para a demanda exigida (RAZENTE; THOMAS; DUARTE, 2005).

A NR-18 destaca ainda a obrigatoriedade de elaboração e implementação, pelas empresas, do Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT). Este programa deve ser elaborado antes do início da obra e acompanhado durante a execução da mesma, permitindo um efetivo gerenciamento das ações de segurança e saúde no trabalho. Constam também as exigências contidas na NR-9, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), com cronograma de implantação das medidas preventivas e programa educativo.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego, referentes aos meses de janeiro a março de 2011, no Brasil, mostram que, no setor da construção civil, foram instituídas 7.113 ações fiscais, alcançando 617.545 trabalhadores, tendo sido feitas 4.130 notificações e 4.522 autuações, 536 embargos/Interdições e analisados 136 acidentes (BRASIL, 2011).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A população a ser estudada pode constituir-se de componentes não estritamente representativos, mas característicos dessa população (QUIVY e CAMPENHOUD, 2008).

A população alvo deste trabalho foi denominada de participantes da pesquisa e a escolha dos mesmos atendeu a critérios previamente estabelecidos.

Com relação à seleção da empresa construtora, constituíram-se os critérios:

- a) ser empresa típica do setor de construção civil, localizada na cidade de Curitiba/PR;
- b) empresa estabelecida há mais de 10 anos no setor da construção civil;
- c) empresa de médio porte, ou seja, de 100 a 499 funcionários.

Com relação aos participantes trabalhadores, constituíram-se os critérios:

- a) pessoas que fossem trabalhadores efetivos da construtora e pelo menos um trabalhador terceirizado;
- b) pessoas que representassem o setor operacional e o setor administrativo da obra;

Os critérios selecionados visam obter elementos diferenciados para a análise do tema proposto na pesquisa.

Ao iniciar uma pesquisa, é necessário clareza quanto ao tipo de dados, à maneira como serão obtidos e relacionados com o que se pretende estudar (QUIVY; CAMPENHOUDT, 2008).

O método de coleta de dados utilizado foi o de entrevistas, devido ao fato de poder ser utilizado com todos os segmentos da população, incluindo analfabetos. (MARCONI; LAKATOS, 2008)

As entrevistas utilizadas para a coleta de dados consistiram em entrevistas semiestruturadas, compostas por questões guias. Segundo Mattos (2005), na entrevista semiestruturada há uma relativa flexibilidade. As questões não necessitam obedecer a sequência prevista e novas questões podem ser formuladas

Para as entrevistas utilizou-se um formulário com perguntas pré-definidas. A pesquisadora fez as perguntas, adaptando-as de acordo com as características dos participantes e anotou as respostas. A coleta de dados foi realizada em agosto de 2012.

As questões utilizadas (Anexos 1 e 2) foram adaptadas de Gonçalves Filho; Andrade; Marinho (2011). O instrumento consistiu de questões para levantar dados sócio-demográficos e outras questões relativas a categorias consideradas básicas pelo autor acima citado para avaliar a cultura de segurança. O instrumento não foi submetido a teste piloto: sendo adaptação, já estava validado. Foram utilizados dois tipos diferentes de instrumentos, um para ser aplicado com os entrevistados do setor administrativo, com 19 questões, e outro para os entrevistados do setor operacional, com 11 questões. O número de questões foi reduzido em função de o público alvo poder ser constituído por pessoas com baixa escolaridade, optando-se assim pela utilização de questões mais objetivas. E, no caso das questões dirigidas aos participantes do setor administrativo, havia conteúdos mais específicos dirigidos para esta área.

Para a realização das entrevistas semiestruturadas, primeiramente havia a apresentação da pesquisadora, elucidando os motivos da pesquisa, em seguida as questões eram formuladas, através de conversa, para que os participantes se sentissem mais a vontade. Todas as entrevistas foram realizadas no ambiente de trabalho, individualmente, para que as respostas não fossem influenciadas.

Com relação à análise dos dados, segundo Quivy e Campenhoudt (2008) três operações podem ser detectadas na análise das informações obtidas:

- a) descrição e preparação dos dados;
- b) análise das relações entre eles;
- c) estabelecimento de comparações entre os dados obtidos, objetivando poder, nas conclusões, sugerir melhorias ou propor reflexões e investigações.

Com a coleta, o tratamento e a análise de dados deste estudo pretende-se atender às operações acima descritas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 A CULTURA DE SEGURANÇA EM EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

A empresa onde foi realizado o estudo de caso solicitou não ter sua identificação divulgada, por essa razão, será denominada de Empresa X. Ela atua no ramo de engenharia e construção civil há 11 anos e tem sede na cidade de Curitiba/PR, realizando obras em todo o Estado do Paraná. Durante a realização da pesquisa, agosto de 2012, a construtora possuía oito obras de edifícios residenciais em andamento, tinha 240 funcionários, sendo que 180 eram terceirizados. A empresa mantém Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - e assegura que em todas as obras exista ao menos um integrante que dela participe.

O estudo de caso foi realizado em um dos edifícios em construção, localizado no bairro Cristo Rei, em Curitiba. Na obra trabalham 13 funcionários da própria empresa e 51 terceirizados. A faixa etária dos operários situa-se entre 16 e 65 anos, sendo que a maior parte possui entre 25 e 50 anos. O tempo médio de serviço dos operários na empresa é de 2 a 3 anos.

Para a escolha dos entrevistados, optou-se por pessoas que representassem o setor operacional e o setor administrativo da obra. Representando o setor administrativo da obra, foram entrevistados o engenheiro civil residente da obra e a técnica de segurança do trabalho. Em princípio, a escolha foi por entrevistar o engenheiro de segurança do trabalho, porém ele havia iniciado seu trabalho na empresa há pouco menos de dois meses, desta forma considerou-se mais apropriado entrevistar a técnica de segurança, que já trabalhava há mais tempo. Para representar o setor operacional foram entrevistados 4 funcionários, sendo um deles terceirizado.

4.2 CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES

As características dos participantes, incluindo aspectos sociodemográficos, socioeconômicos e funcionais, são apresentados no Quadro 1.

IDENTIFI- CAÇÃO	SEXO	IDADE	ESCOLA- RIDADE	FAIXA SALARIAL 1	OCUPAÇÃO ATUAL	TEMPO TRABALHO EMPRESA	TEMPO TRABALHO FUNÇÃO
PARTIC. A	M	27a	Superior Completo	7 a 10 SM	Eng.Civil Residente	2a.2m	2a 2m
PARTIC. B	F	46a	Técnico Completo	2 SM	Técnc Seg	2a	8a
PARTIC C	M	49a	Ens Médio Completo	5 a 6 SM	Mestre de Obras	2a	20a
PARTIC D	M	53a	Fundam Incompleto	3 a 4 SM	Pedreiro (terceirizado)	2m	20a
PARTIC E	M	26a	Fundam Incompleto	- ²	Servente	1a 6m	14 a
PARTIC F	F	45a	Fundam Completo	1 a 2 SM	Servente	8m	8m

Quadro 1 - Características dos participantes

Legenda: SM. – salário mínimo / F – feminino / *M – masculino

Fonte: Priscilla Moser (2012)

A faixa etária dos participantes variou de 26 a 53 anos. A escolaridade variou de fundamental incompleto a superior completo. A faixa salarial situou-se entre 1 a 2 salários mínimos e 7 a 10 salários. 50% dos participantes tinha, pelo menos, 2 anos de trabalho na empresa, sendo que um deles trabalha nela há 1 ano e seis meses e dois tem tempo igual ou inferior a 8 meses.

