



SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA FERRAMENTA COMPETITIVA

Keylamara Pereira da Silva
keylamarap@gmail.com
DeVry - FACI

Rossicléa Ferreira do Nascimento
rossinascimento@yahoo.com.br
DeVry - FACI

Mario Augusto da Silva Botelho
botelhobel@aol.com
DeVry - FACI

Resumo: O estudo objetiva entender como a segurança possibilita a competitividade na empresa objeto de pesquisa e, mostrar ainda, que a importância dada a uma política voltada à segurança pode se tornar uma vantagem competitiva, um diferencial, oportunizando sucesso a organização. A metodologia do estudo é caracterizada por pesquisa descritiva, exploratória com abordagem de estudo de caso. O Instrumento para levantamento de dado foi um questionário estruturado. A amostra da pesquisa é classificada como não probabilística. Os resultados apontam a segurança no trabalho como um valor, uma cultura enraizada na empresa. Tem no elemento humano, seu maior capital. E o investimento na capacitação, no estímulo a lidar com as questões de riscos de maneira correta, o papel de protagonista da empresa, ao disseminar a cultura de segurança no trabalho, num processo de longo prazo com reflexos no futuro da organização. O retorno é positivo com crescimento em produtividade e reconhecimento do mercado pelos produtos e serviços da empresa, sendo a segurança no trabalho o diferencial competitivo.

Palavras Chave: Segurança - Trabalho - Competitividade - Prevenção - Acidentes

1. INTRODUÇÃO

Segurança no trabalho é uma ferramenta de grande valia para o desenvolvimento humano e econômico. É Humano, haja vista, trabalhar com técnica de prevenção da vida das pessoas contra acidentes, demonstrando os riscos que correm ao trabalhar em algumas atividades. Trabalha-se sempre o psicológico do trabalhador, mostrando que pessoas o aguardam em casa e dependem para sua destinação para sobrevivência. É econômico porque uma empresa que foca na segurança é reconhecida no mercado, por seus bons serviços e sua segurança, pois pra cada tipo de produto existe o tipo de cliente, logo, um produto que movimenta pessoas, vidas, sonhos, tem um cliente mais exigente com qualidade e segurança, como por exemplo, um avião ou elevador. A equipe que trabalha com esses equipamentos precisam estar bem protegidos, e prevenidos de possíveis acidentes, assim conseguem produzir com mais qualidade, consequentemente o produto também estará adequado e seguro para uso.

É isso que se pretende mostrar com este estudo, que um investimento feito em segurança no trabalho pode proporcionar o crescimento da empresa no mercado atuante. É o caso da empresa objeto de estudo, a qual é uma líder de mercado e tem segurança como um valor, e já está bastante enraizado na cultura da empresa, e para todos os novos colaboradores que ingressam, imediatamente internalizam de forma natural.

Na visão de Marras (2000), implantar programas de prevenções, é de longo prazo, uma vez que trabalham também com a mente humana, muitas delas já habituadas a vícios de atividades errôneas que colocam a vida em risco, então o processo de conscientização de proteger suas vidas e a dos colegas, detectar o que pode colocar a vida em risco ou não no ambiente de trabalho, é um processo delicado e trabalhoso.

Ainda assim, no decorrer do estudo, percebe-se que apesar de trabalhoso é muito significativo, por que os resultados são de sucesso. Com relação ao custo, é muito mais viável investir em segurança no trabalho, haja vista que, economicamente os gastos causados por acidente de trabalho, ocasionam interrupção do trabalho, substituição e treinamento de mão de obra, redução da produção, indenizações aos acidentados, etc, é significativamente elevado. Além de refletir de forma negativa para a imagem da empresa.

Os custos diretos e indiretos de acordo com uma pesquisa publicada pelo Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região, na qual afirma que os gastos resultantes de acidentes, como, doenças, mortes, sofrimento psicológico causado pelo trabalho pode ultrapassar uma conta de 100 bilhões de reais por ano, que está relacionada aos pagamentos de benefícios previdenciários, atendimento médico, tratamentos de reabilitação, e ações judiciais. Esse custo tem como parâmetro os trabalhadores formais e informais. Visto que, os gastos com os empregados que possuem carteira assinada estima-se cerca de 70 bilhões de reais. Muitos desses acidentes resultam em afastamento do trabalho por mais de 15 dias, morte e incapacidade de trabalhar. Tudo isso não é custeado apenas pelo empregador, mas também pelo governo, pela utilização do sistema único de saúde (SUS), previdências, dentre outros, ou seja, indiretamente afeta uma série de pessoas (PASTORE,2012).

