

A PERCEPÇÃO SOBRE A SEGURANÇA DO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA INDÚSTRIA TÊXTIL DA GRANDE NATAL/RN

José Ramos da Silva¹
Maria Helena de Oliveira²

RESUMO

Para os gestores da área de segurança e saúde, e também conhecendo os aspectos humanos que envolvem esses sistemas de proteção ao trabalhador, as ações voltadas para segurança dentro das empresas, são em sua essência dependentes do aspecto comportamental das pessoas, já que não existem sistemas capazes de garantir em sua totalidade que uma pessoa não irá se acidentar ou que busque qualidade de vida exercendo suas funções na empresa. Este artigo tem como objetivo principal captar a percepção que os funcionários têm das ações voltadas para a segurança do trabalho desenvolvidas numa grande indústria Têxtil da grande Natal/RN. A busca por essa percepção vai de encontro das obrigações legais que a empresa tem de implantar em suas instalações, entender como ela desenvolve essas ações, mas principalmente como os funcionários, essencialmente de produção, compreendam que devam agir de forma segura, não só na empresa, mas também fora dela. Para análise dos resultados, utilizou-se de como procedimento metodológico a aplicação de um questionário a parte dos funcionários das áreas produtivas buscando captar de forma direta essa percepção. A partir desses dados e dessa análise, buscar o entendimento que essas pessoas têm dos aspectos relacionados à segurança e saúde.

Palavras-Chave: Percepção. Educação. Gestão de Pessoas. Segurança. Saúde.

THE PERCEPTION OF THE OCCUPATIONAL SAFETY FROM EMPLOYEES OF A BIG TEXTILE INDUSTRY FROM NATAL / RN

ABSTRACT

For managers of safety and health, and also knowing the human aspects involving those for worker protection systems, actions for safety within companies, are dependent on their essence of behavior of these people, as there are no systems able to secure in its entirety that a person will not crash or who seeks quality of life exercising their functions in the company. This article aims to capture the perception that

¹ Aluno do Curso de MBA em Sistema de Gestão Integrada: Segurança do Trabalho, Meio-ambiente, Saúde no Trabalho e qualidade do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: jramoscoats@gmail.com

² Professora Orientadora do Curso de MBA em Sistema de Gestão Integrada: Segurança do Trabalho, Meio-ambiente, Saúde no Trabalho e qualidade do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: mariahelenadeoliveiras@gmail.com

employees have of actions for occupational safety developed a large textile industry in Natal / RN. The search for this perception goes against any legal obligations the company has to deploy in its facilities, understand how it develops these actions, but mainly as employees, primarily production understand that should act safely, not only in the company but also outside it. For data analysis, it was used as a methodological procedure of applying a questionnaire to the employees of productive areas seeking to capture directly that perception. From these data and this analysis, seeking the understanding that these people have of aspects related to safety and health.

Keywords: Perception. Education. People Management. Safety. Health.

1 INTRODUÇÃO

Segundo dados do Ministério da Previdência e Assistência Social MPAS, o número de acidentes do trabalho alcançou a média anual de 700.000 acidentes nos últimos 5 anos, com uma média anual de 3.000 acidentes fatais. Dados do Ministério, apontam ainda a região Nordeste como a segunda região em número de acidentes, perdendo apenas para a região Sudeste. Esses números são assustadores e remetem a preocupação que, tanto os órgãos governamentais, quanto as empresas devem ter nas ações de prevenção desses acidentes e das doenças ocupacionais.

A Segurança no Trabalho exige, a priori, uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas utilizadas pelos seus gestores e profissionais a fim de garantir que suas operações sejam realizadas de maneira segura e saudável, atendendo os requisitos legais de saúde e segurança, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras que tratam de Segurança e Saúde Ocupacional.

O termo “Segurança” remete-nos ao entendimento do “estado de estar livre de riscos inaceitáveis de danos”, cuja definição se alinha de forma direta às normas vigentes BSI-OHSAS 18001. Já o termo “Saúde” possui uma abrangência mais ilimitada e baseado nas definições da Organização Mundial da Saúde (OMS), nos define esse termo como o “estado de bem-estar físico, mental e social” e não simplesmente a ausência de doenças ou enfermidades.

Assim, juntando esses dois termos “Segurança e Saúde” e suas predefinições, podemos assegurar então que Saúde e Segurança são: Estado de estar livre de riscos inaceitáveis de danos e o estado de bem-estar físico, mental e social.