Com relação ao tempo de trabalho na função, dois participantes atuam há 20 anos na função, um há 14 anos, um há 8 anos e os demais, um há 2 anos e dois meses e outro a 8 meses.

¹ Calculada em salários mínimos de acordo com o mínimo nacional de R\$622,00.

² O entrevistado recusou-se a informar sua faixa salarial.

4.3 A CULTURA DE SEGURANÇA NA EMPRESA

Para o levantamento da cultura de segurança na empresa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com questões subdivididas em cinco categorias:

- a) informação: consiste na confiança que o trabalhador possui para informar os acontecimentos anormais ocorridos dentro da empresa;
- b) aprendizagem organizacional: indicativa da atitude da empresa perante as ocorrências anormais, como são tratadas as informações, se são analisadas e repassadas aos funcionários e se existe uma busca para melhorar os processos a partir dos erros cometidos;
- c) envolvimento: trata-se da participação dos funcionários em assuntos relacionados à segurança do trabalho. Se participam da análise das ocorrências anormais, se auxiliam na identificação de possíveis riscos dentro do ambiente de trabalho, entre outros;
- d) comunicação: corresponde à forma como é feita a comunicação relativa a segurança do trabalho dentro da empresa, se existe canal aberto entre funcionários e chefia e se o conteúdo dessa comunicação é claro e compreendido por ambos;
- e) comprometimento: refere-se à responsabilidade da organização em relação à segurança do trabalho, os investimentos feitos na área, a existência de Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho, entre outros.

Nos itens 4.3.1 a 4.3.5 são apresentados os resultados correspondentes às categorias mencionadas.

4.3.1 Resultados das questões relativas à Informação

Para abordar os assuntos relacionados à informação, foram elaboradas três questões. Duas para serem verificadas com todo o grupo de participantes e uma direcionada ao setor administrativo. A primeira questão dizia respeito a como os funcionários se portavam frente às ocorrências anormais. Neste item, o interesse era

verificar a confiança e liberdade que os funcionários possuíam para informar a seus superiores as ocorrências que saíam do padrão.

A segunda questão levantada foi referente aos meios que a empresa oferecia para informar essas ocorrências anormais. Foi possível verificar a visão de funcionários e administradores a respeito da abertura que a empresa concedia para informar tais eventos.

A terceira questão foi direcionada apenas para o setor administrativo. Ela pretendia verificar a existência de índices de acompanhamento e controle da segurança no trabalho.

Segundo os entrevistados, somente as ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves foram informadas pelos empregados. Quando entrevistados em relação ao assunto, dois relataram que se sentem a vontade para informar à empresa qualquer tipo de ocorrência anormal ocorrida, um relatou que na maioria das vezes se sente a vontade, e um confirmou que só sente confiança em relatar as ocorrências anormais que resultaram em acidente grave.

Com relação aos meios para informar essas ocorrências, entrevistados responderam que a empresa oferece meios que permitem informar qualquer tipo de ocorrência anormal, um relatou que a empresa oferece condições que permitem informar apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidente grave. A mesma pergunta feita para os entrevistados do setor administrativo obteve como resposta do engenheiro civil residente que a empresa fornece meios apenas para informar às ocorrências que resultaram em acidentes graves, já a técnica de segurança relatou que a empresa disponibiliza meios para informar as ocorrências anormais que resultaram em acidentes (independente da gravidade).

Quando questionados sobre a existência de índices de acompanhamento e controle da segurança no trabalho, tanto o engenheiro civil quanto a técnica de segurança responderam que os únicos índices existentes são os de número de acidentes graves ocorridos.

4.3.2 Resultados das questões relativas à Aprendizagem Organizacional

Na abordagem de assuntos relacionados à aprendizagem organizacional, foram formuladas quatro questões. As duas primeiras foram direcionadas somente

ao setor administrativo: uma visava questionar o tratamento dado pela empresa às ocorrências anormais, e a outra, identificar o método de análise utilizado. Outras duas questões foram apresentadas a todo o grupo. Em uma delas, a intenção era verificar o destino que a empresa dava às análises realizadas das ocorrências anormais, se eram repassadas aos funcionários. A outra, tratava sobre melhorias realizadas em segurança do trabalho e a frequência com que elas ocorriam. Em ambas as questões seria possível identificar a existência de divergências de pensamento entre setor administrativo e operacional.

Segundo o engenheiro civil residente, a empresa não faz análise das ocorrências anormais. Quando questionada sobre o mesmo assunto, a técnica de segurança respondeu que a empresa faz análise apenas das ocorrências anormais que resultaram em acidente grave. Sobre o método de análise das ocorrências anormais, o engenheiro relatou que a mesma se restringe a identificar culpados, já a técnica de segurança relatou que a empresa procura identificar falhas nos equipamentos, máquinas, da manutenção e dos empregados.

Quando questionados sobre as melhorias em segurança no trabalho realizadas pela empresa, todos os entrevistados (setor administrativo e operacional), responderam que a empresa faz continuamente.

Quanto aos resultados das análises das ocorrências anormais realizadas pela empresa, o engenheiro civil e dois entrevistados do setor operacional responderam que a empresa não informa o resultado delas. A técnica de segurança e um funcionário responderam que a empresa informa os resultados para compartilhar as lições aprendidas e um funcionário respondeu que a empresa só informa o resultado das análises dos acidentes graves.

4.3.3 Resultados das questões relativas ao Envolvimento

Para os assuntos relacionados ao envolvimento foram realizadas duas questões. Aos funcionários foi solicitado sobre o interesse em participarem dos temas relacionados à segurança no trabalho. Para verificar a correspondência sobre o tema, foi questionado ao setor administrativo qual eles acreditavam ser o interesse dos funcionários. Na segunda questão foi perguntado aos funcionários operacionais sobre a oportunidade oferecida pela empresa para participarem dos temas

relacionados à segurança do trabalho, já para o setor administrativo foi questionado sobre a participação efetiva destes funcionários, objetivando analisar a concordância entre as questões.

Com relação ao interesse em participar de temas relacionados à segurança no trabalho, três funcionários responderam que sempre tem interesse e apenas um que não se interessava pelo assunto. Quando questionado sobre o interesse dos funcionários, o engenheiro civil respondeu que eles não se interessam, já a técnica de segurança respondeu que a maior parte dos funcionários apresenta interesse no tema.