Logo, percebe-se que uma boa política de segurança e, trabalhar com prevenções, traz resultados extraordinários tanto pra o colaborador quanto para a organização e demais pessoas que indiretamente pode ser afetada por esses custos.

Diante do exposto questiona-se: A segurança no trabalho é uma ferramenta que oportuniza a competitividade?

Para responder ao questionamento definiu-se como objetivo geral: Entender como a segurança no trabalho possibilita a competitividade da empresa no mercado em que atua. E, como objetivos específicos: Identificar os principais resultados de uma política de segurança eficiente; Investigar o índice de acidente nos últimos dois anos e suas consequências para a

empresa; Mostrar o que a empresa tem feito para disseminar a cultura de segurança no trabalho para colaboradores.

A motivação do trabalho está em poder contribuir na compreensão dos leitores, de que mais importante que investir em produtos e qualidade, está na segurança no trabalho dos colaboradores, estes que por sua vez são responsáveis pelo crescimento da empresa, e precisam estar bem. Tendo como estudo a empresa do ramo de elevadores P&S S.A, que é líder no ramo e foca na segurança no trabalho de uma forma exemplar, tem-se a intenção de estimular outras organizações de diversos ramos a fazer parecido e alcançar uma parcela de mercado considerável. É um assunto que visa não só a lucratividade e liderança, mas a preservação das vidas de pessoas, pois qualquer acidente pode ser fatal, considerando a quantidade de pessoas afetadas (que abrange da família à equipe de trabalho), assim como também no aspecto financeiro. Logo ver-se que segurança é um fator primordial que pode levar a empresa a patamar do sucesso, como a falta dela que pode levar a regressão. O cliente de um produto como esse, de valor significativo e que obrigatoriamente deve ser seguro, precisa ver a empresa com qualidade, ter uma imagem positiva de segurança, não o contrário. E é isso que este trabalho pretende mostrar, o grau de importância que é dado à segurança dos seus funcionários e quanto isso ajuda no seu crescimento.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. SEGURANÇA NO TRABALHO

Ribeiro Neto, Tavares, Hoffmann (2008) afirmam que Segurança e saúde no Trabalho são as condições e fatores que afetam e/ou possa vir a afetar colaboradores, temporários ou terceirizados no local de trabalho.

Segurança no trabalho é uma ferramenta utilizada nas organizações, com o objetivo de prevenir acidentes, e oferecer, seguridade, salvaguarda aos empregados, assim utiliza-se de ações técnicas e educacionais dentre outras medidas que possibilite a prevenção e minimize ao máximo os riscos e suas causas acidentais. Chiavenato, (2002, p.438) afirma que:

Segurança no Trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Nesse sentido é de fundamental importância tratar o assunto sobre dois pontos de vista: O humano e o econômico. O primeiro está voltado para saúde das pessoas no ambiente de trabalho e o segundo para os custos gerados em função dos acidentes. No que tange a saúde do trabalhador, quando resguardada pela empresa reflete positivamente em todos os sentidos para a organização. De forma geral resulta em crescimento, produtividade, engajamento dos colaboradores. Quanto ao segundo plano, menor custo, menos desgaste para a empresa, evitar-se os passivos judiciais e administrativos possibilitando maiores investimentos.

Trabalhar em um ambiente seguro faz com que as pessoas se sintam valorizadas e motivadas a desenvolver suas atividades e conseqüentemente geram bons resultados para as empresas.

Entre as medidas tomadas com relação à segurança, uma está focada em prevenção de acidentes. Nesse prisma Cardella (2007, p.23) registra que:

A redução dos acidentes é um dos mais fortes desafios à inteligência do homem. Muito trabalho físico e mental e grandes somas de recursos têm sido aplicados em prevenção, mas os acidentes continuam ocorrendo, desafiando permanentemente todos os esforços.