As empresas, em sua maioria, investem, de forma espontânea ou por força de lei, milhares de reais em sistemas de gestão de saúde e segurança, para garantir que seus funcionários exerçam suas funções de forma segura e que alcancem o bem estar físico, mental e social preconizado nas definições acima.

O presente trabalho tem como proposta, a partir de um estudo de caso, avaliar a percepção de um grupo de trabalhadores de uma empresa Têxtil do Rio Grande do Norte e captar desse grupo de pessoas o entendimento que eles têm das ações de segurança que essa empresa aplica, e como elas interferem diretamente na sua vida profissional e pessoal desses sujeitos³.

Essa avaliação parte do pressuposto de que se não há esse entendimento de que a segurança faz parte do dia a dia dos funcionários e que considerando que o aspecto comportamental é o fator de maior risco na causa de acidentes, de nada adiantará normas e leis criadas para proteger o trabalhador se ele próprio não tem essa percepção e considerando seu livre arbítrio é capaz de burlar normas e regras e de forma muitas vezes inconsciente causar um acidente que possa lhe causar danos físicos ou materiais.

2 METODOLOGIA

Como estratégia de investigação, num primeiro momento, fizemos uma pesquisa interna junto a área de Recursos Humanos da empresa, buscando o perfil dos funcionários, a descrição da empresa em questão, demonstrando suas características e seu modelo de gerenciamento voltado não só para segurança e saúde do trabalho, mas também pelo que a empresa deva considerar como seu modelo de gestão voltado para as práticas educativas. Essa apresentação é importante para que haja conexão entre as respostas dadas pelos funcionários e a convergência com o modelo apresentado pela empresa.

Num segundo momento, faremos um questionário com perguntas “abertas” junto a um grupo pequeno de funcionários, cujo foco será centrado nas ações obrigatórias que a empresa apresenta, mas principalmente na busca do entendimento que os trabalhadores têm dessas ações e do impacto que tem em suas vidas.

³ Por uma questão de confidencialidade, trataremos todos os pesquisados pelo termo “sujeito”.

A avaliação das respostas não será feita de forma objetiva, mas sim subjetiva, buscando nessas “entrelinhas” essa percepção e o entendimento que no fechamento desse ciclo, tentaremos compreender no contexto da educação e do trabalho, as possibilidades de, como gestores e no fundo educadores, vislumbrar nas ações práticas dos sujeitos sociais, evidências que comprovem que a experiência de educar, por meio de ações de segurança e saúde no interior de uma fábrica, é um caminho que colabora para que jovens e adultos se apropriem dos saberes necessários a sua vida e ao exercício de suas funções na fábrica. Além disso, registramos aqui a satisfação que reside no processo que se articula teoria e prática, educação e trabalho, conforme apresentamos nas considerações finais desse artigo.

3 BREVE HISTÓRICO DO GRUPO COATS

O grupo COATS⁴ nasceu na Escócia há mais de 150 anos (século XIX) na cidade de Paisley, à época da Revolução Industrial, quando as famílias COATS e Clark surgiram como pioneiras na manufatura de linhas para costura e bordado.

James COATS⁵ (com a empresa J&P COATS) e James Clark⁶ (da J&J Clark), até então concorrentes entre si e maiores fabricantes de linhas do mundo, se fundiram, aproveitando as novas tecnologias advindas da Revolução Industrial Têxtil Europeia da época. Desde então, engajado pela revolução, o grupo COATS só cresceu, afirmando-se cada vez mais na posição de líder mundial no ramo de linhas para costura industrial e doméstica, distribuindo-se pelos cinco continentes, em mais de 60 países, com fábricas e centrais de distribuição que oferecem serviços e produtos para costura, tendo como marca principal no Brasil, a conhecida “Linhas Corrente”.

O grupo chegou ao Brasil no século passado, inaugurando a primeira unidade fabril no bairro de Ipiranga, em São Paulo, no dia 18 de junho de 1907. Chamada até hoje, pelos moradores mais antigos do bairro, de “a fábrica dos ingleses”. A empresa ficou conhecida como “Linhas Corrente”, até mudar a razão social para “COATS Corrente” em 1995, adequando-se à logomarca mundial do grupo.

⁴ Empresa inglesa do Grupo COATS Holding Ltd. maior fabricante de linhas de costura do mundo, líder no mercado brasileiro, produzindo linhas domésticas, industriais e zíperes.

⁵ Tratam-se dos sobrenomes dos fundadores da empresa, Sr. James COATS e James Clark.