Dois funcionários relataram que a empresa não oferece oportunidade para que eles se envolvam nas questões de segurança do trabalho, um respondeu que a empresa sempre oferece tal oportunidade e outro afirmou que na maior parte das vezes isso ocorre.

Quando questionados sobre os funcionários de fato participarem dos assuntos que envolvem o tema de segurança no trabalho, o engenheiro civil respondeu que eles não participam, já a técnica de segurança afirmou que a maioria deles participa.

4.3.4 Resultados das questões relativas à Comunicação

Para análise das questões relativas à comunicação, foram elaboradas duas questões. A primeira referia-se à comunicação sobre segurança no trabalho: como o assunto é tratado pela empresa, quais notícias são repassadas da empresa para os funcionários. A segunda abordava a existência de um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho. Com esta questão pretendia-se verificar o ponto de vista dos funcionários e do setor administrativo sobre o tema.

Com relação à comunicação sobre segurança no trabalho, todos os entrevistados (setor administrativo e operacional) concordaram que as notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa limitam-se às previstas em normas de segurança, como por exemplo, uso de EPI e funcionamento da CIPA.

Sobre a existência de canal aberto de comunicação entre empresa e empregados, a respeito de segurança no trabalho, todos os funcionários

concordaram que ele existe. Já a técnica de segurança relatou que ele existe, porém é formal (com base em normas e procedimentos da empresa). O engenheiro civil acredita que ele só existe quando acidentes graves ocorrem.

4.3.5 Resultados das questões relativas ao Comprometimento

Na abordagem do tema comprometimento, foi necessário número maior de questões para abranger todos os campos necessários. No total foram oito questões, destas, três dirigidas ao setor administrativo e operacional, as outras cinco somente com o setor administrativo.

Para os dois setores foi questionado a respeito do investimento em equipamentos para segurança no trabalho (fornecimento de EPI, compra de novos equipamentos e máquinas e compra de mobiliário que atende à ergonomia, entre outros), desta forma seria possível verificar a correlação das informações. Outra questão realizada para ambos tratava sobre o treinamento dado aos funcionários em segurança do trabalho e por último foi levantado questionamento sobre a existência e dimensão da equipe para apoio à segurança no trabalho.

As questões dirigidas somente ao setor administrativo foram cinco. A primeira tinha por objetivo analisar de que forma era realizado o planejamento para a segurança no trabalho, se de forma integrada com outras áreas da empresa, se voltado apenas para identificação de riscos existentes no ambiente de trabalho, se tinha por objetivo apenas corrigir erros do passado ou se não existia. A segunda questionava sobre a existência e de que forma ocorriam auditorias em segurança no trabalho na organização. A terceira levantava o questionamento da prioridade da segurança no trabalho para a empresa. A quarta buscava entender a existência de procedimentos em segurança no trabalho, a frequência com que eram revisados e o que visavam tais procedimentos. A última questão era relacionada à atenção em segurança no trabalho dada pela empresa às terceirizadas, neste ponto seria possível correlacionar a resposta da empresa com as respostas do funcionário terceirizado.

A técnica de segurança relatou que o planejamento da empresa para a segurança do trabalho não é integrado com as outras áreas da empresa. O engenheiro civil, sobre o mesmo assunto, relata que o planejamento da empresa

para segurança do trabalho é voltado apenas para a identificação e análise dos riscos existentes no ambiente de trabalho. Ambos concordam que a empresa faz auditorias em segurança do trabalho em todos seus setores.

Para a técnica de segurança, a segurança no trabalho é prioridade na empresa, já o engenheiro civil acredita que esta não é a maior prioridade da empresa.

Com relação ao fornecimento de EPIs, compras de novos equipamentos e máquinas, compra de mobiliário que atende à ergonomia, os entrevistados (setor administrativo e operacional) concordam que a empresa investe continuamente em todos os setores.

Tanto o engenheiro civil quanto a técnica de segurança afirmam que a empresa realiza continuamente treinamentos em segurança no trabalho para todos os empregados. Três funcionários relatam que a empresa não os realiza e um afirma que ela os realiza apenas após ocorrência de acidentes graves.

Sobre a existência de equipe para apoio à segurança no trabalho, o engenheiro civil disse que a empresa não possui tal equipe, todos os outros entrevistados afirmaram que existe uma pequena equipe para dar esse apoio.

Para o engenheiro de segurança não existem na empresa procedimentos em segurança no trabalho, mas a técnica em segurança afirma existirem os que apontam as melhores práticas para executar as tarefas, porém eles não são constantemente revisados.

Em relação à atenção dada aos funcionários terceirizados pela empresa, o engenheiro civil responde que a empresa considera as terceirizadas parte integrante de seu sistema de gestão de segurança no trabalho. A técnica de segurança relata que a empresa antes de contratar terceirizadas realiza pré-qualificação, mas não faz acompanhamento posterior. Neste item é importante lembrar que o funcionário terceirizado entrevistado afirmou não ter recebido nenhum treinamento em segurança no trabalho na atual empresa.

4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.4.1 Discussão das questões relativas à Informação

O fato de a maior parte dos entrevistados sentir-se à vontade e com confiança em informar as ocorrências anormais acontecidas na empresa é visto positivamente pela literatura. Quando o medo ou a desconfiança caracterizam um ambiente, Gandra (2004) assinala que há uma tendência de os gerentes tornarem-se mais autoritários e os empregados mais defensivos, restringindo ou impedindo o fluxo do conhecimento, da comunicação e do aprendizado na organização. Este fator de confiança, em conjunto com o fato de a maior parte dos funcionários acreditarem que a empresa fornece meios para comunicar qualquer tipo de incidente, faz com que seja possível perceber a existência de abertura para circulação de informações entre funcionários e empresa, sendo esta uma característica de grande valor e que deve ser continuamente explorada.

Verifica-se que, atualmente, a abertura para o fluxo de informações é utilizada somente de maneira reativa, ou seja, as informações só circulam após acidentes graves ocorrerem e os índices de acompanhamento são utilizados apenas para registro.

4.4.2 Discussão das questões relativas à Aprendizagem Organizacional

De acordo com Pidgeon e O'Leary (1994 apud PEREIRA, 2012), no coração da cultura de segurança está a forma como a inteligência organizacional aborda questões relativas à segurança. Este indicador expressa-se por sistema que coleta, analisa e difunde informações de incidentes e acidentes, tanto por controles regulares como por alto desempenho da comunicação organizacional e de política de promoção positiva de segurança.

O compartilhamento do conhecimento apreendido no trabalho é primordial na cultura organizacional de uma empresa, pois é através das histórias e crenças que colaboradores e empregados crescem e mantêm-se qualificados nos seus cargos. É garantir a disseminação e posse do conhecimento de que necessitam (TONET; PAZ, 2006).