Cardella (2007) afirma ainda que, lidar com a inteligência humana não é uma das tarefas mais fáceis, é evidente que educar um adulto é um processo mais lento, em relação a uma criança pelo fato dos adultos já estarem com vícios comportamentais e, implantar na mente de um indivíduo a importância de se prevenir é bastante laborioso e cansativo.

As empresas que já trabalham com esse tipo de programa, de prevenção de acidentes, embora capacitem, treinem e motivem, sofrem ainda com o descaso humano. Dentre as causas de acidentes, é uma das principais, uma vez que engloba o excesso de confiança, insubordinação, criação de atalhos na atividade exercida, cansaço, entre outros fatores humanos. Para evitar esses comportamentos, são criadas regras na organização as quais impõem aos colaboradores a utilização dos equipamentos de segurança, é o caso da suspensão, advertência e até multas, quando não fazem uso dos equipamentos de segurança. É preciso fazer esse tipo de abordagem porque muitos ainda não têm consciência dos riscos e do que pode causar um acidente não só em sua vida, como; ficar com limitações físicas, dores, incapaz de exercer as atividades por um período dependendo da gravidade, bem como o que pode afetar na vida de suas famílias, que podem ficar desamparadas.

A CIPA (comissão interna de prevenção de acidentes) é regulamentada pela Consolidação das leis do trabalho, nos artigos 163 a 165. A partir de vinte trabalhadores, conforme o ramo de atividade a empresa esta obrigada a manter a comissão. É regulamentada pela a NR-5 (2011) (norma de regulamentação), a qual estabelece que a comissão deva ser composta por representantes dos empregados e empregador sendo 50 por cento para cada representação, o numero dependerá da gravidade do trabalho e quantitativo de funcionário. No caso dos representantes dos empregados são escolhidos por eleição entre os próprios funcionários, tanto os titulares quanto suplentes tem estabilidade por um período, já no caso do empregador, quem decide os representantes é a diretoria, e não há estabilidade.

Ela vem no auxílio da prevenção de acidentes, com o objetivo de identificar as falhas de segurança no ambiente de trabalho, tentar encontrar soluções para minimizar os riscos, divulgar informações relativas à segurança aos empregados, dentre outras atribuições, ou seja, está como uma assessoria na prevenção de acidentes.

Essa é apenas mais uma de várias outras ferramentas a disposição das empresas.

2.2. SEGURANÇA DO TRABALHO NAS EMPRESAS

Atualmente é praticamente impossível não se pensar em segurança no ambiente de trabalho. Há cada vez mais um número crescente de empresas que desenvolvem seus próprios programas de segurança, elaboram políticas e procedimentos consistentes que visam à prevenção de acidentes e conseqüentemente a segurança de todos. Isso não se restringe ao ambiente de trabalho. Suas políticas de conscientização ultrapassam as linhas da organização, as pessoas são estimuladas a manterem sempre e em todo lugar uma postura de segurança.

De acordo Marras (2000), as grandes empresas se preocupam extremamente com a segurança, orientam equipes, investe na prevenção de acidentes, fazendo com que este tipo de ação já faça parte do processo organizacional, para ele, isso é feito com o objetivo de: Minimizar riscos relacionados com os produtos, atividades e serviços para funcionários e terceiros; melhorar o desempenho; auxiliar a organização a estabelecer uma imagem responsável perante a comunidade.

Por outro lado, a legislação em vigor em relação a acidente de trabalho amparada na Constituição de 1988 em seu artigo 7º, contempla os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de estabelecer benefícios que visam à melhoria da condição social do trabalhador. São destaque da Carta Magna no artigo retro os incisos (MENDES, WÜNSCH, 2007).

[...] XXII: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVIII: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXXIII: proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;
XXXIV: igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; [...].

Além da Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, (CLT) em seu capítulo cinco, contempla a Segurança e Saúde do Trabalhador. No artigo 162, é previsto o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Trata-se de uma equipe que as organizações são obrigadas a manter para promover a saúde e proteger a integridade do profissional no ambiente de trabalho. São isentas desta obrigatoriedade as empresas cujos graus de risco estejam contemplados entre 1,2,3 e, número de colaboradores inferior a cem.(PEARSON, ACADEMIA, 2009).

