



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho



ZAYRA APARECIDA FRASSETTO

ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DA METODOLOGIA DE INTERVENÇÕES EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO POR MEIO DE PROJETOS

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

MEDIANEIRA

2018

ZAYRA APARECIDA FRASSETTO

**ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DA METODOLOGIA DE INTERVENÇÕES
EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO POR MEIO DE
PROJETOS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Câmpus Medianeira.

Orientador: Prof. Esp. Itamar Cassol

MEDIANEIRA

2018



TERMO DE APROVAÇÃO

Análise da utilização da metodologia de intervenções em saúde e segurança do trabalho por meio de projetos

Por

Zayra Aparecida Frassetto

Esta monografia tem como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista no Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Medianeira.

Prof. Esp. Itamar Cassol
UTFPR – Câmpus Medianeira

Prof. Me. Andrei Antonio Mondardo
UTFPR – Câmpus Medianeira

Prof. Me. Peterson Diego Kunh
UTFPR – Câmpus Medianeira

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

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Orientador, agradeço imensamente a ajuda e as oportunidades que tem me dado.

A minha família, pela confiança, motivação, incentivo e ajuda. Se hoje sou quem sou é porque vocês me moldaram assim minha eterna gratidão amo muito vocês.

Ao meu namorado, por todo o apoio, carinho e compreensão em todos os momentos de minha vida. Por ter compartilhado todos os momentos vivenciados na pós-graduação, obrigada por ser meu porto seguro. A você dedico o meu amor.

Aos amigos e colegas, pela força e ajuda ao longo da pós-graduação.

Aos professores e colegas da pós-graduação, pois juntos trilhamos uma etapa importante de nossas vidas.

Aos profissionais entrevistados e responderam o questionário, pela concessão de informações valiosas para a realização deste estudo.

A todos que, com boa intenção, colaboraram para a realização e finalização deste trabalho.

“Se existe uma forma de fazer
melhor, descubra-a.”

Thomas Edison

RESUMO

Frassetto, Zayra Aparecida. Análise da utilização da metodologia de intervenções em saúde e segurança do trabalho por meio de projetos. 2018. 35. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Medianeira, 2018.

Este trabalho teve como temática realizar uma análise da utilização da metodologia de intervenções em saúde e segurança do trabalho por meio de projetos dentro de uma empresa, essa análise visa avaliar a eficácia das ações desse modelo de projetos, tendo coordenadores diversificados para cada ação, sendo que os coordenadores em sua maioria não ocupam cargos de liderança, avaliou-se o desempenho do projeto e do coordenador de forma geral, implementado um questionário para 05 projetos e avaliados os resultados com gráficos. Os resultados foram satisfatórios em relação a metodologia implementada, tendo como sugestão uma maior avaliação da mesma no ano de 2009 com todos os projetos.

Palavras-chave: qualidade de vida; ações educativas; saúde e segurança no trabalho; inovação; intervenções.

ABSTRACT

Frassetto, Zayra Aparecida. Analysis of the use of the methodology of interventions in health and safety of the work through projects. 2018. 35. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Medianeira, 2018.

The purpose of this study was to analyze the use of the methodology of interventions in health and safety of work through projects within a company, this analysis aims to evaluate the effectiveness of the actions of this project model, having diversified coordinators for each action, being that the coordinators mostly do not hold leadership positions, the project and coordinator performance was evaluated in general, a questionnaire was implemented for 05 projects and the results were evaluated with graphics. The results were satisfactory in relation to the implemented methodology, having as a suggestion a greater evaluation of the same in the year of 2009 with all the projects.

Keywords: quality of life; educational actions; health and safety at Work; innovation; interventions.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gráfico Análise do Coordenador Geral.....	21
Gráfico 2 – Gráfico Análise da Avaliação de Equipe	22
Gráfico 3 – Gráfico de Avaliação do Modelo de Projetos.....	23
Gráfico 4 – Gráfico de avaliação do relacionamento de equipe.....	24
Gráfico 5 – Gráfico Avaliação do Programa de Saúde e Segurança.....	25
Gráfico 6 – Gráfico sobre conhecimento do projeto.....	26
Gráfico 7 – Gráfico de auto avaliação.....	27

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	11
2.1 AÇÕES EDUCATIVAS.....	12
2.2 ATRIBUIÇÕES ENGENHEIRO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO ..	13
2.3 ANDRAGOGIA	14
2.4 ESTATÍSTICA	15
2.5 INOVAÇÃO EM SST	16
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
3.1 LOCAL DA PESQUISA	16
3.2 TIPO DE PESQUISA.....	17
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	17
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	18
3.5 ANÁLISE DOS DADOS.....	18
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	20
4.1 ANÁLISE GERAL DOS PROJETOS	20
4.2 ANÁLISE DOS GRÁFICOS	20
4.3 SUGESTÕES DO QUESTIONÁRIO	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS.....	30
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....	32

1 INTRODUÇÃO

Saúde e Segurança do trabalhador é um assunto que está cada dia mais em foco, as pessoas e empresas estão se conscientizando e novas normas estão sendo publicadas. Porém, a preocupação da empresa em relação a saúde e segurança do trabalhador é apenas um começo diante de todas as exigências que as empresas devem cumprir, por isso, a inovação deve entrar em foco, e as empresas devem procurar as melhores formas de desenvolver a saúde e segurança do trabalho com seus colaboradores.

A empresa estudada em questão criou, um modelo para a realização das ações de saúde e segurança do trabalho, o qual é desenvolvido no decorrer do ano possuindo como objetivo avaliar esse modelo de gestão de projetos implementado para verificar se o mesmo está se desenvolvendo de forma satisfatória ou não. Objetivo específico é avaliar o desenvolvimento da ferramenta implementada, de acordo com cada projeto realizado através de um questionário aplicado com os participantes da comissão organizadora das ações educativas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 AÇÕES EDUCATIVAS

O Brasil ocupava em 2017 o 4º lugar no mundo em acidentes de trabalho, com uma média de 700 mil registros de acidente ao ano, o país fica somente atrás da China, Índia e Indonésia, esses números são muito mais alarmantes do que os registros apontam, visto que esses são os índices de acidentes registrados com CAT estima-se que 20% das ocorrências são notificadas, há vários motivos para que essa ocorrência aconteçam mas o principal fator é que os empresários vem os custos com proteção e segurança como gastos ao invés de investimento (Proteção, 2017).

De acordo com Inoue e Viela (2014) é papel do profissional de saúde e segurança do trabalho (SST) vigiar o cumprimento de normas e punir trabalhadores faltosos, ficando claro o seu papel na verbalização de “domesticar” o trabalhador.

Quando se fala em educação corporativa se vem em mente impor as regras dentro de uma cultura organizacional, descaracterizando a singularidade dos trabalhadores, porém, o diálogo tem função de transformar relações e humanizar a vida no trabalho sendo possível dialogar e construir alternativas em equipe (Lino. et al, 2017).

A disseminação de práticas de SST por meio de ambientes colaborativos é visto como um desafio complexo, no sentido de que são vários os fatores intervenientes, algumas vezes concorrentes e dependentes, que atuam simultaneamente, de forma que podem contribuir ou não para o resultado final (Cabraia, Santos, Lantelme, 2017).