É possível perceber pelos resultados apresentados nas entrevistas, que a empresa vem trabalhando de forma reativa e ainda não alcançou maturidade no quesito aprendizagem organizacional, pois não analisa todas as ocorrências anormais e não repassa os resultados das mesmas. Estes são aspectos fundamentais para que funcionários e administradores possam aprender de forma conjunta com seus erros e compartilhar experiências.

Ainda que esta maturidade não tenha sido atingida, foi unânime a afirmação de que a empresa faz continuamente investimentos em segurança do trabalho, fator que sinaliza que a empresa pode estar em busca dessa maturidade, processo que não acontece de uma hora para outra, necessitando de tempo e comprometimento dos envolvidos.

4.4.3 Discussão das questões relativas ao Envolvimento

Segundo Oliveira (2003, p.), para que um programa de segurança e saúde no trabalho seja realmente eficaz, é necessário “a disposição e participação compromissada de todos os envolvidos em suas ações, especialmente do corpo gerencial da empresa.” De maneira geral, o envolvimento da gerência somente ocorre em acidentes de grandes proporções, que dispendam altos custos financeiros. Esta postura parece estar modificando aos poucos, mas faz-se necessário o envolvimento de todos na empresa, diretores, gerência e empregados.

Nesta pesquisa, a maior parte dos entrevistados diz-se interessado em participar das questões relativas à segurança no trabalho, o que é fator de extrema importância para o desenvolvimento da empresa, podendo ser considerado o ponto inicial para a construção da maturidade em segurança do trabalho.

Porém, a empresa ainda não se mostra apta para absorver esta oportunidade, como demonstrado através dos registros dos participantes quanto à oportunidade oferecida para participar nas questões relativas ao envolvimento. Os funcionários apresentaram respostas muito divergentes, sugerindo que a empresa não deixa clara a oportunidade de participação dos mesmos.

4.4.4 Discussão das questões relativas à Comunicação

Sobre a existência de canal aberto de comunicação entre empresa e empregados, a respeito de segurança no trabalho, todos os funcionários concordaram que ele existe. A técnica de segurança confirmou a existência deste canal, porém o mesmo é formal (com base em normas e procedimentos da empresa). O engenheiro civil acredita que este canal só existe quando acidentes graves ocorrem.

De acordo com Tonet e Paz (2006), “a existência de uma cultura organizacional aberta ao diálogo e a discussão de problemas e ideias, pode favorecer a descoberta de soluções de demandas organizacionais.” A troca de conhecimentos deveria ser realizada de forma sincrônica, como diálogo onde a fonte e receptor possam analisar o problema ocorrido e estudar soluções alternativas. Este canal aberto de comunicação somente poderia existir de maneira concreta se houvesse o compartilhamento de informações e o envolvimento das partes.

Ainda segundo os mesmos autores, existem algumas dificuldades na implementação deste diálogo, tais como a dificuldade no uso de linguagem comum entre as partes; resistência da fonte em transmitir o conhecimento que detém; resistência do destinatário em adquirir o conhecimento; falta de interesse e comprometimento com as demandas da organização; gerentes resistentes ao compartilhamento do conhecimento e dificuldades na mudança da cultura organizacional da empresa.

4.4.5 Discussão das questões relativas ao comprometimento

Apesar da constatação de que a empresa realiza auditorias, Benite (2004) ressalta que a existência de auditorias internas na empresa, por si só não garante a melhoria do desempenho em saúde e segurança do trabalho, porém, pode subsidiar a diretoria, a gerência e os trabalhadores com informações importantes para a definição de ações relativas à saúde e segurança no trabalho.

Os treinamentos em segurança do trabalho são importantes na gestão da segurança e capacitam para o desempenho das funções, pois além de abordarem questões relativas a riscos em cada processo de trabalho, objetivam realçar a importância em seguir todas as etapas dos procedimentos, evitando a exposição aos

riscos. Os treinamentos são ferramentas de padronização de procedimentos e correção de desvios, constituindo-se em importantes situações de atuação preventiva quanto aos acidentes de trabalho (TONET, 2006).

Nas entrevistas realizadas, o engenheiro civil e a técnica de segurança afirmam que a empresa realiza treinamentos em segurança do trabalho, mas a maior parte dos funcionários nega ter recebido estes treinamentos. Esta discordância sugere a falta de sincronia entre administradores e funcionários, o que leva a acreditar que existam falhas na comunicação interna que pode comprometer seriamente a estrutura de segurança no trabalho da empresa.

Pesquisadores como Saurin e Ribeiro (2011) entendem que a saúde e segurança no trabalho deve ser entendida como valor chave e não como prioridade em determinados períodos, o que enfatiza a importância do estabelecimento da cultura de segurança. No caso da empresa analisada, mesmo a técnica de segurança acreditando que a segurança no trabalho seja prioridade na organização, é possível perceber através dos diversos temas e questões abordadas que esta afirmação não parece corresponder com a situação apresentada. Apesar dos esforços da empresa, este quesito está longe de ser valor chave ou prioridade dentro dela.

Todos os entrevistados concordaram que a empresa investe continuamente em equipamentos voltados para a segurança no trabalho em todos os seus setores, sugerindo que ela se preocupa com a segurança dos trabalhadores, mas ainda não alcançou a maturidade em perceber que a segurança no trabalho vai muito além de equipamentos de prevenção de acidentes; devendo estar englobada no dia-a-dia dos trabalhadores, na cultura organizacional da empresa, pois desta forma é possível obter resultados mais concretos em relação à segurança.

Nos quesitos que requerem maior envolvimento gerencial da empresa, como o planejamento para a segurança no trabalho e procedimentos para realização das tarefas de forma mais segura, a empresa apresenta respostas divergentes entre engenheiro civil e técnica de segurança. Para que resultados satisfatórios sejam obtidos nestes quesitos, faz-se necessária integração maior entre esses profissionais, direcionando a empresa para um mesmo caminho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho objetivou contribuir para enfatizar o valor da construção da cultura de segurança como um aspecto da cultura organizacional, bem como para a identificação de aspectos componentes da cultura de segurança em uma empresa do setor da construção civil. Com base na revisão de literatura constatou-se que a cultura é um fenômeno complexo, constituído por fatores multidimensionais que dizem respeito à sociedade em geral, à empresa e aos indivíduos que a compõem. A construção de uma cultura de segurança requer mais que o atendimento às normas e procedimentos estabelecidos, avançando para questões que incluam o envolvimento e comprometimento de todos os agentes e uma política onde pela aprendizagem organizacional propicie-se discutir, refletir e implementar novas formas de atuação. Atingir a maturidade com relação à cultura de segurança nas organizações possibilitaria uma maior eficiência no que diz respeito à segurança no trabalho.