⁶ Tratam-se dos sobrenomes dos fundadores da empresa, Sr. James COATS e James Clark.

A COATS chega ao Rio Grande do Norte, somente na segunda metade do século XX, em 1968, quando adquire a antiga Fiação Borborema, no bairro de Potilândia. Por este motivo, a unidade até hoje é conhecida por “Borborema”. Em 1996 o grupo abre sua segunda unidade no Estado, no município de Extremoz, e em 1998 é a vez de Macaíba abrigar a terceira unidade, o que coloca o Rio Grande do Norte como o Estado que acolhe o maior número de filiais da empresa no Brasil.

A partir de 2010, a empresa transfere todas as suas operações para a Unidade de Extremoz, centralizando toda sua produção em um só local e passa a se chamar “COATS Corrente Indústria Têxtil Ltda.” local esse objeto desse estudo. A fábrica trabalha em três turnos de segunda a sábado e conta com aproximadamente 600 funcionários.

Conforme dados da empresa, o grau de escolaridade dos funcionários distribui-se conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Grau de escolaridade dos funcionários

Grau Instrução-Descrição	Quantidade de funcionários
Ensino Médio completo	288
Ensino Médio Incompleto	92
Ginasial Completo	8
Ginasial Incompleto	53
Primário incompleto	40
Primário Completo	16
Ensino Fundamental completo	45
Educação Superior Incompleto	29
Analfabeto	2
5ºano incompleto (antiga 4ª série)	1
6ª ao 9ºano (antiga 5a 8ªsérie)	1
Educação Superior Completo	16
TOTAL	591

Fonte: Coats Corrente Dados referentes a agosto (2015).

A força de trabalho da instituição é formada, basicamente, por operários e uma pequena parte de funcionários que trabalham na parte administrativa, nos diversos departamentos da empresa. Conforme verificado anteriormente, o equivalente a 50%

dessas pessoas já concluiu o Ensino Médio, o que é um bom indicador, considerando as estatísticas nacionais. Os funcionários trabalham e estudam na empresa, dentro dos programas de educação que a empresa tem em convenio com o SESI/RN. Essa massa de trabalhadores é formada por indivíduos que, segundo Guimarães (1990), apud Haddad (2002), estão marcados por “carências” socioeconômicas e culturais. Cury (2000, p. 10) acrescenta ainda que:

A educação como uma chave indispensável para o exercício da cidadania na sociedade contemporânea, vai se impondo cada vez mais nestes tempos de grandes mudanças e inovações nos processos produtivos. Ela possibilita ao indivíduo jovem e adulto retomar seu potencial, desenvolver suas habilidades, confirmar competências adquiridas na educação extraescolar e na própria vida, possibilitar um nível técnico e profissional mais qualificado.

Dados fornecidos pela própria empresa (conforme tabela que se segue do acompanhamento dos últimos 5 anos), apontam indicadores significativos com relação a perda de dias de afastamento do trabalho motivados por acidentes de trabalho, em comparação aos critérios da norma OHSAS. Considerando o tamanho da empresa e a quantidade de funcionários envolvidos (aproximadamente 600 pessoas) e que em sua totalidade operam máquinas, há de se considerar o esforço na manutenção desses índices tanto da empresa, quanto de seus funcionários que são os objetos dessa pesquisa.

Figura 1 – Acidentes X Dias de afastamento do trabalho

	2011	2012	2013	2014	2015
janeiro	0	1	0	0	0
Fevereiro	0	0	0	0	0
Março	0	0	0	0	0
Abril	0	0	0	1	0
Maio	0	0	0	0	0
Junho	0	0	0	0	0
Julho	0	0	0	0	0
Agosto	1	0	0	0	0
Setembro	1	1	0	1	0
Outubro	0	0	0	0	
Novembro	0	0	0	0	
Dezembro	0	0	1	0	
TOTAL	2	2	1	2	
AVERAGE	0.17	0.08	0.17	0.08	
OHSAS Index	0.64	0.31	0.64	0.31	

Fonte: Coats corrente, 2015.

4 EDUCAÇÃO VERSUS PERCEPÇÃO

Investir na educação dos trabalhadores, é uma prática comum entre a maioria das empresas, pois elas sabem que a médio prazo os resultados advêm. Esses resultados se refletem em produtividade, mas principalmente nas atitudes que as pessoas têm quando incrementam seu grau de instrução e educação. Essas atitudes se refletem principalmente no modo comportamental, que é o objeto desse trabalho e nas relações diárias que os empregados têm ao exercerem suas funções. São funções ligadas principalmente ao aspecto da segurança, saúde e meio ambiente e de como os funcionários lidam com essas ações em seu cotidiano. Berna (2001) sugere que, a solução é investir em programas de conscientização e sensibilidade dos funcionários para as políticas da empresa, cuja preocupação maior deve o bem-estar deles e da comunidade em geral.