Neste papel de “domesticar” o trabalhador entram em SST (Pesente, 2011) as ações educativas têm como função capacitar e atualizar os atores sociais como agentes que promovem a saúde e segurança do trabalho. As ações educativas se classificam em básicas e regulares. As básicas são assumidas como cursos de educação não formal, já as regulares dizem respeito a educação formal, no caso, a pós graduação.

Em vários casos o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) define o conteúdo, carga-horária, publico alvo e entre outras informações, dos cursos que devem ser

administrados ao trabalhador, quando essa orientação não está explícita, ou não se tem nenhuma norma definindo, fica a cargo do empregador definir as ações que melhor se encaixam a sua realidade. O importante que antes de realizar qualquer ação de ensino deve se antes avaliar a realidade, considerando o contexto em que os aprendizes vivem (Pesente, 2014).

2.2 ATRIBUIÇÕES ENGENHEIRO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

No Brasil tem-se dois órgãos que regulamentam a função de engenheiro e Agrônomos são eles:

Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA, 2018): o CONFEA e tem a função de zelar “pelo interesse sociais e humanos de toda a sociedade e, com base nisso, regulamenta e fiscaliza o exercício profissional dos que atuam nas áreas que representam”, o CONFEA em 2018 representa, os engenheiros, Agrônomos, geógrafos, geólogos, meteorologistas, tecnólogos dessas modalidades, técnicos industriais e agrícolas e suas especializações, num total de centenas de títulos profissionais. O CONFEA surgiu em 11 de dezembro de 1933, por meio do Decreto nº 23.569, promulgado pelo então presidente da República, Getúlio Vargas.

Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA, 2018): o CREA nasceu em 11 de junho de 1934, e é “responsável pela regulamentação e fiscalização das empresas e profissionais da área de engenharia, suas ramificações, como tecnólogos, técnicos industriais, etc”. O CREA está subordinado às regulamentações do CONFEA.

De acordo com o conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA) e a RESOLUÇÃO Nº 325, DE 27 NOV 1987 que regulamenta a Profissão do Engenheiro de Segurança do Trabalho lhe cabe:

“6- Propor políticas, programas, normas e regulamentos de Segurança do Trabalho, zelando pela sua observância;”

“14- Orientar o treinamento específico de segurança do trabalho e assessorar a elaboração de programas de treinamento geral, no que diz respeito à Segurança do Trabalho;”

Estas atribuições se ligam diretamente ao tema desta monografia.

Logo é de responsabilidade do Engenheiro de Segurança do Trabalho (EST) elaborar programas para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

2.3 ANDRAGOGIA

Andragogia é a arte de ensinar adultos a aprender, Segundo Pesente (2014) considerando que o público que usualmente participa de ações educativas na área de SST seja o trabalhador, é fundamental que se tenha a consciência de que o ensino deve ser ajustado as suas características, atendendo a isso quando se ensina o aprendiz adulto o mesmo deve:

- Conhecer as razões pelas quais está aprendendo o assunto;
- Aprender aquilo que puder melhorar seu desempenho em realizar tarefas;
- Tem necessidade de ser visto como capaz de realizar suas próprias tarefas;
- Possui experiências que podem ser usadas como recursos de aprendizagem;
- É mais influenciado para aprender pela motivação interna (aumento de autoestima, competência profissional, qualidade de vida, entre outros) do que externa (compensação financeira);

Em vários casos o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) explicitam como tais cursos devem ser realizados fixando carga horária, currículo mínimo, pré-requisito do público-alvo, oportunidade de sua realização, quem é responsável por ministrá-los etc.

De acordo com o estudo de caso de Bressiani e Roman (2017) instrutores normalmente não recebem formação específica para trabalhar com adultos, isso acaba defasando todo o processo de aprendizagem, como também constatado pelo autores que:

- Os aprendizes, no estudo de caso específico na construção civil, não foi dada abertura para os alunos opinarem sobre como a aula deveria ser conduzida, nem dicas para os mesmos se auto dirigirem;
- O ambiente em sala de aula é precária; e
- Não foi trabalhado juntos com os alunos para estabelecer suas necessidades, para trabalhar com base em suas experiências.

2.4 ESTATÍSTICA

Segundo Guimarães (2008) estatística é um conjunto de técnicas para análises de dados, cientificamente formuladas, aplicável a quase todas as áreas do conhecimento que nos auxiliam nas tomadas de decisão. É uma ciência que estuda os processos de coleta, organização, análise e interpretação dos dados, referente a uma área de investigação.

O objetivo da estatística descritiva é resumir as principais características de um conjunto de dados por meio de tabelas, resumos numéricos e gráficos.

Para trabalhar com estatísticas algumas nomenclaturas são fundamentais, cabendo explicar somente as utilizáveis a esta monografia, como explica Lopes (2003):

População: é um conjunto de elementos relativos a um determinado fenômeno que possuem pelo menos uma característica em comum.

Pesquisa estatística é qualquer informação retirada de uma população.

Existem dois tipos de pesquisa a Quantitativa e a Qualitativa:

Qualitativas: são as características que não podem ser medidas.

Quantitativas são características populacionais que podem ser quantificadas, sendo classificadas em discretas e contínuas.

Segundo Lopes (2003) e Guimarães (2008) existem as etapas da pesquisa que são:

Reconhecimento e definição do problema: Constata-se o problema que será objeto de pesquisa e formula-o.

Planejamento: define-se o objetivo, estabelece-se o que será estudado, estabelece-se as necessidades de dados, determina a metodologia, planeja organiza, como será realizada a pesquisa.

Coleta de dados: consiste na obtenção de dados.

Apuração dos dados: formula-se em meios de tabelas ou gráficos os dados que foram coletados.

Apresentação dos resultados: fase em que se apresenta os dados coletados e organizados.

Análise e interpretação dos dados: analisa-se os dados e chega-se a um resultado, tirando conclusões através dos dados coletados.

2.5 INOVAÇÃO EM SST

De acordo com Ferreira (2015) quando pesquisado o Termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) o google mostra mais de um bilhão de resultados, segundo o mesmo autor esse interesse aparece inequivocamente associado com o cenário da mundialização da economia.

Quando se trata em inovação de SST pouco encontra-se em artigos disponíveis, em pesquisa encontrou-se um artigo explicando o método ARCO de Charles Maguerez que consiste em: 1) Observação da realidade; 2) Levantamento dos pontos-chave; 3) Teorização; 4) Hipóteses de solução; 5) Aplicação à realidade. O método segundo as autoras se desenvolveu através de 5 encontros com temas pré estabelecidos.

Pra Cambraia, Santos e Lantelme criou-se um ambiente colaborativo de aprendizagem entre as empresas participantes do estudo de caso.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 LOCAL DA PESQUISA

Pesquisa foi desenvolvida em uma empresa que possui em média 7000 funcionários em todas suas plantas e filiais, a unidade escolhida em questão possui em seu corpo do SESMT 40 funcionários, entre eles técnicos de segurança do trabalho, engenheiros, psicólogos, fonoaudiólogos, médicos do trabalho, entre outros profissionais que vão além do estabelecido pela NR 04, como fisioterapeutas, psicólogos, enfermeiros e assistente social.

3.2 TIPO DE PESQUISA

Foi realizado uma pesquisa descritiva que de acordo com Gil (2002) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno” esse tipo de pesquisa tem uma técnica padronizada de levantamento de dados que é ele a aplicação de questionário e observação.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada com uma população que de acordo com Guimarães, 2008 é “uma totalidade de elementos que estão sobre discussão” a população em questão analisada, são as pessoas que participaram dos cinco projetos de intervenção verificados, são eles os coordenadores dos projetos, os participantes, convidados (aqueles que são de áreas fora do SESMT), indicados (integrantes do SESMT indicado pelo coordenador a participar do projeto) e os voluntários (aqueles que se voluntariaram a participar do projeto).