A segurança deixou de ser uma parte isolada nas empresas para ser um ponto de significativa importância do todo. Ela não se restringe mais apenas a um setor ou uma comissão. A cada dia que passa é mais indispensável ao planejamento estratégico das empresas. Vem se transformando em valores fundamentais e deixando de ser um mero discurso vazio para se tornar cultura e valor. Chiavenato (2002, p.438) afirma que “A rigor a segurança é uma responsabilidade de linha e uma função de staff”.

Cada gestor, em sua área de atuação, deve orientar fiscalizar e, penalizar o funcionário se necessário quando em se tratando de segurança, garantindo que cumpram e atendam as políticas e procedimentos necessários para prevenir os acidentes.

2.3. DIFERENCIAL COMPETITIVO

Diferencial competitivo está relacionado com a criação de valor para o cliente considerando um determinado produto ou serviço. Ele não pode ser entendido observando à empresa de maneira geral, ou seja, as áreas precisam ser observadas de maneira individual, específica.

Porter (1989) assegura que, existem dois tipos básicos de vantagens competitivas; baixo custo e diferenciação. Nesse sentido a segurança no trabalho se torna um diferencial competitivo por diferenciação, uma vez que os meios para diferenciação são peculiares a cada empreendimento. Pode ser baseada no próprio produto, no sistema de entrega pelo qual ele é vendido, no método de marketing e em uma grande variedade de outros fatores.

Alguns estudos mostram que as empresas que valorizam e investem em segurança no trabalho tem grande diferencial competitivo. Estão à frente dos concorrentes, conseguem melhores resultados e equipe com uma melhor performance, além de uma imagem positiva perante a sociedade.

Na visão de Oliveira (2009) a vantagem competitiva de uma organização está naquilo que a diferencia dos concorrentes, algo que não é fácil imitar, mas que é sentido pelo mercado através dos produtos, dos serviços que ela produz, desenvolve, projeta com propriedade, atraindo cada vez mais compradores.

Ver-se esse diferencial em algumas grandes empresas que se tornam líder de mercado, pelo fato da prioridade e maneira que é tratada o fator segurança, muitas estão em patamar de destaque justamente porque são vista pela sociedade como uma empresa responsável, e na qual se tem a segurança de comprar o produto e confiar, principalmente as empresas que atuam no seguimento de produtos de riscos, como elevadores, aviões, etc.

Deve-se levar em consideração que o processo de implantar programas de prevenção não é custo, estrategicamente é uma ferramenta também motivacional, pois os funcionários

são o bem mais importante e precioso da organização e, que influenciam diretamente no processo competitivo.

Gil (2009), afirma que uma empresa que queira se tornar competitiva é necessário que tenha uma elevada produtividade, e isso depende da mão de obra, da equipe, logo, passa a ser uma vantagem competitiva. Ainda segundo o autor, a produtividade depende de: capacitação e motivação. A capacitação já começa desde o recrutamento, a seleção, onde em seguida, através de avaliações detectam-se os “gaps” e passam por treinamentos e desenvolvimentos. Quanto à motivação, parte de dentro do empregado, em empenhar-se melhor, produzir mais, porém a empresa pode influenciar bastante nesse fator, oferecendo qualidade de vida, segurança, satisfação. Atualmente os colaboradores qualificados buscam não apenas o bom salário, mas também um ambiente de trabalho favorável.

A organização que se mostra preocupada com a segurança de cada colaborador, com a sua qualidade de vida e, de sua família, já que atualmente existem muitos programas voltados para os assuntos retrocitados, mostra-se diferente das demais. Note-se, que esse é um fator que contribui para a empresa ter funcionários empenhados, dispostos, motivados que colaboram com o crescimento organizacional por sentirem-se acolhidos e com um valor especial para a empresa. Como resposta, produzem mais, destaca a imagem de mercado da mesma, isso é uma vantagem competitiva com relação a outras organizações que ainda não disseminam a cultura de segurança no trabalho.

E por último e muito importante está no prejuízo financeiro, pois estudos apontam que os gastos com indenizações e acidentes em geral, custam muito mais para a empresa do que o investimento em prevenção. Por esta razão busca-se cada vez mais implantar programas que frisam sobre segurança, como uma forma de prevenção e redução de custos futuros com indenizações, seguros, etc.