Chiavenato (2009) afirma que as empresas têm diversas razões para montar programas de segurança em suas dependências. De acordo com seu relato, as perdas podem ser de cunho pessoal, podendo causar sofrimento físico e psicológico ao acidentado e seus familiares, podem ainda ser financeiras em relação às indenizações a serem pagas a seguradoras e planos de saúde, e ainda haver perda de produtividade, mas fundamentalmente está ligado aos aspectos sociais envolvidos

num caso de acidente onde a própria imagem da empresa pode ser afetada de forma negativa.

Segundo o dicionário Aurélio, a palavra **educação** é a aplicação de métodos próprios para assegurar o desenvolvimento físico, moral e intelectual de um ser humano. Na psicologia, a palavra **percepção** consiste em uma organização e interpretação dos estímulos que foram recebidos pelos sentidos e que possibilita identificar certos objetos e acontecimentos. Ou seja, educar não é perceber.

A formação educacional básica de um ser humano e mais especificamente de um profissional qualquer, em especial os operadores da Coats, alvos da análise desse estudo, está ligada ao fato de que, os mesmos podem até não ter uma educação formal, mas que possam possuir a capacidade de processar certos conhecimentos que podem de alguma maneira ajudá-los no entendimento de normas e regras das políticas da empresa, mas principalmente se atenham ao fato de que como sujeitos do processo, possam estar atentos e conectados a tudo aquilo que possa lhe oferecer perigo na execução de suas tarefas diárias, e como sujeitos possam intervir de forma eficaz na prevenção de acidentes e em outros aspectos ligados à sua saúde e qualidade de vida.

A amalgama de sustentação desse modelo é construído e fundamentado diariamente nas relações de trabalho, que por sua vez se constituem o modelo de confiança e reciprocidade que se esperam nas relações humanas, sejam elas no trabalho ou em qualquer situação de nossas vidas. Segundo Siqueira et al (2008), a confiança é apontada pela literatura como uma das bases da interação social, podendo gerar nos indivíduos essa segurança, ainda que não seja plena.

Nos relatos que se seguem, identificaremos num grupo de trabalhadores, denominados aqui de “sujeitos” da indústria em questão, o quanto eles entendem e interagem com os outros sujeitos acerca da confiança e percepção de que sua força de trabalho vai além da produção e que ele é um sujeito ativo dessa relação.

5 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES

Conforme citado na introdução desse trabalho, a ideia inicial não era ter um questionário fechado com perguntas objetivas sobre o tema, mas perguntas que pudessem levar o pesquisado ao livre pensamento crítico, tendo a opção de relatar suas próprias experiências e dessa forma tecer seus próprios comentários. Outro fator

impactante é que estruturalmente, dado a limitação imposta pela empresa, não foi possível efetuar uma pesquisa abrangente com um grande número de funcionários a fim de termos um relato consistente e quantitativo da grande massa de trabalhadores. Por essa razão, tivemos a aplicação de poucos questionários (14 pessoas no total), mas que representam em sua essência o pensamento de um grupo e como tal deve ser avaliado e considerado para efeito de análise qualitativa.

O questionário foi composto de 9 (nove) questões, conforme listadas abaixo. As perguntas foram direcionadas de tal forma que os entrevistados pudessem ser conduzidos a responder sobre as atividades de segurança determinadas pela empresa ao mesmo tempo que fossem envolvidos nas atividades de segurança em que a participação dos mesmos fossem determinantes, finalizando com uma pergunta que tivesse o objetivo de entender se os mesmos possuem o entendimento se essas atividades se relacionam de forma positiva na sua vida tanto profissional quanto pessoal.

- 1 Você acha que a empresa se preocupa com a sua segurança? Porquê?
- 2 Existem procedimentos para se trabalhar com segurança?
- 3 Você gosta de sua atividade de trabalho?
- 4 Seu ambiente de trabalho é limpo e organizado?
- 5 O que você faz para manter seu ambiente de trabalho sempre limpo, organizado e seguro?
- 6 A empresa lhe fornece equipamentos de proteção individual? Quais?
- 7 Você recebe treinamentos quanto ao uso adequado do equipamento de proteção individual (EPI)?
- 8 Você sabe o que é evacuação de área e quando fazer isso?
- 9 Em que aspecto a segurança do trabalho poderia melhorar mais para você profissionalmente e na vida pessoal?