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através da aplicação de questionários de modo anônimo com as pessoas que participaram dos cinco projetos de intervenção que está contida no apêndice A, e foi realizada uma entrevista aberta com as pessoas nomeadas como Coordenadores, que são os líderes dos grupos de projeto de intervenção.

3.5 ANÁLISES DOS DADOS

Os dados dos participantes do projeto foram analisados através dos questionários entregues, as perguntas foram subdivididas em 07 grupos, são eles:

Análise do desempenho do coordenador;

Avaliação de equipe;

Avaliação do modelo de projetos implementado;

Análise do relacionamento de equipe;

Avaliação geral do Programa em que os projetos estão inseridos;

Avaliação do participante em relação ao conhecimento que ele possui do projeto desenvolvido; e

Auto avaliação, onde o participante tem a possibilidade de avaliar seu desempenho no projeto;

Os dados foram compilados e reunidos em gráficos onde se tem uma visualização de cada projeto separadamente e na sua totalidade os cinco projetos juntos.

Com os coordenadores foi realizada uma entrevista aberta, onde se fez uma análise através da mesma.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise foi desenvolvida em uma empresa onde foi implementou-se a metodologia de desenvolvimento projetos com cunho diferenciado onde cada intervenção realizada pelo SESMT tem um projeto juntamente com um coordenador, que necessariamente não é o mesmo responsável pelo SESMT na empresa.

Cada coordenador define quantas reuniões devem ser desenvolvidas ou qual tipo de ação será realizada, juntamente com a equipe ou não. Os coordenadores possuem livre arbítrio para desenvolverem os projetos, desde que o desenvolvimento não vá de encontro com a missão, visão e valores da empresa.

Antes de se iniciar as intervenções, foi estipulado uma verba para desenvolvimento dos projetos a qual corresponde a duração e investimentos necessários (compra de materiais, etc.), ou seja, ações que durariam um dia tinham verbas bem menores que ações que durariam uma semana.

Foram realizados cinco projetos aqui chamados de P1, P2, P3, P4 e P5.

Para adentrar a participação dos projetos o responsável pelo SESMT e responsável geral pelo programa de projetos enviou no início do ano um comunicado para os seus subordinados para que os mesmos se inscrevessem nos projetos que mais se identificassem, sem distinção de setores por projetos, isso foi denominado como adesão voluntária.

Ao montar as equipes prontas com os coordenadores definidos pelo responsável pelo SESMT, os coordenadores puderam chamar pessoas de outras áreas da empresa, assim chamados de adesão por convite. Os coordenadores podiam colocar em seus grupos colegas de trabalho (pessoas que trabalhavam no SESMT), assim chamado de adesão por indicação.

Foi aplicado o questionário apresentado no apêndice A para a equipe de projeto e feita uma entrevista com questões abertas ao coordenadores de cada projeto.

4.1 ANÁLISE GERAL DOS PROJETOS

A análise dos projetos foi desenvolvido através de um questionário em que os participantes dos projetos atribuíram uma nota de 1 a 5 sendo:

- 1 – Discordo totalmente;
- 2 – Discordo parcialmente;
- 3 – Indiferente;
- 4 – Concordo Parcialmente;
- 5 – Concordo totalmente; e
- NA – Não presenciei essa situação.

Os gráficos a seguir descrevem os resultados dos questionários, através das médias das notas dadas pelos participantes.

Os projetos tiveram em sua população 56% dos participantes do gênero masculino.

Maior porcentagem, 35% dos participantes dos projetos possuem entre 25 e 35 anos de idades. Não se teve nenhuma pessoa abaixo de 20 anos e a cima de 60 anos.

Identificou-se que 33% dos participantes dos projetos possuíam mais de 10 anos trabalhando na empresa e 30% possuíam de 01 a 03 anos de empresa.

Observou-se que 95% dos participantes alegaram terem sido incentivados a participar dos projetos.

Verificou-se que 93% dos participantes alegaram terem tido reuniões nos projetos.

4.2 ANÁLISE DOS GRÁFICOS

Na análise do coordenador, foram elaboradas perguntas pensando em exemplificar o quanto a equipe de projeto considerava o coordenador acessível, e como ocorria a resolução de problemas por parte do coordenador e o tratamento que o mesmo dava a sua equipe.

Como pode se analisar no gráfico 01 a seguir, o projeto que melhor avaliou o coordenador foi o projeto P1, e o projeto que não avaliou de forma tão satisfatória foi o projeto P2.

Em conversa com os participantes o projeto P2 observa-se que não foram realizadas reuniões e ocorreu pouco envolvimento da equipe na hora do desenvolvimento das atividades.

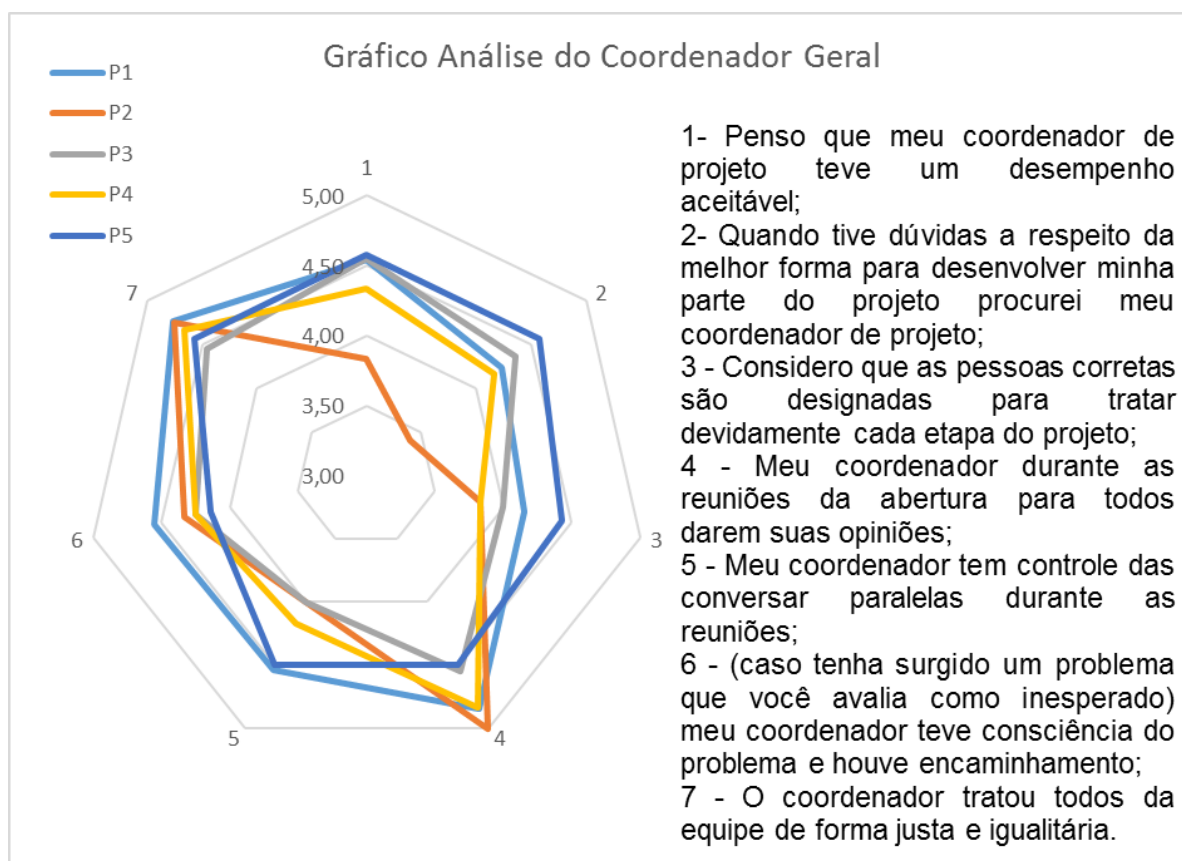


Gráfico 1 Análise de Avaliação do Coordenador
Fonte: Autoria própria.