2.4. VISIBILIDADE DA EMPRESA QUE INVESTE EM SEGURANÇA

Implantar uma política de segurança com qualidade, disseminar a importância de prevenção de acidentes através de treinamentos, implantar programas sociais e familiares, enfatizando o valor da vida entre as equipes e utilizando esta gama de ideias, traz um custo benefício à segurança e saúde no trabalho muito favorável.

O jornal The Economist, em sua publicação semanal (julho/14), apresentou o gráfico abaixo, que ilustra a matéria sobre “vantagens competitivas das empresas que aprimoram as ações em segurança e saúde no trabalho”.



Fonte: O jornal The Economist (2014)

Neste sentido, além do fato das empresas trabalharem pensando no funcionário, elas passam a trabalhar conforme as leis, que estão claramente expostas na NBR NM207/99 (Norma Brasileira / Norma Mercosul) para o ramo de elevadores, por exemplo, onde estabelece as condições de poço de elevadores, forma de proteções de vão, etc. Existe também, voltado para segurança, a NR-6 (norma de regulamentação), que explica o uso dos EPIS (equipamentos de proteção individual) entregue a equipe de trabalho gratuitamente, além da questão legal do trabalho que pode ser encontrado em diversas fontes de informação. Tem-se a questão do agente financeiro, pois essas prevenções reduzem gastos com indenizações, e o agente psicológico, aqui é quando os trabalhadores, por a empresa agir com cuidado na segurança investindo tanto em equipamentos quanto em treinamentos, percebe que a empresa se preocupa com eles, fato positivo, pois passam a trabalhar motivados e a produzir mais e com qualidade.

Os custos refletem também na falta de produção, pois dependendo da gravidade do acidente, o funcionário acidentado precisa se afastar das atividades por um curto ou longo período, o que ocasiona a baixa da produção, além dos custos destes dias parados que devem continuar sendo pagos ao funcionário, pois foi acidente de trabalho, logo é de responsabilidade da empresa na maioria dos casos. Direto ou indiretamente deixar segurança em segundo plano pode acarretar sérios problemas.

Os desafios no mercado competitivos são enormes, cada empresa precisa de um diferencial e é correto dizer que a segurança no trabalho no setor industrial um grande aliado competitivo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. TIPO DE PESQUISA

A pesquisa tem fundamento em Vergara (2013) e Gil (2010) e, classifica-se de acordo com as características do estudo em : descritiva, exploratória, bibliográfica, estudo de caso.

Quanto aos fins o estudo é descritivo e exploratório. É descritiva uma vez que pormenoriza , os dados coletados na pesquisa de campo, e os benefícios da implantação de um sistema de segurança no trabalho (VERGARA, 2013). É exploratória, considerando que permite uma maior familiaridade entre os pesquisadores e o tema pesquisado, visto que este ainda é pouco conhecido, pouco explorado no que se aplica ao estudo uma vez que a empresa objeto de pesquisa, tem muito a contribuir com o leitor, por ser exemplo em segurança e, portanto, divulgar sua experiência profissional é significativamente importante para a comunidade acadêmica e sociedade em geral (VERGARA, 2013).

Quanto aos procedimentos técnicos refere-se a uma pesquisa bibliográfica e estudo de caso. É pesquisa bibliográfica porque se fez necessário buscar fundamentações teóricas para entender melhor sobre segurança no trabalho, competitividade, e custos diretos e indiretos, para assim desenvolver a pesquisa (GIL, 2012). É estudo de caso porque busca coletar dados, detalhamentos de informações pertinentes de uma empresa real (GIL, 2012).

3.2. INSTRUMENTO DE PESQUISA

Os instrumentos utilizados para realização da pesquisa foram uma entrevista realizada com o gestor de novas instalações de equipamentos, e um questionário estruturado aplicado aos colaboradores operacionais, no período de 03 a 04 de Dezembro de 2015.

3.3. UNIVERSO/AMOSTRA

O universo da pesquisa é constituído pelo posto de atendimento avançado, localizado em Belém-PA, que atualmente conta com 45 montadores de equipamentos um gestor na área de montagem.