Na sequência abaixo, faremos a análise das 9 perguntas comparadas às respostas dadas pelos entrevistados:

1 Você acha que a empresa se preocupa com a sua segurança? Porquê?

Todos foram unânimes em responder que a empresa se preocupa com sua segurança. A maioria dos sujeitos atrela a sua resposta no fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI) necessários a cada função. Entretanto, o fornecimento do EPI vai de encontro a uma regra legal obrigatória. Talvez por experiências anteriores, onde empresas não forneciam esse equipamento obrigatório, acabam entendendo que o simples fornecimento desse equipamento por si só elimina todos os riscos. Todavia, alguns complementaram suas respostas com observações bastante interessantes para uma análise de percepção. Um dos sujeitos cita “...*além do fornecimento dos EPI’s, o envolvimento com as equipes de segurança...*”, outro sujeito menciona que “... *estou sempre sendo questionado sobre a maneira de ser e agir diante do processo de trabalho...*”. Dessa forma, acreditamos que para alguns, a participação em eventos de segurança e o constante questionamento de suas ações por grupos de gestores da empresa, são partes importantes do processo de segurança que vão além do aspecto formal obrigatório.

2 Existem procedimentos para se trabalhar com segurança?

Todos os sujeitos responderam que “Sim”. Houve uma complementação importante na maioria das respostas que é a utilização de uma ferramenta da empresa chamada IT- Instrução de Trabalho. A Instrução de Trabalho é uma série de passos a serem seguidos pelo operador na execução de uma tarefa. A execução da tarefa de forma correta atrela uma outra instrução que é a IS – Instrução de Segurança. Ao mencionar esse instrumento como parte importante do processo, o operador ratifica uma norma da empresa que nenhuma tarefa deve ser feita em desacordo à IT, dessa forma portanto a tarefa está sendo feita de forma segura.

3 Você gosta de sua atividade de trabalho?

O termo “operador de máquina”, nos remete, no geral, a uma profissão sem brilho e que, no nosso entendimento, para muitas pessoas, soaria como uma profissão qualquer, despida de glamour e que não nos orgulharia de informar. Todavia, todos os sujeitos aqui pesquisados, responderam sim, complementando com frases do tipo

“...me identifico bastante com o que faço...”, o que nos leva a reflexão de que o fato de estar numa profissão mais “simples”, e aí colocamos a palavra simples entre aspas justamente para não criar o estereótipo de que operar uma máquina não traz a responsabilidade, o engajamento e o envolvimento necessário são dogmas passados e que as pessoas podem sim ter orgulho de suas atividades, pelo simples fato de que todas elas são importantes dentro do processo produtivo, e que socialmente ele contribui com sua força de trabalho.

4 Seu ambiente de trabalho é limpo e organizado?

A fábrica aqui avaliada é bastante organizada e limpa. A pergunta em questão foi colocada, de forma proposital, como uma “escada” para a pergunta 5, a seguir. A ideia era fazer uma ligação entre o ambiente avaliado e como os funcionários se comportam dentro desse mesmo ambiente para mantê-los de forma limpa, segura e organizada, entendendo que sua participação no processo é fator determinante para evitar acidentes. Todas as respostas, com exceção de uma funcionária que respondeu que é “... limpa não, somente organizada...”, convergem para o “sim”. A análise da questão 5, nos dará a dimensão da contribuição individual dentro do processo.

5 O que você faz para manter seu ambiente de trabalho sempre limpo, organizado e seguro?

Dando continuidade a ideia gerada na pergunta 4, onde questionamos se o ambiente era limpo e organizado, era de se esperar então que houvesse uma resposta evidenciando a participação dos funcionários na manutenção do ambiente de trabalho de forma a mantê-lo organizado e seguro, mas que não fosse uma preocupação somente da empresa, pois a dependência da participação de todos é iminente. Nas respostas, os sujeitos se preocuparam em evidenciar palavras que denotam esse esforço de engajamento. Várias palavras descritas nas respostas evidenciaram essa afirmação. Palavras do tipo “contribuo”, “Eu me preocupo”, “Sempre que posso”, “Tenho sempre a preocupação”, “Fico alerta”, denotam, ao nosso ver um grau altíssimo de envolvimento necessário para que os funcionários percebam-se parte do processo e não de forma isolada. Mesmo a funcionária que respondeu à pergunta 4 que não considerava o ambiente limpo, respondeu que tem como objetivo “manter a

organização e varredura”, o que em certo grau também demonstra sua participação no processo.