A análise de avaliação de equipe, teve como intenção principal avaliar como as pessoas se percebiam dentro de suas equipes, se a divisão de tarefas ocorria de forma justa e se os outros membros da equipe se esforçavam para o melhor desenvolvimento da ação.

Melhor análise de avaliação de equipe (gráfico 02) foi o projeto P3. O projeto P2 teve o menor desempenho na hora de realizar a avaliação de equipe.

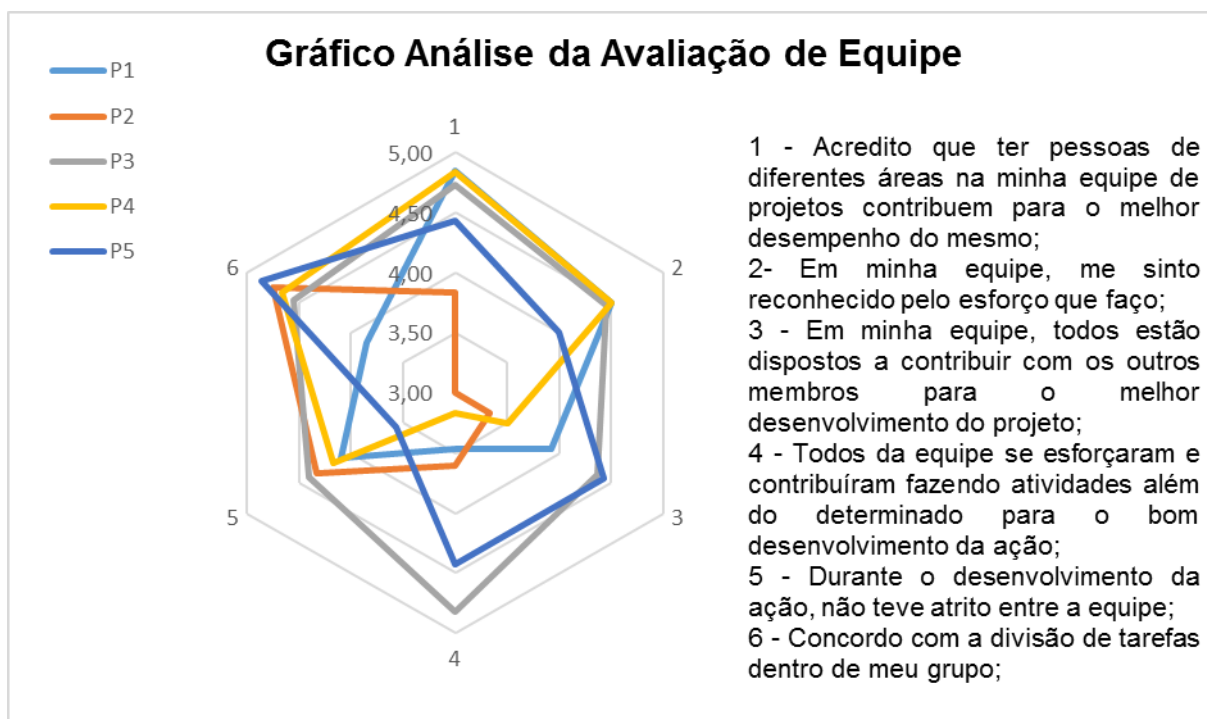


Gráfico 2 Análise da Avaliação de Equipe
 Fonte: Autoria própria

A avaliação do modelo de projetos implementado, gráfico 03, teve a intenção de avaliar o modelo implementado com perguntas simples e objetivas.

No momento de avaliar o modelo de projetos implementado, principalmente a pergunta “entendo como importante o modelo de projeto implementado”, e a importância de ter uma organização de projetos no programa todos os avaliados veem como importante o modelo de projetos implementado e veem que é importante ter uma organização para que os projetos se desenvolvam.

Podemos observar no gráfico descrito a seguir que uma grande maioria das pessoas não faz pesquisas além do seu ambiente de trabalho para desenvolver o seu projeto.

E o mais importante que todos também pensam que a estrutura de implementação de projetos deve se continuar depois de 2018.

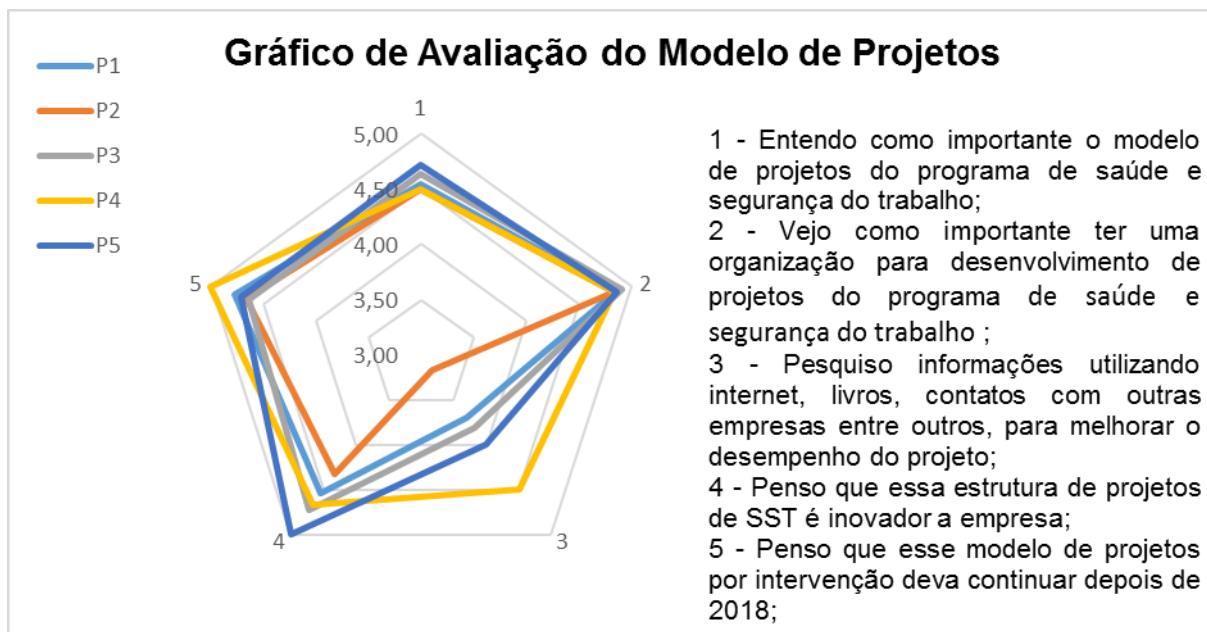


Gráfico 3 Avaliação do Modelo de Projetos
 Fonte: Autoria própria

Como observado no gráfico anterior a maioria das pessoas não procuram informações externamente e observando no gráfico avaliação do relacionamento de equipe pode-se visualizar que as pessoas procuram informações com os colegas do próprio grupo para desenvolver a sua parte do projeto, e que eles reconhecem que esta troca de experiências melhora desenvolvimento do seu próprio trabalho.