No estudo de caso realizado, identificou-se que a cultura de segurança da empresa ainda não atingiu sua maturidade. Constatou-se uma desconectividade acentuada entre as informações fornecidas pelos entrevistados o que denota haver níveis diferenciados de percepção e atuação. Embora haja investimentos da empresa em segurança, esta ainda não se encontra estabelecida como valor organizacional. Considera-se que no setor da construção civil fatores como as particularidades do processo de trabalho, a baixa escolaridade dos trabalhadores, a alta rotatividade e os ciclos diferenciados de trabalho das obras que muitas vezes a justificam, são aspectos a considerar e que demandam estratégias particulares na construção da cultura de segurança.

Um processo mais dinâmico com relação ao assunto começa a surgir. Os funcionários já apresentam interesse em relação à segurança no trabalho, agora cabe aos responsáveis pelo gerenciamento da empresa prosseguirem e gerarem estratégias para que o tema continue se desenvolvendo internamente, e com tempo uma cultura organizacional voltada para segurança no trabalho venha a ser criada.

Este trabalho foi apenas um ponto de partida para os estudos sobre cultura organizacional e de segurança do trabalho na construção civil. É necessário que mais pesquisas sobre o tema sejam realizadas para que seja possível aprofundar-se

no assunto. Uma barreira a ser vencida e estudada é como transpor a dificuldade encontrada na criação desta cultura voltada para a segurança, levando em consideração o curto espaço de tempo em que é realizada uma obra da construção civil: como seria possível se desenvolver esta cultura neste curto tempo e com uma rotatividade tão grande de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Giovanni. Normas Regulamentadoras Comentadas. **Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho**. V.2,4 ed – RJ:Verde Consultoria, 2003/2004.

BENITE, Anderson Glauco. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho para Empresas Construtoras**. São Paulo, 2004. Dissertação (Mestrado) Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. Departamento de Engenharia da Construção Civil. 221 p.

BORGES, Hélia; MARTINS, André. Migração e sofrimento Psíquico do Trabalhador da Construção Civil: uma Leitura Psicanalítica. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.14, p.129-146, 2004.

BRASIL - MINISTÉRIO DA DEFESA – COMANDO DA AERONÁUTICA – CENTRO DE INVESTIGAÇÃO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES AERONÁUTICOS. **Manual de Aplicação. Questionário de Levantamento Organizacional e de Fatores Humanos**. Brasília, 2009.

BRASIL - Ministério do Trabalho e Emprego- **Estatísticas, Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <www3.mte.gov.br/reg-sau/est_resultado_brasil_ano-atual.asp>. Acesso em 26 fev. 2012.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. 2010. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1162>>. Acesso em 01 mai 2012.

COOPER, Dominic. Towards a model of safety culture. **Safety Science**, v.36, p.111-136,2000.

COSTA, Simone; JORGE, Iranise; SPERANDIO, Fabiana; PEREIRA, Vera Lúcia. A construção civil e o estresse como uma realidade. In: XVIII Simpósio Internacional da AISS – Seção da Construção – sobre segurança e saúde ocupacional na indústria da construção, Salvador, **Anais**, 2006, p.170-172,2006

FAUSTO JUNIOR, Augusto. Responsabilidade Social das Pessoas e das Empresas da Indústria da Construção. Goiânia: **Anais** do IV Congresso Nacional sobre condições e meio ambiente do trabalho na indústria da construção. Fundacentro, 2001.

FREITAS, Maria Ester. Cultura organizacional: Grandes temas em debate. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: v.31, n.3, p.73-82, 1991.

GANDRA, João Jorbe. **A influência dos fatores organizacionais nos acidentes do trabalho: estudo de caso de uma mineradora**. 2004. 336 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – FACE. UFMG. Belo Horizonte.

GONÇALVES FILHO, Anastacio; ANDRADE, José Célio; MARINHO, Marcia. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, v.18, n.1, p.205-220, 2011.

GRANDI, S.L. **Desenvolvimento da Indústria da Construção no Brasil: mobilidade e acumulação do capital e força do trabalho**. São Paulo, 1985. Tese de Doutorado em Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo.

HOFSTEDE, Geert. **Cultures and Organizations**. Software of the mind. 1997. Disponível em < <http://westwood.wikispaces.com/file/view/hofstede.pdf>> Acesso em 25 set. 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo, 2008.

MATTOS, Pedro Lincoln C. L. A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. **RAP - Revista de Administração Pública**. São Paulo, v.39, n.4, p. 823-847, 2005.

MELO, Luiz Antonio; SILVA, José Jorge de Freitas; GALDINO, Jonas; QUELHAS, Osvaldo Luís Gonçalves. **A cultura de segurança como resultado de um processo de liderança eficaz**. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2001_tr41_0567.pdf>. Acesso em 15 maio 2012.

MELO JUNIOR, Abelardo. **Perfil dos acidentes de trabalho na construção civil na cidade de João Pessoa – PB**, 2012. Disponível em: < <http://pt.scribd.com/doc/90639081/construcao-civil>>. Acesso em 01 agosto 2012.

MELO, Maria Bernadete Fernandes Vieira de. **Influência da cultura organizacional no sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas construtoras**. 2001. 180 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo:Atlas, 2002.

OLIVEIRA, Cristiane Sardin Padilha de. As principais características da mão de obra da construção civil que interferem na qualidade da vida. In: 17 Encontro Nacional de Engenharia de Produção/ ENEGEP 97. Porto Alegre/ RS: UFRGS/PPGEP, 1997

OLIVEIRA, João Cândido de. Segurança e Saúde no Trabalho uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva**, v.17, n.2, p. 3-12, 2003.

OLIVEIRA, João Cândido de. Compreensão e equívocos. São Paulo: **Revista Proteção**, n. 111 a 114, p. 52-61, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2004. Disponível em: <<http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products04/report04-spa.pdf>>. Acesso em 01 out. 2012.

PANTOJA, Maria Julia; PORTO, Juliana Barreiros; MOURÃO, Luciana; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Valores, suporte psicossocial e impacto do treinamento no trabalho. **Estudos de Psicologia**. 2005.v.10,n.2, p.255-265.

PEREIRA Jorge, I. M.; DO VALLE PEREIRA, Vera Lucia; DA COSTA, S. L. ; SPERANDIO, F. A construção civil e o estresse como uma realidade. In: XVIII SIMPÓSIO INTERNACIONAL DA AISS - SEÇÃO DA CONSTRUÇÃO - SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. 2006, Salvador. **Anais...** Salvador. 2006 p. 170-172.

PEREIRA, José Cristiano. Indicadores de Cultura de Segurança na Indústria de Manutenção Aeronáutica. SIMPOI 2012. XV Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais. 29 a 31 de agosto 2012. FGV SP. **Anais**. Disponível em: http://www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2012/artigos/E2012_T00163_PCN74741.pdf. Acesso em 15 nov 2012.

PIRES, José Calixto de Souza; MACEDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **RAP**, Rio de Janeiro v.40,n.1,p.81-105,2006.