6 A empresa lhe fornece equipamentos de proteção individual? Quais?

A ideia de questionar os sujeitos sobre o fornecimento de equipamentos de proteção individual partiu do princípio de que, mesmo tendo conhecimento que a empresa em questão os fornece de acordo com o previsto em seu PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, buscar nas entrelinhas das respostas evidências de que os trabalhadores tinham conhecimento além da obrigatoriedade da empresa. Todos, sem exceção, descreveram os equipamentos utilizados em suas tarefas, como óculos, plugs auriculares, máscaras entre outros, porém alguns foram além dessa resposta básica, e complementaram suas afirmações com o texto “equipamentos apropriados a minha função”. Essa complementação se faz importante, quando partimos do pressuposto de que quando há a percepção da importância da prevenção, os sujeitos entendem que devem utilizar algo que o proteja de forma apropriada a sua tarefa.

7 Você recebe treinamentos quanto ao uso adequado do equipamento de proteção individual (EPI)?

Novamente buscamos ter uma relação intrínseca entre a pergunta anterior, pois os treinamentos oferecidos pela empresa envolvem aspectos além da segurança formal, mas também uma importante ferramenta de aprendizado. Chiavenato (2009) afirma que o aprendizado acontece quando ocorre mudança de um comportamento da pessoa em resposta a uma nova experiência. Dentro do processo produtivo de uma grande empresa, os processos de treinamentos são alternativas de comunicação formal com seus funcionários. É mister ressaltar, conforme citado por Siqueira et al (2008), contratos e controles formais não são suficientes para assegurar a tranquilidade das partes envolvidas em uma relação, principalmente quando se trata do vínculo entre empregado e sua organização de trabalho. Dessa forma, nossos sujeitos responderam em sua totalidade simplesmente “sim” a questão em referência, sem se preocupar em atrelar a importância desse treinamento a sua formação. Talvez o modo como a pergunta foi formulada tenha induzido os sujeitos à uma resposta

simplista, mas numa análise de percepção, nosso objetivo seria esperar pela complementação, que nesse caso não veio nas respostas.

8 Você sabe o que é evacuação de área e quando fazer isso?

Ao contrário da pergunta anterior, a obviedade da resposta esperada a essa pergunta veio acompanhada de comentários bastante significativos. Existem treinamentos regulares de evacuação e sempre atrelados à incêndios e emergências. Porém, alguns sujeitos comentaram em suas respostas e com bastante propriedade que no caso de um processo de evacuação deveriam “fazer a retirada de um local em sinistro”. A palavra “sinistro” muito utilizada por corretores de seguros e contadores, tem um aspecto técnico muito singular que quando citado pelos sujeitos aqui em análise, demonstram que absorvem aspectos técnicos importantes adquiridos nos treinamentos formais. Todas as respostas foram positivas, e bastaria um simples “sim” e como fazer a evacuação, mas que ao complementar de forma sofisticada, reafirmam seu compromisso com o aprendizado, importante num processo educativo.

9 Em que aspecto a segurança do trabalho poderia melhorar mais para você profissionalmente e na vida pessoal?

Para finalizar o questionário, essa era a pergunta “chave” para concluir o processo da análise da percepção de segurança do trabalho dos funcionários da empresa em questão. O mote da pergunta era buscar a relação intrínseca entre os cuidados que a pessoa tem que ter em sua vida profissional, assessorada nesse caso por toda legislação pertinente e também pelas políticas e normas das próprias empresas, mas principalmente ligar os aspectos de segurança empresarial a sua vida pessoal, entendendo que a busca pelo comportamento seguro dentro das instalações das companhias, passa, sem sombra de dúvida, por tudo aquilo que envolve aspectos extratrabalhos, como a relação familiar, a saúde, emoções e sentimentos dos seres humanos aqui envolvidos. Não há mais como desvincular esses aspectos, quando na preparação de qualquer programa de saúde e segurança nas empresas.

Como se trata da pergunta essencial a validação desse estudo, iremos descrever todas as 14 respostas em sua integridade a fim de que possamos concluir no processo de análise o grau de percepção envolvido.