A avaliação do relacionamento de equipe, gráfico 04, como o próprio nome representa, avalia o relacionamento da equipe, como ocorria a interação dos membros da equipe.

Podemos observar no gráfico a seguir que a maioria das pessoas, procuram realizar atividades dentro do seu horário de trabalho.

Todos alegaram ter bom relacionamento com os membros de equipe, e que procuram ajudar os colegas, mesmo sabendo que eles podem não retribuir.

Observa-se que trazer os cases de sucesso de fracasso de outros grupos, não é muito frequente em todos os projetos.

Novamente observamos que a falta de reuniões e encontros do grupo P2 deixa o com a avaliação menos satisfatória em todos os itens.

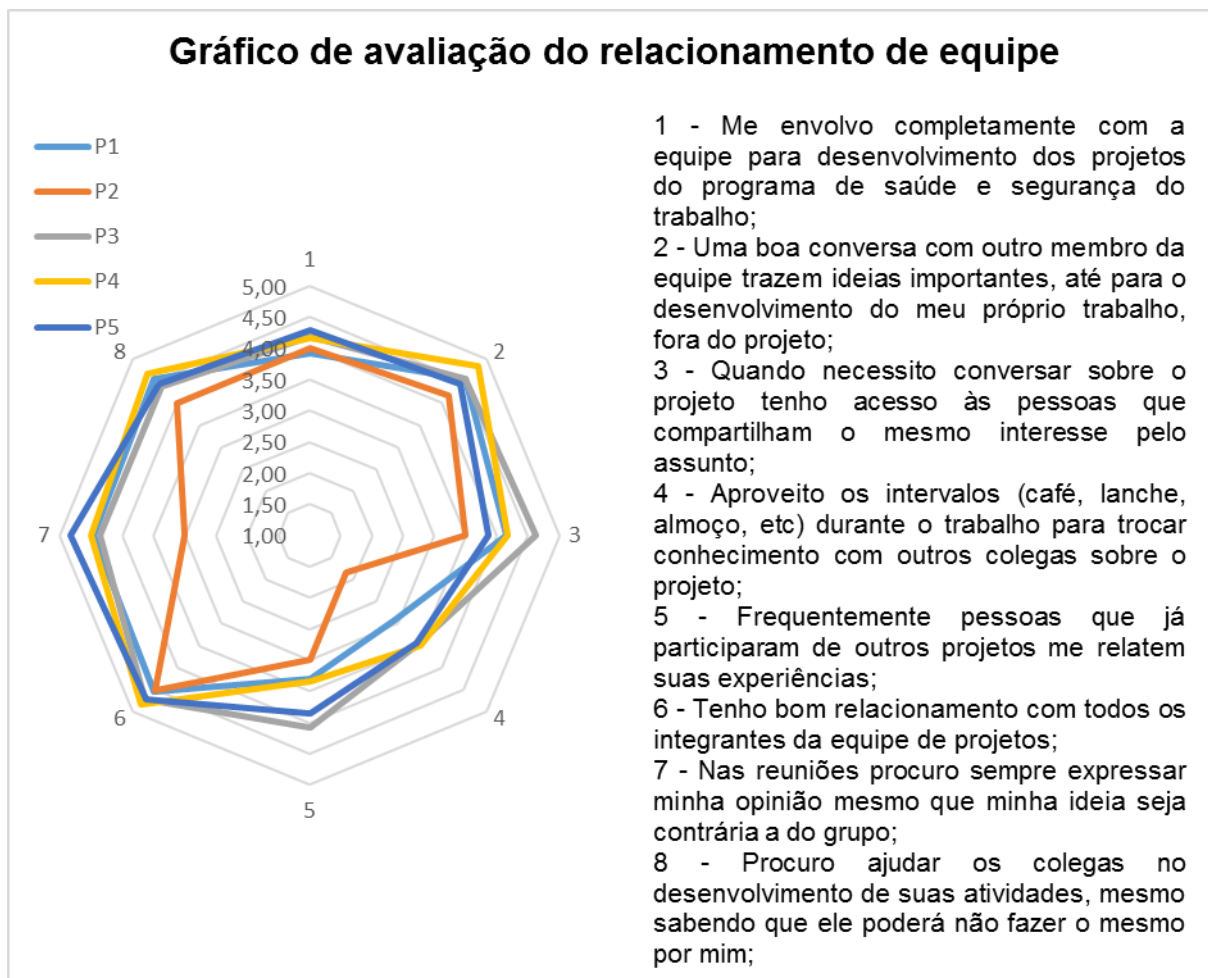


Gráfico 4 Avaliação do Relacionamento de Equipe
Fonte: Autoria própria

Ao pedir para os participantes avaliarem o programa de saúde e segurança, gráfico 05, teve a intenção de verificar como os participantes veem o programa de saúde e segurança implementado pela empresa. O programa de saúde e segurança da sustentação ao modelo de projetos implementado, sendo que nele contém as ações a serem desenvolvidas.

Pode-se observar no gráfico avaliação do programa de saúde e segurança, que todos os itens foram avaliados de forma satisfatória com exceção das pessoas do projeto P1 que relataram que a empresa em questão não vê como importante os projetos desenvolvidos dentro do programa de saúde e segurança da empresa.