A amostra do estudo está classificada como não probabilística simples por acessibilidade, haja vista, o acesso aos operadores com autorização do gestor para aplicar o questionário, bem como, o gestor desta equipe que esteve disponível e respondeu a uma entrevista. (APPOLINÁRIO, 2012).

Foram autorizados a responderem o questionário 20(vinte) colaboradores da empresa, membros da equipe operacional, a partir da indicação do gestor de acordo com a escala de trabalho. Quanto ao gestor, no processo de instalação só existe um na filial de Belém/PA cidade em foi realizado o estudo, o qual se dispôs a colaborar no projeto de pesquisa.

3.4. ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram trabalhados com análise de conteúdo e auxílio do Excel.

3.5. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Na amostra escolhida, há um grau de escolaridade baixa o que dificulta o entendimento das questões aplicadas no questionário e acabam desestimulando a respondê-lo, logo requer mais tempo para explicar todos os passos. Talvez não sejam as pessoas mais qualificadas, porém as que têm mais domínio no assunto pelo tempo de experiência.

Outro fator relevante é a disponibilidade do gestor, que por ter apenas um no posto de atendimento avançado nesta área, o seu horário é complexo para entrevistá-lo.

3.6. ESTUDO DE CASO

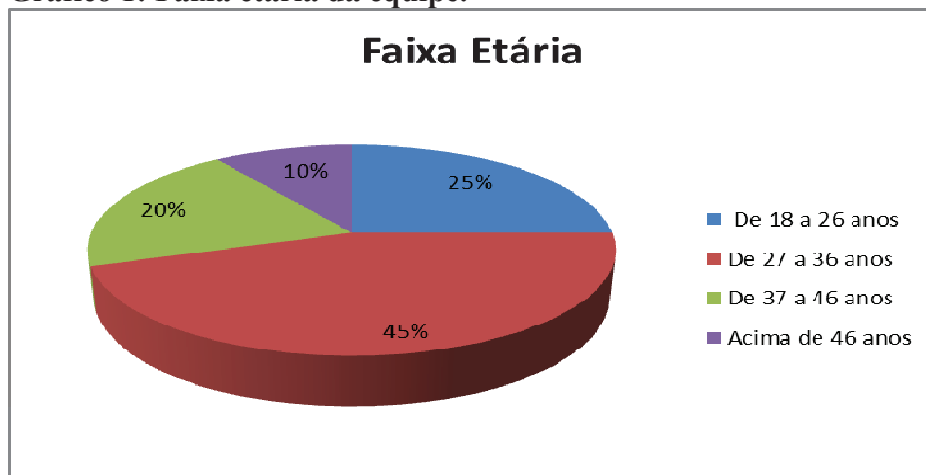
A empresa em estudo é P&S S.A, uma empresa multinacional que fabrica, instala, moderniza e presta serviços de manutenção em elevadores, escadas e esteiras rolantes, atua em todos os continentes e tem mais de 135 anos de história, No Brasil está desde 1918 e conta com mais de 5.000 colaboradores, 2 Unidades Fabris, 6 Regionais e 3 Filiais, 150 Postos de Atendimento Avançado, 3.000 técnicos altamente especializados e mais de 200 mil equipamentos comercializados.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

4.1. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

A equipe que trabalha na montagem de elevadores é do sexo masculino, pois essa atividade requer muito esforço físico, principalmente na fase inicial.