Sujeito 1: *Tudo ok.*

Sujeito 2: *Para mim está bom.*

Sujeito 3: *Continuando sempre na prevenção contra o risco de acidentes do trabalho.*

Sujeito 4: *Está ótimo. Temos uma segurança adequada.*

Sujeito 5: *No entrosamento e comunicação entre nós operadores, e o setor de segurança.*

Sujeito 6: *Assegurando com a sua proximidade sempre focado em nossa precisão constante.*

Sujeito 7: *Suprindo necessidades internas da empresa.*

Sujeito 8: *Evitando acidentes e acompanhando o nosso estado de saúde.*

Sujeito 9: *Reforçar a presença de profissionais de segurança a noite.*

Sujeito 10: *Aumentando o apoio com o atendimento e reforçando o monitoramento do uso do EPI.*

Sujeito 11: *Dando assistência à noite, tanto no atendimento quanto no apoio técnico.*

Sujeito 12: *A empresa já se preocupando com minha saúde física e mental, já me deixa seguro com minha profissão.*

Sujeito 13: *Por trabalhar no Turno “C”, há uma certa carência por parte dos técnicos.*

Sujeito 14: *Na permanência de assistência técnica constante.*

Analisando-se as respostas de forma individual, percebe-se que nenhum dos entrevistados fez alusão à mudança proporcionada pela segurança do trabalho em sua vida pessoal. A priori, como o questionário tendia seu foco na segurança feita dentro das instalações da empresa, é de se esperar que eles não tenham feito essa conexão.

Um ponto que chamou bastante atenção é a necessidade de apoio técnico das áreas de suportes no Turno Noturno. A fábrica trabalha em 3 turnos, mas mantém técnicos de segurança somente em 2 turnos (Turno A e Turno B – matutino e vespertino). Dessa forma, as equipes do turno C (noturno), sentem-se invariavelmente menos assistidas que os outros turnos e demonstram isso em suas respostas (como citadas pelos sujeitos 9, 10, 11, 13 e 14).

É importante perceber que na maioria das respostas, os funcionários acreditaram que a Segurança do Trabalho é importante e que ficam tranquilos pois sabem que a empresa se preocupa com isso. Porém, notamos um vácuo nas

respostas, quando esperávamos que nas respostas ele também se reconhecesse como parte do processo e que pudesse expressar na sua resposta essa percepção. A palavra “entrosamento” citada pelo sujeito 5, demonstra o trabalho em equipe que todos, de alguma maneira, entendem que é fundamental.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar esse estudo de caso, tomamos como referência a busca num grupo de sujeitos, funcionários da COATS, qual o grau de **percepção** que essas pessoas tinham em relação a prática de segurança dentro da empresa e o impacto em suas vidas pessoal e profissional. Após percorrer todo o caminho, observando a prática diária, lendo, entrevistando e procurando compreender esse sentido, fomos percebendo que práticas educativas tem uma importância significativa na vida das pessoas quando as mesmas se envolveram com ela.

Observamos que a escolarização se desdobra em múltiplas dimensões da vida das pessoas que se envolveram com o processo desencadeado na fábrica, uma vez que colaborou para que alguns operários descobrissem o qual são importantes dentro do processo produtivo, mas também, percebemos que o processo educativo vivenciado nas escolas, encontra-se imerso em uma prática educativa das empresas, que faz de uma fábrica um lugar que educa e cuida permanentemente dos seus funcionários.

Não nos cabe aqui, revelar a dimensão da percepção que os funcionários têm, mas como pesquisadores, devemos revelar a condição daquilo que a pesquisa nos ofereceu. Assim, apesar das importantes participações e da real intenção de cada uma das partes envolvidas, percebemos uma forte interação dos funcionários no aprofundamento dos saberes necessários à prática cotidiana de produção na fábrica, voltada ao aspecto da segurança.

Nesse contexto, essa **percepção** pode *vir-a-ser* na fábrica o epicentro, onde esse processo pode ganhar dimensões de articulação entre os saberes para as relações sociais, para produção e para que o próprio sujeito conheça um pouco mais sobre si mesmo. Entendemos, porém, que nenhuma empresa é uma ilha, e aquelas que se propõem a trabalhar isoladamente, com certeza não estarão oferecendo aos seus funcionários subsídios necessários para que esses possam se integrar de forma satisfatória ao mundo social que os rodeia.

As organizações, face às mudanças globais, que vem ocorrendo numa velocidade espantosa, perceberam a necessidade iminente de implantarem políticas visando aprimorar a qualidade não só do trabalho de seus funcionários, mas também da qualidade de vida deles e de seus familiares. Tais políticas, de cunho educacional, visam dar visibilidade à importância do capital humano e, valorizar o indivíduo não só como mão-de-obra, mas reconhecendo sua importância como cidadão num tecido social tão frágil como a sociedade brasileira.