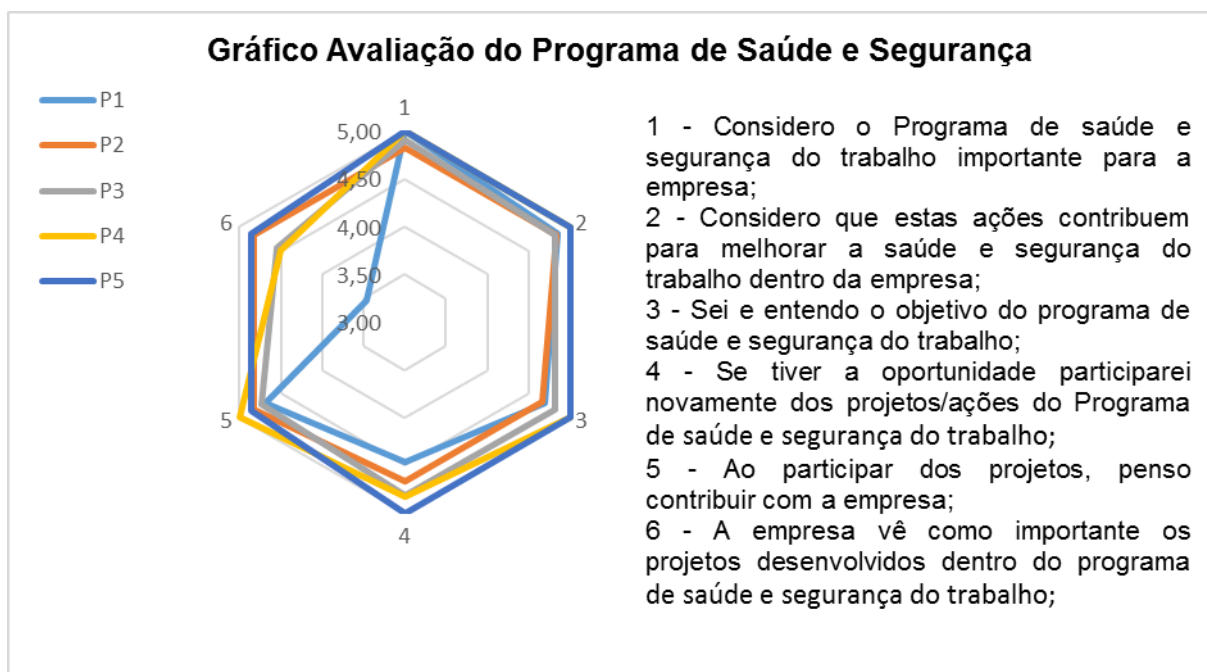


Gráfico 5 Avaliação do Programa de Saúde e Segurança
 Fonte: Autoria própria

Para uma análise mais detalhada sobre qual conhecimento os participantes possuíam sobre seus projetos, desenvolveu-se as perguntas que possuíam a intenção de avaliar o quanto de informação cada participante possuía sobre o projeto, criando uma nota geral. Antes de cada ação o coordenador deve escrever um projeto, onde se consta as informações de quanto terá será realizado e em qual período ocorrerá o projeto e o que será feito, quais materiais necessários, avaliação e o resultado esperado.

No gráfico sobre conhecimento do projeto alguns itens impactaram mais que outros:

No projeto P1 as pessoas relataram que durante a ação nem todos participaram da forma como havia sido programado.

No projeto P2 as pessoas relataram que não conheciam o público alvo para os quais a ação estava sendo realizada, relataram não ter participado das reuniões de modo que elas não aconteceram, não sabiam quais atividades eles teriam que desenvolver, descreveram que a ação não ocorreu como prevista no projeto e que teve números insuficientes de reuniões.

No projeto P3, relatado que as pessoas não leram o projeto.

No projeto P4, foi relatado que a ação ocorreu de forma diferente do que havia sido descrito no em planejamento e que surgiram problemas que não estavam descritos.

E no projeto P5 todos relataram saber quem era o público alvo, e relataram que ocorreram problemas inesperados.

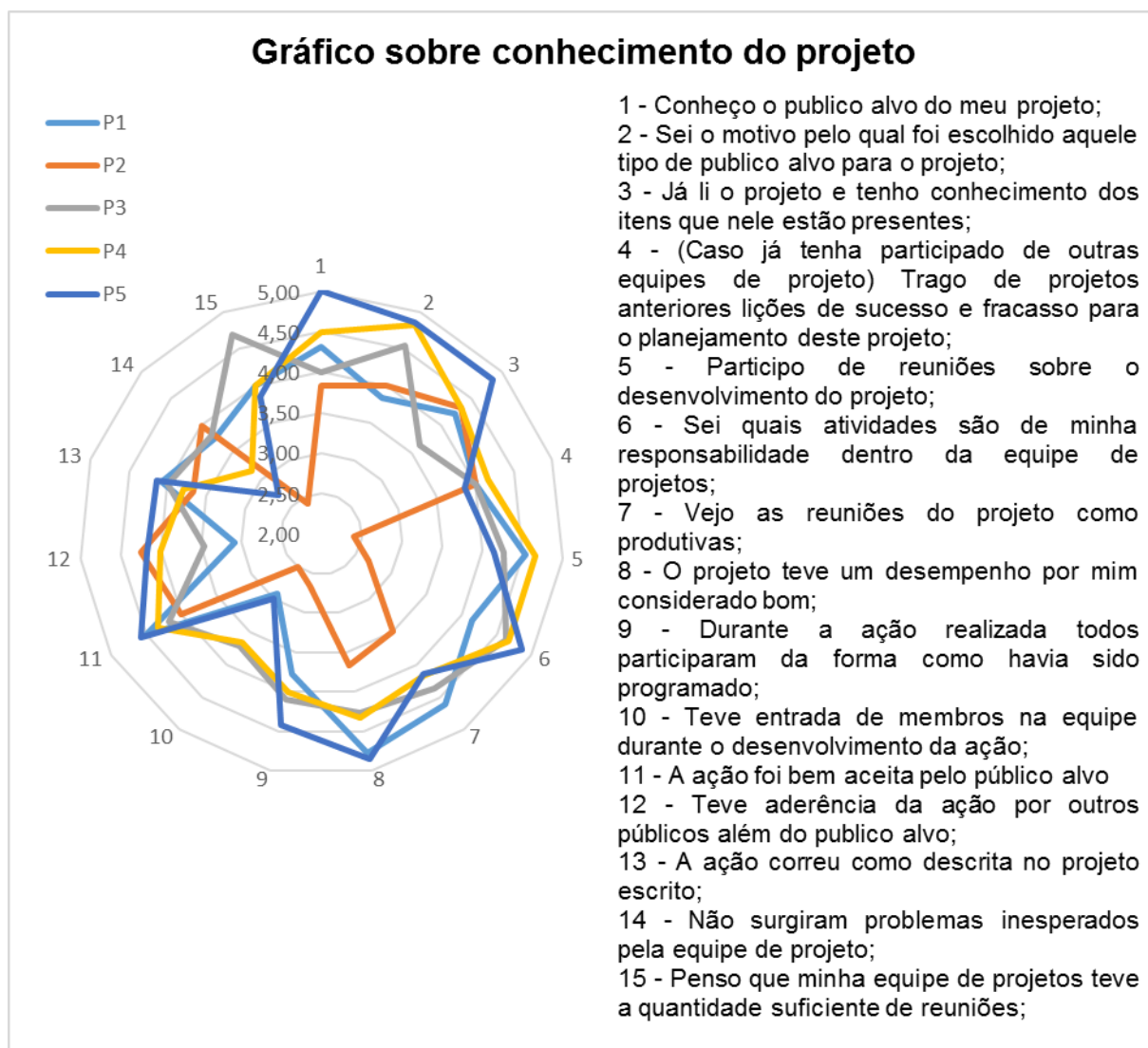


Gráfico 6 Conhecimento do Projeto

Fonte: Autoria própria

Para uma auto avaliação foi desenvolvida as perguntas, gráfico 07, de como as pessoas se auto avaliaram em relação ao seu desempenho, e se elas se veem como coordenadoras de projetos.

No gráfico de auto avaliação: as pessoas dos projetos P1, P2 e P3 trataram como indiferente a sua vontade de coordenar projetos.