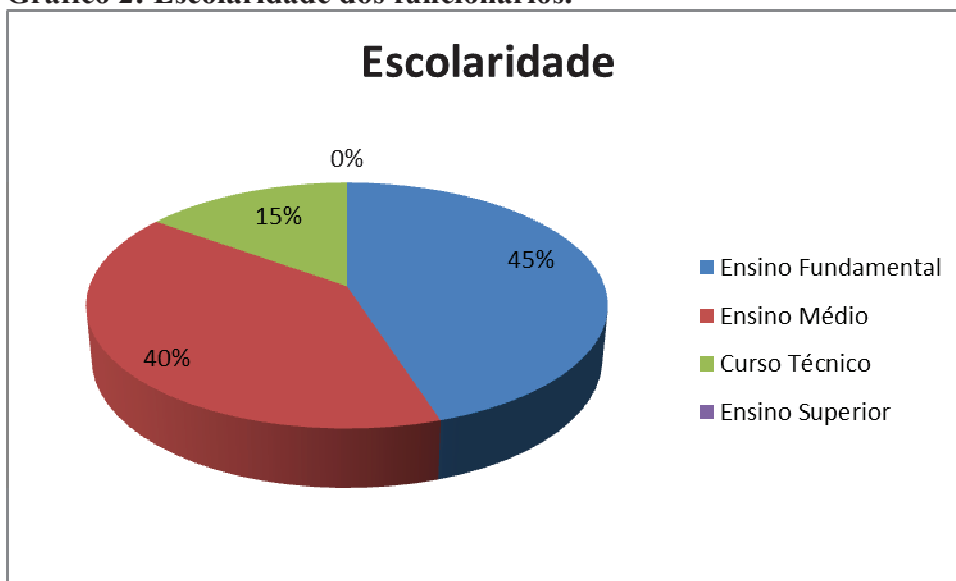
Gráfico 1: Faixa etária da equipe.



Fonte: Os autores (2015)

Segundo os dados coletados, nota-se que 45% dos funcionários tem idade entre 27 e 36 anos. Nessa faixa, via de regra, os homens tem melhor condicionamento físico e suportam maiores esforços. Isso justifica por que a maioria, 25% estão entre 18 e 26 anos. Esses jovens estão buscando oportunidade para se firmarem no mercado. 20% estão entre 37 a 46 anos. Essas pessoas tem mais maturidade, responsabilidade e um maior comprometimento com o trabalho. Apenas 10% estão na faixa acima dos 46 anos. Esse percentual reduzido ocorre em função do esforço exigido durante o processo de montagem.

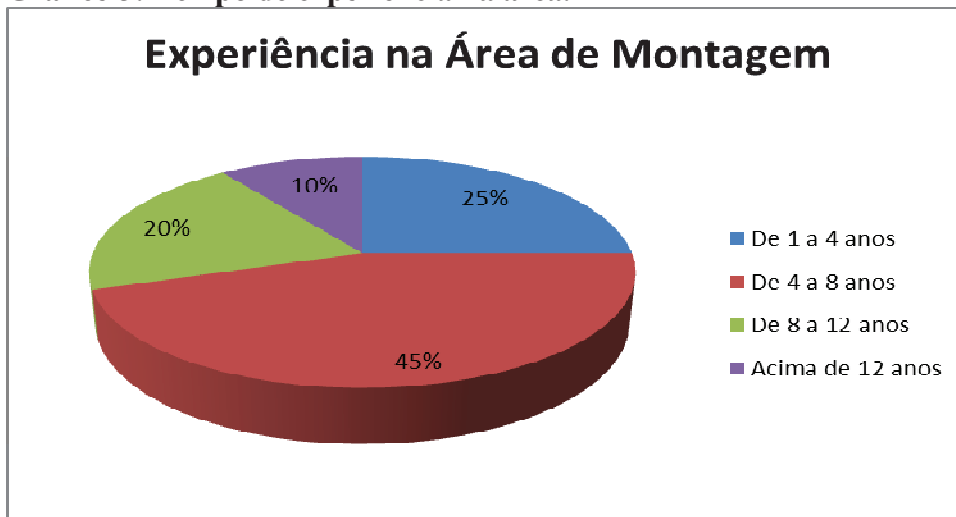
Gráfico 2: Escolaridade dos funcionários.



Fonte: Os autores (2015)

O trabalho de montagem de elevadores, escadas e esteiras, não exige escolaridade avançada, muito embora 40% das pessoas que trabalham nessa empresa possuem ensino médio, 45% possuem ensino fundamental e 15% tem além do ensino médio ao curso técnico. É desejável que tenham um pouco de conhecimento em mecânica e eletrônica básica, além de saber ler e interpretar os projetos bem como as instruções dos equipamentos.