Partindo desses pressupostos, quando nos propusemos a investigar a percepção de segurança dos funcionários de uma empresa, tínhamos a convicção que transitaríamos pelo campo frágil das ideologias e das concepções pré-estabelecidas socialmente, e que, portanto, deveríamos esvaziar nossas convicções, a fim de poder dar a esse trabalho uma visão mais humanizada das relações sócio institucionais, a partir do modo como o mundo da produção e as próprias pessoas se apresentavam dentro da fábrica.

Nesse sentido, quando se trafega em campos aparentemente antagônicos, descobre-se ao final desse processo a abertura de possibilidades e de alternativas à grande problemática que envolve um processo educativo, e que, aparte os problemas crônicos, já conhecidos como o conflito entre capital e trabalho, é possível perceber no tecido social as pequenas movimentações, como a de pequenas formiguinhas, que com sua participação em conjunto, constroem ações necessárias, que colaboram para mudar o mundo em que vivem, mas principalmente o mundo em que todos vivemos.

Esse estudo foi motivado por diversos fatores. Como concluinte⁷ do Curso de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão Integrada do Centro Universitário do Rio Grande do Norte UNI-RN e como um dos gestores da empresa em questão, despertou-me o desejo de entender como, dentro do processo produtivo, dar-se-á a compreensão e entendimento de todas as ações, sejam elas de cunho legal, das políticas da empresa, ou simplesmente das atitudes dos líderes da empresa se refletiam na compreensão dos sujeitos aqui descritos.

O pequeno universo aqui pesquisado, abre oportunidades para uma pesquisa mais ampla, já que o comportamento das pessoas e o grau de engajamento delas não pode ser considerado como uma métrica estática, mas sim como um universo flexível

⁷ Optamos por trabalhar com a primeira pessoa do plural, mas como se trata de um testemunho pessoal, vamos mudar o sujeito para que possa haver o entendimento do processo que me levou a viabilizar esse trabalho.

e amplo. Entender essas nuances, deve ser uma função obrigatória das empresas, que tanto alardeiam que seu maior investimento e patrimônio está em seu capital humano.

REFERÊNCIAS

BERNA, Vilmar. **Como fazer educação ambiental**. São Paulo: Paulus, 2001.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 30 set. 2015.

BRASIL. **Documento Base Nacional**. Desafios da Educação de Jovens e Adultos. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília: MEC, Março 2008. Disponível em: <<http://forumeja.org.br/files/docmec.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. **Educação de Jovens e Adultos no Brasil (1986-1998)**. Coordenado por Sérgio Haddad (Coord.). – Brasília: MEC/Inep/Comped, 2002. (Série Estado do Conhecimento n. 8).

BRASIL. Portal da Presidência Social. **Estatísticas de Acidentes do Trabalho 2013**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeat-2013/estatisticas-de-acidentes-do-trabalho-2013/>>. Acesso em: 30 set. 2015.

BRITISH STANDART INSTITUITON. **Occupation health and safety management systems – Guideline Specifications – BSI OHSAS 18001**. London. 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CURY, Carlos Roberto Jamil. In. BRASIL. **Conselho Nacional de Educação**. Parecer CNE/CEB 11/2000. Diretrizes Curriculares para a Educação de Jovens e Adultos. Brasília: MEC, Maio/2000.

DICIONÁRIO do Aurélio. **Significado de Percepção**. Disponível em: <<http://dicionariodoaurelio.com/percepcao>>. Acesso em: 30 set. 2015.

GUIA VOCÊ S/A – EXAME. **As melhores empresas para você trabalhar 2007**. São Paulo: Abril, 2007.

GUIMARÃES, Lílíana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia. **Saúde Mental e Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

MENDONÇA, Maiá. **Coats Corrente: 100 anos de pioneirismo costurando sonhos**. São Paulo: DBA Artes Gráficas, 2007.

REVISTA ÉPOCA. **Edição Especial: as 100 melhores empresas para trabalhar 2007-2008**. São Paulo: Globo, 2008.

SIGNIFICADOS. **Significado de Percepção**. Disponível em: <<http://www.significados.com.br/percepcao/>>. Acesso em: 30 set. 2015.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias et al. **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

UNESCO. Educação: um tesouro a descobrir. **Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1999.