QUELHAS, Adriane; RODRIGUEZ, Martius. Desenvolvimento de uma cultura de segurança total: um estudo de caso em indústria automotiva na região sul fluminense. **Boletim Técnico Organização & Estratégia**. RJ, v.4, n.1, p.173-197, 2008.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 2008.

RANGEL, Christina et al. Paralelismo entre valores pessoais e valores organizacionais: um estudo comparativo entre empresas. **Revista Jovens Pesquisadores**, ano IV, n. 7, p.168-184.

RAZENTE, Carmen; THOMAS, Dalcio; DUARTE, Walter. **Proteção contra acidentes de trabalho em diferença de nível na construção civil**. Trabalho apresentado para Título de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, Ponta Grossa, 2005. Disponível em: www.segurancaetrabalho.com.br/download/acidentes.razente.pdf>. Acesso em 26 jun. 2012.

SANTANA, Vilma; OLIVEIRA, Roberval. Saúde e trabalho na construção civil em uma área urbana do Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, RJ, vol.20, n.3, p.1-12, 2004.

SAURIN, Tarcisio Abreu; RIBEIRO, José Luis Duarte. Segurança no trabalho em um canteiro de obras: percepções dos operários e da gerência. **Produção**, v.10, n.1, p.5-17, 2011.

TAMAYO, Alvaro; MENDES, Ana Magnólia; PAZ, Maria das Graças. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, Brasília, v.5, n.2, p.289-315, 2000.

TONET, Helena Correa; PAZ, Maria das Graças Torres da. Um modelo para o compartilhamento do conhecimento no trabalho. **RAC**, v.10, n.2, Abr/ Jun 2006. p. 75-94.

TORRES, Leonor Lima. **Cultura Organizacional Escolar**. Oeiras: Celta Editora, 1997.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2004.

ZAVAREZE, Taís Evangelho. **Cultura Organizacional: Uma Revisão de Literatura**. Santa Catarina: PSICOLOGIA.com.pt, 2008.

ANEXO 1



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO
PARANÁ
CAMPUS MEDIANEIRA



Este questionário integra um estudo de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho desenvolvido na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Câmpus Medianeira, denominado **Cultura de Segurança do Trabalho: estudo de caso na construção civil**. Objetiva-se com ele coletar informações sociodemográficas, e a respeito de aspectos relacionados à cultura de segurança.

Todas as informações são **CONFIDENCIAIS** e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

A sua **PARTICIPAÇÃO** é muito importante!

MUITO OBRIGADO!!!

CÓDIGO	
Sexo: 1.() Feminino 2.() Masculino	Idade:
Escolaridade: 1.() Analfabeto 2.() Sabe ler e escrever 3.() E. Fundamental completo 4.() incompleto 5.() E. Médio completo 6.() incompleto 7.() Técnico completo 8.() incompleto Qual? _____ 9.() Superior completo 10.() incompleto Qual? _____	Faixa salarial (salário mínimo nacional R\$622,00): 1.() 1 a 3 salários mínimos 2.() 4 a 6 salários mínimos 3.() 7 a 10 salários mínimos 4.() acima de 10 salários mínimos
Ocupação/Função atual	Tempo de trabalho na empresa
Tempo de trabalho na ocupação/função	

Outras informações:

Questionário adaptado de GONÇALVES FILHO, 2011

“Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo.”

As questões 1 e 2 são relacionadas à **INFORMAÇÃO**

QUESTÃO 1 - Com relação ao seu comportamento frente às ocorrências anormais:

1. Me sinto a vontade (tenho confiança) em informar as ocorrências anormais ocorridas na empresa. ()
2. Na maioria das vezes me sinto a vontade (tenho confiança) em informar as ocorrências anormais ocorridas na empresa. ()
3. Somente nas ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves me sinto a vontade em informar a empresa. ()
4. Na maioria das vezes **não** me sinto a vontade (tenho confiança) em informar as ocorrências anormais ocorridas na empresa. ()
5. **Não** me sinto a vontade (não tenho confiança) em informar as ocorrências anormais que acontecem na empresa. ()

QUESTÃO 2 - Com relação aos meios para informar as ocorrências anormais na empresa:

1. A empresa oferece meios que me permitem informar **qualquer tipo de ocorrências anormais**. ()
2. A empresa oferece meios que me permitem informar **apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes (independente da gravidade)**. ()
3. A empresa oferece meios que me permitem informar **apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves**. ()
4. A empresa **não** oferece meios que me permitem informar **quaisquer tipo de ocorrências anormais**. ()

As questões 3 e 4 são relacionadas à **APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL**

QUESTÃO 3 - Com relação a melhorias em segurança no trabalho realizadas pelas empresa, no seu ponto de vista:

1. A empresa **não** faz melhorias em segurança no trabalho. ()
2. A empresa faz melhorias em segurança no trabalho **apenas** quando ocorrem **acidentes graves**. ()
3. A empresa faz **continuamente** melhorias em segurança do trabalho. ()
4. A empresa faz melhorias em segurança no trabalho **apenas** nos setores onde há riscos de acidentes. ()

QUESTÃO 4 - Com relação aos resultados das análises das ocorrências anormais realizadas pela empresa:

1. A empresa informa os resultados das análises das ocorrências anormais a você todas as vezes para compartilhar as lições aprendidas. ()
2. A empresa informa o resultado da análise das ocorrências anormais **apenas** quanto você está no setor envolvido com a ocorrência. ()
3. A empresa informa **apenas** o resultado das análises dos acidentes graves a você. ()
4. A empresa informa o resultado da análise das ocorrências anormais **apenas** quando você está envolvido com a ocorrência. ()
5. A empresa **não** informa o resultado das análises das ocorrências anormais a você. ()

As questões 5 e 6 são relacionadas ao ENVOLVIMENTO

QUESTÃO 5 - Com relação ao seu interesse em participar dos temas relacionados à segurança no trabalho:

1. Sempre me interesse em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
2. Na maior parte das vezes me interesse em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
3. Me interesse em participar das questões sobre segurança no trabalho **apenas** quando ocorrem acidentes graves na empresa.()
4. Na menor parte das vezes me interesse em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
5. **Não me interesse** em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()

QUESTÃO 6 - Com relação à oportunidade oferecida pela empresa em participar de questões relacionadas à segurança do trabalho:

1. A empresa sempre oferece oportunidade para participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
2. Na maior parte das vezes a empresa oferece oportunidade para participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
3. A empresa oferece oportunidade para participar das questões sobre segurança no trabalho **apenas** quando ocorrem acidentes graves na empresa.()
4. Na menor parte das vezes a empresa oferece oportunidade para participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()

5. A empresa **não** oferece oportunidade para participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()

As questões 7 e 8 são relacionadas à COMUNICAÇÃO

QUESTÃO 7 - Com relação à comunicação sobre segurança no trabalho:

1. As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa são diversas, tais como o uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI), palestras sobre segurança, índices de acidentes, resultados de análises de ocorrências anormais, proteção à saúde, melhorias realizadas em segurança no trabalho, entre outros. ()