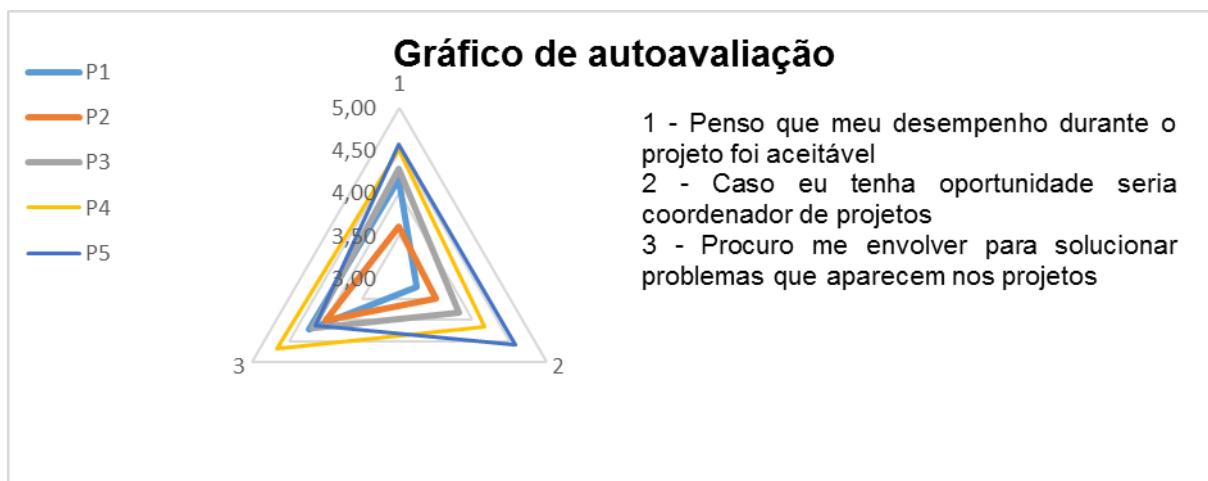


Gráfico 7 Auto avaliação
Fonte: Aatoria própria

4.3 SUGESTÕES DO QUESTIONÁRIO

Através dos questionários anônimos algumas pessoas relataram como pontos de melhoria:

As reuniões dos projetos deveriam ocorrer em horários mais variados para que mais pessoas da equipe pudessem participar, visto que o SESMT funciona 24 horas por dia e tem-se trabalhadores entrando em horários distintos.

Variar mais o público-alvo dos projetos, algumas ações são realizadas pensando somente em atender um público-alvo, enquanto pode ser abrangido públicos diferenciados.

Algumas pessoas relataram que os projetos possuem certa desorganização e que devem ser melhores organizados.

A equipe de projeto deve ser montada por perfil e não somente atrelada a cargos.

Ocorrer reuniões para avaliação do projeto após a ação ser realizada.

Atribuir responsabilidades para cada pessoa envolvida, para melhorar o fluxo das informações.

Envolvimento maior da equipe de projeto para escolha das atividades a ser desenvolvida dentro da ação.

Organizar os projetos com tempo hábil para ações que tenham algum impacto no colaborador. Ter ação “por ter” é improdutivo.

Pontos positivos relatados:

Que a divulgação dos projetos está melhor desenvolvida e ter uma equipe multidisciplinar ajuda a inovar nos projetos.

A empresa demonstra preocupação em fazer algo diferenciado para os colaboradores, é muito positivo.

A busca constante para chamar a atenção do colaborador, para ações de SST, é algo muito válido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a análise dos gráficos pode-se observar que teve ações que não ocorreram da forma que foi determinado, com reuniões e envolvimento da equipe de projetos fica como sugestão um maior controle do supervisor da área de segurança do trabalho sobre as ações, as quais possuem um coordenador, mas um supervisor que pode realizar trocas na equipe para que estas ocorram.

Os coordenadores de projetos, poderiam receber um curso de gestão de projetos para que possam aprender a gerir melhor seus projetos e suas equipes, algumas pessoas se sentiram sobrecarregadas em relação aos colegas de forma que nem todos trabalham do modo que havia sido previsto.

Deve ser instigado que os colaboradores busquem informações externas ao seu trabalho para que novas ideias possa surgir e novos cases serem implementados.

Sugerido implementar os questionários em 2019 e fazer a avaliação de todos os projetos que ocorrerem para que haja uma busca constante por melhorias.

É de suma importância que ocorra um *feedback* dos projetos para que as melhorias sejam contínuas e para que em ações subsequentes não ocorram os mesmo problemas.

REFERÊNCIAS

BRESSIANI, L.; ROMAN, H. R. A utilização da Andragogia em cursos de capacitação na construção civil. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 24, n. 4, p.745-762, 11 dez. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-530x2245-17>.

CAMBRAIA, F. B.; SANTOS, T. W. S. dos; LANTELME, E. M. V. Disseminação de práticas de segurança e saúde do trabalho entre empresas de construção por meio de ambientes colaborativos de aprendizagem. **Ambiente Construído**, Porto Alegre, v. 17, n. 4, p. 425-439, out./dez. 2017.

CONFEA. Resolução nº 325, de 27 de novembro de 1987. **D.O.U.**. Brasília, DF, 08 dez. 1987. Seção 1, p. 21117-21117.

_____. **História**. Disponível em:

<<http://www.confea.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=917>>. Acesso em: 12 maio 2018.

_____. **RESOLUÇÃO Nº 325, DE 27 NOV 1987**. Disponível em: <<http://normativos.confea.org.br/ementas/visualiza.asp?idEmenta=373&idTipoEmenta=5&Numero>>. Acesso em: 12 maio 2018.

CREA. **Sobre o Crea-PR**. 2018. Disponível em: <<http://www.crea-pr.org.br/ws/sobre-o-crea-pr>>. Acesso em: 12 maio 2018.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, [s.l.], v. 11, n. 2, p.28-35, Não é um mês valido! 2015. Laboreal, FPCE, Universidade do Porto. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>. Disponível em: <<http://www.laboreal.up.pt/pt/articles/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt-do-assistencialismo-a-promocao-efetiva/>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulos: Atlas, 2002. 176 p.

GUIMARÃES, Paulo Ricardo Bittencourt. **Métodos Quantitativos Estatísticos**. Curitiba: Iesde Brasil S.a., 2008. 245 p. Disponível em: <<http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/LIVROS/LIVROS/Metodos%20Quantitativos%20%20Estatisticos%20Paulo%20Ricardo%20BittencourtGuimar%e3es.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2018.

INOUE, K. S. Y.; VILELA, R. A. de G. O poder de agir dos Técnicos de Segurança do Trabalho: conflitos e limitações. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 130, p.136-149, jul/dez 2014.

LINO, M. M. et al. EDUCAÇÃO PROBLEMATIZADORA EM UM ESPAÇO CORPORATIVO: POSSIBILIDADES DESENVOLVIDAS POR UMA EQUIPE DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. *Texto & Contexto - Enfermagem*, Florianópolis, v. 26, nº. 03, p.1-10, ago. 2017.

LOPES, Luis Felipe Dias. **APOSTILA ESTATÍSTICA**. 2003. 139 p. Disponível em: <<http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/LIVROS/LIVROS/Luis%20Felipe%20Dias%20Lopes.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

PESENTE, J. C. et al. **Educação em Segurança e Saúde no Trabalho**: Orientações para operacionalização de ações educativas. São Paulo: Fundacentro, 2011. 37 p.

_____. **Didática básica para facilitadores de aprendizagem em Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2014. 85 p.

REVISTA PROTEÇÃO. **Brasil ocupa posição preocupante em ranking mundial de SST**. Artigo disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/estatisticas/brasil_ocupa_posicao_preocupante_em_ranking_mundial_de_sst/JyyJAnyAAc/11908> Acesso dia 17 de abril 2018.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Informações gerais

Favor marcar com um X somente em uma única resposta que melhor se apresente para você.