2. As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa limitam-se às previstas em normas de segurança, como por exemplo sobre uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). ()

3. As notícias sobre segurança no trabalho somente são divulgadas pela empresa quando ocorrem acidentes graves. ()

4. As notícias sobre segurança no trabalho não são divulgadas pela empresa. ()

QUESTÃO 8 - Com relação à existência de um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho:

1. Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho. ()

2. O canal de comunicação entre a empresa e os empregados para falar segurança no trabalho é formal (com base em normas e procedimentos da empresa, como, por exemplo, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e em reuniões formais de trabalho). ()

3. Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho apenas quando acontecem acidentes graves. ()

4. Não existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho. ()

As questões 9, 10 e 11 são relacionadas ao COMPROMETIMENTO

QUESTÃO 9 - Com relação ao fornecimento de EPI, compras de novos equipamentos e máquinas para melhorar a segurança no trabalho, compra de mobiliário que atende à ergonomia, entre outros:

1. Tenho à disposição continuamente os equipamentos necessários para segurança no trabalho em todos os seus setores. ()
2. Tenho à disposição os equipamentos necessários para segurança no trabalho **apenas** nas áreas onde existem riscos de acidentes. ()
3. Tenho à disposição os equipamentos necessários para segurança no trabalho **apenas** depois que acidentes graves ocorrem. ()
4. **Não** tenho à disposição os equipamentos necessários para segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 10 - Com relação ao treinamento recebido em segurança no trabalho na empresa:

1. Recebo continuamente treinamento em segurança. ()
2. Recebo treinamento em segurança **apenas** para quando trabalho em ambientes onde existem riscos de acidentes. ()
3. Recebo treinamento em segurança **apenas** após a ocorrência de acidentes graves. ()
4. **Não recebo** treinamento em segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 11 - Com relação à equipe para apoio à segurança no trabalho na empresa:

1. A empresa não possui uma equipe para apoio à segurança no trabalho por que a responsabilidade pela área é distribuída por toda a empresa. ()
2. A empresa possui uma equipe com dimensão adequada para apoio à segurança no trabalho. ()
3. A empresa possui uma equipe pequena para apoio à segurança no trabalho. ()
4. A empresa não possui equipe para apoio à segurança no trabalho. ()

ANEXO 2



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO
PARANÁ
CAMPUS MEDIANEIRA



Este questionário integra um estudo de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho desenvolvido na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Câmpus Medianeira, denominado **Cultura de Segurança do Trabalho: estudo de caso na construção civil**. Objetiva-se com ele coletar informações sociodemográficas, e a respeito de aspectos relacionados à cultura de segurança.

Todas as informações são **CONFIDENCIAIS** e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

A sua **PARTICIPAÇÃO** é muito importante!

MUITO OBRIGADO!!!

CÓDIGO	
Sexo: 1.() Feminino 2.() Masculino	Idade:
Escolaridade: 1.() Analfabeto 2.() Sabe ler e escrever 3.() E. Fundamental completo 4.() incompleto 5.() E. Médio completo 6.() incompleto 7.() Técnico completo 8.() incompleto Qual? _____ 9.() Superior completo 10.() incompleto Qual? _____	Faixa salarial (salário mínimo nacional R\$622,00): 1.() 1 a 3 salários mínimos 2.() 4 a 6 salários mínimos 3.() 7 a 10 salários mínimos 4.() acima de 10 salários mínimos
Ocupação/Função atual	Tempo de trabalho na empresa
Tempo de trabalho na ocupação/função	

Outras informações:

As questões 1, 2 e 3 são relacionadas à INFORMAÇÃO

QUESTÃO 1 - Com relação às ocorrências anormais que acontecem na empresa:

1. As ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, **são** informadas pelos empregados. ()
2. A maioria das ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, **são** informadas pelos empregados. ()
3. **Somente** as ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves são informadas pelos empregados. ()
4. A maioria das ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, **não são** informadas pelos empregados. ()
5. As ocorrências anormais que acontecem na empresa, independente da gravidade ou se resultaram em acidentes, **não são** informadas pelos empregados. ()

QUESTÃO 2 - Com relação aos meios para informar as ocorrências anormais na empresa:

1. A empresa oferece meios que permitem aos empregados informar **qualquer tipo de ocorrências anormais**. ()
2. A empresa oferece meios que permitem aos empregados informar **apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes (independente da gravidade)**. ()
3. A empresa oferece meios que permitem aos empregados informar **apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves**. ()
4. A empresa **não** oferece meios que permitem aos empregados informar **quaisquer tipo de ocorrências anormais**. ()

QUESTÃO 3 - Com relação à existência de índices de acompanhamento e controle da segurança no trabalho:

1. A empresa possui outros índices de desempenho da segurança no trabalho, além das taxas de acidentes ocorridos. ()
2. Os únicos índices de desempenho da segurança no trabalho existentes na empresa são as taxas de acidentes ocorridos. ()
3. Os únicos índices de desempenho da segurança no trabalho existentes na empresa são os acidentes graves ocorridos. ()
4. Não existem na empresa índices de desempenho da segurança no trabalho. ()

As questões 4, 5, 6 e 7 são relacionadas à APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

QUESTÃO 4 - Com relação ao tratamento que é dado às ocorrências anormais pela empresa:

1. A empresa faz análise de **todas** as ocorrências anormais, **independente da gravidade ou se resultaram em acidentes**. ()
2. A empresa faz análise da maior parte das ocorrências anormais. ()
3. A empresa faz análise **apenas** das ocorrências anormais **que resultaram em acidentes (independente da gravidade)**. ()
4. A empresa faz análise **apenas** das ocorrências anormais **que resultaram em acidentes graves**. ()
5. A empresa **não** faz análise das ocorrências anormais. ()

QUESTÃO 5 - Com relação ao método de análise das ocorrências anormais feita pela empresa:

1. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa abrange a empresa como um todo, tais como os processos de trabalho, decisões gerenciais que influenciaram na ocorrência, os procedimentos de trabalho, a contribuição das máquinas e das pessoas para a ocorrência. ()
2. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa se restringe a identificar falhas das máquinas, dos equipamentos, da manutenção e dos empregados. ()
3. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa se restringe a identificar as causas imediatas das ocorrências. ()
4. A análise das ocorrências anormais feita pela empresa se restringe a identificar os culpados pelas ocorrências. ()

QUESTÃO 6 - Com relação a melhorias em segurança no trabalho realizadas pelas empresa:

1. A empresa faz **continuamente** melhorias em segurança do trabalho. ()
2. A empresa faz melhorias em segurança no trabalho **apenas** nos setores onde há riscos de acidentes. ()
3. A empresa faz melhorias em segurança no trabalho **apenas** quando ocorrem **acidentes graves**. ()
4. A empresa **não** faz melhorias em segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 7 - Com relação aos resultados das análises das ocorrências anormais realizadas pela empresa:

1. A empresa informa os resultados das análises das ocorrências anormais para todos os empregados para compartilhar as lições aprendidas. ()
2. A empresa informa o resultado da análise das ocorrências anormais **apenas** aos empregados do setor envolvido com a ocorrência. ()
3. A empresa informa **apenas** o resultado das análises dos acidentes graves para todos os empregados. ()
4. A empresa informa o resultado da análise das ocorrências anormais **apenas** aos empregados envolvidos com a ocorrência. ()
5. A empresa **não** informa o resultado das análises das ocorrências anormais para os empregados. ()

As questões 8 e 9 são relacionadas ao ENVOLVIMENTO**QUESTÃO 8 - Com relação ao interesse dos empregados em participar dos temas relacionados à segurança no trabalho:**

1. Todos os empregados se interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
2. A maioria dos empregados se interessa em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
3. Os empregados **se** interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho apenas quando ocorrem acidentes graves na empresa. ()
4. A minoria dos empregados se interessa em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()
5. Os empregados **não** se interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa. ()

QUESTÃO 9 - Com relação à participação dos empregados nos temas relacionados à segurança no trabalho:

1. Todos os empregados participam das questões sobre segurança no trabalho da empresa. ()
2. A maioria dos empregados participa das questões sobre segurança no trabalho da empresa. ()
3. A minoria dos empregados participa das questões sobre segurança no trabalho da empresa. ()
4. Os empregados participam das questões sobre segurança no trabalho **apenas quando ocorrem acidentes graves na empresa.** ()

5. Os empregados **não** participam das questões sobre segurança no trabalho da empresa. ()

As questões 10 e 11 são relacionadas à COMUNICAÇÃO

QUESTÃO 10 - Com relação à comunicação para os empregados sobre segurança no trabalho:

1. As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa são diversas, tais como o uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI), palestras sobre segurança, índices de acidentes, resultados de análises de ocorrências anormais, proteção à saúde, melhorias realizadas em segurança no trabalho, entre outros. ()
2. As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa limitam-se às previstas em normas de segurança, como por exemplo sobre uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). ()
3. As notícias sobre segurança no trabalho somente são divulgadas pela empresa quando ocorrem acidentes graves. ()
4. As notícias sobre segurança no trabalho não são divulgadas pela empresa. ()

QUESTÃO 11 - Com relação a existência de um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho:

1. Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho. ()
2. O canal de comunicação entre a empresa e os empregados para falar segurança no trabalho é formal (com base em normas e procedimentos da empresa, como, por exemplo, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e em reuniões formais de trabalho). ()
3. Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho apenas quando acontecem acidentes graves. ()
4. Não existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho. ()

As questões 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19 são relacionadas a COMPROMETIMENTO

QUESTÃO 12 - Com relação ao planejamento para a segurança no trabalho da empresa:

1. O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa (como, por exemplo, a área de produção). ()
2. O planejamento da empresa para a segurança no trabalho **não** é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa (com por exemplo a área de produção). ()
3. O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é voltado **apenas** para a identificação e análise dos riscos existentes no ambiente de trabalho. ()
4. O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é voltado **apenas** para corrigir o que deu errado no passado. ()
5. Não existe na empresa planejamento em segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 13 - Com relação às auditorias em segurança no trabalho:

1. A empresa faz auditorias em segurança do trabalho em todos seus setores. ()
2. A empresa faz auditorias em segurança no trabalho **apenas** nas áreas onde existem riscos de acidentes. ()
3. A empresa faz auditorias em segurança no trabalho **apenas** depois que acidentes graves ocorrem. ()
4. A empresa **não** faz auditorias em segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 14 - Com relação aos investimentos (compra de EPI, compras de novos equipamentos e máquinas para melhorar a segurança no trabalho, compra de mobiliário que atenda a requisitos ergonômicos, etc) em segurança no trabalho:

1. A empresa investe continuamente em segurança no trabalho em todos os seus setores. ()
2. A empresa faz investimento em segurança no trabalho **apenas** nas áreas onde existem riscos de acidentes. ()
3. A empresa faz investimentos em segurança no trabalho apenas depois que acidentes graves ocorrem. ()
4. A empresa **não** faz investimentos em segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 15 - Com relação à prioridade da segurança no trabalho na empresa:

1. A segurança no trabalho é prioridade na empresa. ()
2. A segurança no trabalho não é a maior prioridade na empresa. ()
3. A segurança no trabalho torna-se prioritária na empresa somente quando ocorrem acidentes graves. ()
4. A segurança no trabalho não é prioridade na empresa. ()

QUESTÃO 16 - Com relação ao treinamento dado aos empregados em segurança no trabalho na empresa:

1. A empresa realiza continuamente treinamento em segurança no trabalho para todos os empregados. ()
2. A empresa realiza treinamentos em segurança no trabalho apenas para os empregados que trabalham em ambientes onde existem riscos de acidentes.()
3. A empresa realiza treinamento em segurança no trabalho apenas após a ocorrência de acidentes graves. ()
4. A empresa não realiza treinamento em segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 17 - Com relação à equipe para apoio a segurança no trabalho na empresa:

1. A empresa não possui uma equipe para apoio a segurança no trabalho porque a responsabilidade pela área é distribuída por toda a empresa. ()
2. A empresa possui uma equipe com dimensão adequada para apoio à segurança no trabalho. ()
3. A empresa possui uma equipe pequena para apoio à segurança no trabalho. ()
4. A empresa não possui equipe para apoio à segurança no trabalho. ()

QUESTÃO 18 - Com relação aos procedimentos em segurança no trabalho existentes na empresa:

1. Os procedimentos em segurança no trabalho da empresa apresentam as melhores práticas para executar a tarefa e **são** constantemente revisados para adequá-los à realidade do trabalho. ()
2. Os procedimentos em segurança no trabalho da empresa apresentam as melhores práticas para executar a tarefa, mas **não** são constantemente revisados para adequá-los a realidade do trabalho. ()
3. Os procedimentos em segurança no trabalho existentes na empresa são voltados apenas para os setores onde existem riscos de acidentes. ()

4. Os procedimentos em segurança no trabalho são escritos pela empresa apenas depois que acidentes graves ocorrem. ()
5. Não existem procedimentos em segurança no trabalho na empresa. ()

QUESTÃO 19 - Com relação à atenção dada pela empresa às terceirizadas em segurança no trabalho:

1. A empresa considera as terceirizadas parte integrante de seu sistema de gestão de segurança no trabalho. ()
2. A empresa antes de contratar terceirizadas realiza pré-qualificação em segurança do trabalho, mas não faz acompanhamento posterior. ()
3. A empresa dá atenção à segurança no trabalho das terceirizadas apenas depois que acidentes graves acontecem. ()
4. A empresa contrata terceirizadas sem preocupação com a segurança no trabalho. ()