1. Gênero:

Masculino	Feminino
-----------	----------

2. Faixa de idade:

Até 20 anos	De 20 a 25 anos	De 25 a 35 anos
De 35 a 45 anos	De 45 a 60 anos	Acima de 60 anos

3. Tempo em que você está na empresa:

Estagiário	De 0 a 01 ano	De 01 a 03 anos
De 03 a 05 anos	De 05 a 10 anos	mais de 10 anos

4. Você foi incentivado pela empresa a participar dos projetos do programa de SST da empresa?

Sim	Não
-----	-----

5. Foram realizadas reuniões para discussão do projeto?

Sim	Não
-----	-----

6. Você participa/ participou/ participará em 2018 de mais projetos do programa de SST da empresa?

Sim	Não
-----	-----

8. Se a resposta anterior foi sim, quantos?

9. Qual foi sua forma de adesão ao projeto

Voluntário	Indicação	Convite
------------	-----------	---------

Favor responder a este questionário considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, <u>circulando o número que corresponda ao seu grau de concordância.</u>							
1 – Discordo totalmente / 2 – Discordo parcialmente / 3 – Indiferente / 4 – Concordo Parcialmente / 5 – Concordo totalmente / NA – Não presenciei essa situação							
01	Considero o Programa de SST importante para a empresa	1	2	3	4	5	NA
02	Me envolvo completamente com a equipe para desenvolvimento dos projetos de intervenção do Programa de SST	1	2	3	4	5	NA
03	Entendo como importante o modelo de projetos de intervenção do Programa de SST	1	2	3	4	5	NA
04	Penso que meu coordenador de projeto teve um desempenho aceitável	1	2	3	4	5	NA
05	Vejo como importante ter uma organização para desenvolvimento de projetos de intervenção do Programa de SST	1	2	3	4	5	NA
06	Acredito que ter pessoas de diferentes áreas na minha equipe de projeto contribuem para o melhor desempenho do mesmo	1	2	3	4	5	NA
07	Uma boa conversa com outro membro da equipe trazem ideias importantes, até para o desenvolvimento do meu próprio trabalho, fora do projeto	1	2	3	4	5	NA
08	Procuro me envolver para solucionar problemas que aparecem no projeto	1	2	3	4	5	NA
09	Pesquisei informações utilizando internet, livros, contatos com outras empresas entre outros, para melhorar o desempenho do projeto	1	2	3	4	5	NA
10	Quando necessito conversar sobre o projeto tenho acesso às pessoas que compartilham o mesmo interesse pelo assunto	1	2	3	4	5	NA
11	Aproveito os intervalos (café, lanche, almoço, etc) durante o trabalho para trocar conhecimento com outros colegas sobre o projeto	1	2	3	4	5	NA
12	Conheço o público alvo do meu projeto	1	2	3	4	5	NA
13	Sei o motivo pelo qual foi escolhido aquele tipo de público alvo para o projeto	1	2	3	4	5	NA
14	Já li o projeto e tenho conhecimento dos itens que nele estão presentes	1	2	3	4	5	NA
15	Caso eu tenha oportunidade seria coordenador de projetos de intervenção	1	2	3	4	5	NA
16	Frequentemente pessoas que já participaram de outros projetos de intervenção me relatam suas experiências	1	2	3	4	5	NA
17	(Caso já tenha participado de outras equipes de projeto de intervenção) Trago de projetos de intervenção anteriores lições de sucesso e fracasso para o planejamento do projeto	1	2	3	4	5	NA
18	Quando tive dúvidas a respeito da melhor forma para desenvolver minha parte do projeto procurei meu coordenador de projeto	1	2	3	4	5	NA
19	Penso que essa estrutura de projetos de intervenção de SST é inovadora a empresa	1	2	3	4	5	NA
20	Sei quais atividades são de minha responsabilidade dentro da equipe de projeto	1	2	3	4	5	NA
21	Participo de reuniões sobre o desenvolvimento do projeto	1	2	3	4	5	NA
22	Vejo as reuniões do projeto como produtivas	1	2	3	4	5	NA
23	Considero que as pessoas corretas são designadas para tratar devidamente cada etapa do projeto	1	2	3	4	5	NA
24	Penso que esse modelo de projeto por intervenção deva continuar depois de 2018	1	2	3	4	5	NA
25	Tenho bom relacionamento com todos os integrantes da equipe de projeto	1	2	3	4	5	NA
26	Nas reuniões do projeto procuro sempre expressar minha opinião mesmo que minha ideia seja contrária a do grupo	1	2	3	4	5	NA
27	Procuro ajudar os colegas no desenvolvimento de suas atividades no projeto, mesmo sabendo que ele poderá não fazer o mesmo por mim	1	2	3	4	5	NA

Favor responder a este questionário considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, circulando o número que corresponda ao seu grau de concordância.

28	Em minha equipe de projeto, me sinto reconhecido pelo esforço que faço	1	2	3	4	5	NA
29	Em minha equipe de projeto, todos estão dispostos a contribuir com os outros membros para o melhor desenvolvimento do mesmo	1	2	3	4	5	NA
30	Meu coordenador de projeto durante as reuniões da abertura para todos darem suas opiniões	1	2	3	4	5	NA
31	Meu coordenador de projeto tem controle das conversas paralelas durante as reuniões	1	2	3	4	5	NA
32	O projeto teve um desempenho por mim considerado bom	1	2	3	4	5	NA
33	Durante a ação todos participaram da forma como havia sido programado	1	2	3	4	5	NA
34	Teve entrada de membros na equipe de projeto durante o desenvolvimento da ação	1	2	3	4	5	NA
35	A ação foi bem aceita pelo público alvo	1	2	3	4	5	NA
36	Teve aderência da ação por outros públicos além do público alvo	1	2	3	4	5	NA
37	Todos da equipe se esforçaram e contribuíram fazendo atividades além do determinado para o bom desenvolvimento da ação	1	2	3	4	5	NA
38	A ação correu como descrita no projeto escrito	1	2	3	4	5	NA
39	Durante o desenvolvimento da ação, não teve atrito entre a equipe	1	2	3	4	5	NA
40	Não surgiram problemas inesperados pela equipe de projeto	1	2	3	4	5	NA
41	(caso tenha surgido um problema que você avalia como inesperado) meu coordenador teve consciência do problema e houve encaminhamento	1	2	3	4	5	NA
42	Penso que meu desempenho durante o projeto foi aceitável	1	2	3	4	5	NA
43	Considero que estas ações de intervenção contribuem para melhorar a saúde e segurança do trabalho dentro da empresa	1	2	3	4	5	NA
44	Sei e entendo o objetivo do Programa de SST	1	2	3	4	5	NA
45	Concordo com a divisão de tarefas dentro de meu grupo de projeto	1	2	3	4	5	NA
46	O coordenador de projeto tratou todos da equipe de forma justa e igualitária	1	2	3	4	5	NA
47	Se tiver a oportunidade participarei novamente dos projetos/ações do Programa de SST	1	2	3	4	5	NA
48	Penso que minha equipe de projetos teve a quantidade suficiente de reuniões	1	2	3	4	5	NA
49	Ao participar dos projetos de intervenção, penso contribuir com a empresa	1	2	3	4	5	NA
50	A empresa vê como importante os projetos desenvolvidos dentro do Programa de SST	1	2	3	4	5	NA

Avalie como uma nota de 0 a 10 o desenvolvimento do projeto, sendo 0 ruim e 10 ótimo:

() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10

Qual sua opinião para melhorar o desempenho dos projetos que você participou e dos outros projetos do Programa de SST :

Quais pontos você viu de positivo dos projetos que participou e do Programa de SST :