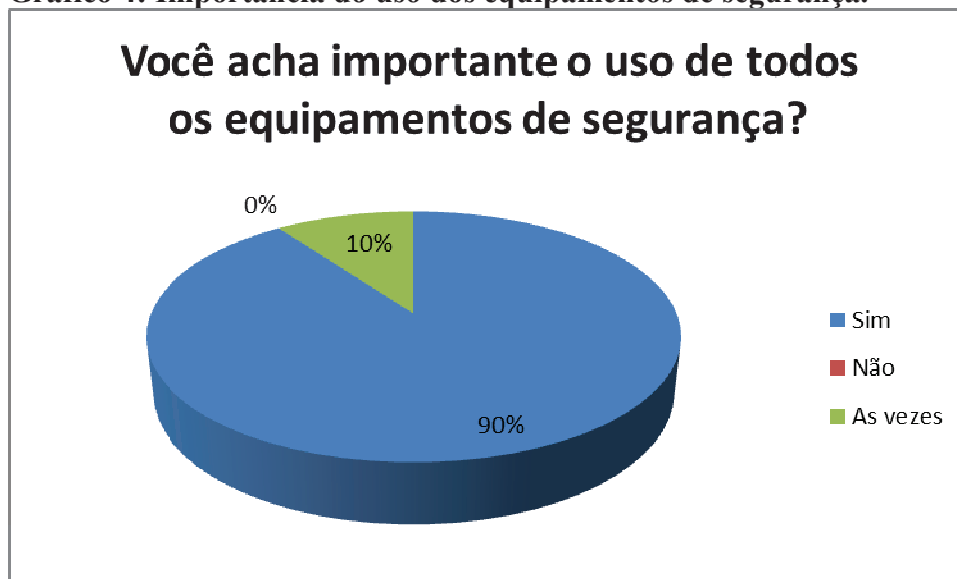
Gráfico 3: Tempo de experiência na área.



Fonte: Os autores (2015)

O turnover neste setor não é significativo. Boa parte da equipe tem entre 4 e 8 anos de experiência, e normalmente são indivíduos acima dos 27 anos e que estão em busca de estabilidade e crescimento profissional. Os indivíduos com mais de 12 anos de experiência, estão estabilizados na função e buscam exercer suas atividades com mais compromisso, responsabilidade e cautela.

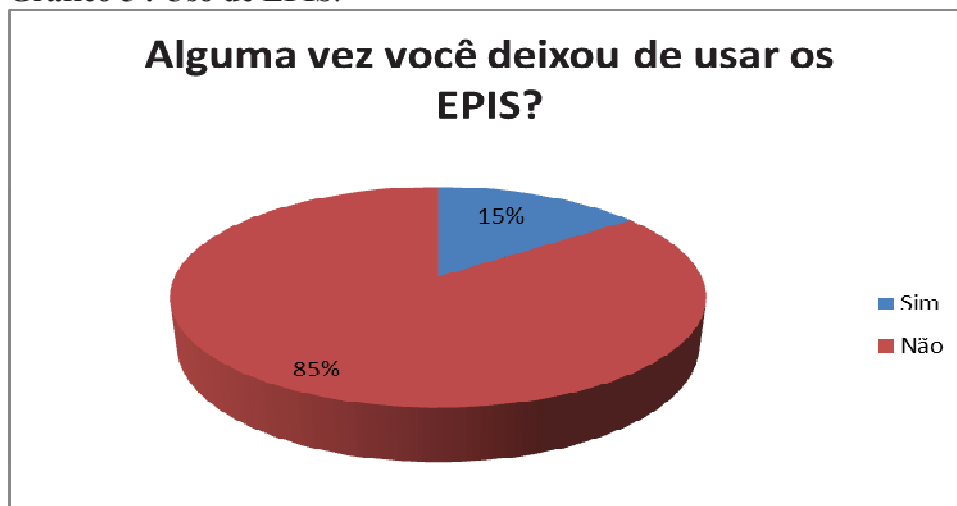
Gráfico 4: Importância do uso dos equipamentos de segurança.



Fonte: Os autores (2015)

Através do questionário aplicado aos montadores da empresa objeto de pesquisa, foi possível observar que 90% dos respondentes entendem como importantíssimo o uso de EPIS (equipamentos de proteção individual), uma vez que previne acidentes, garante a segurança e o retorno indivíduos para suas respectivas casas ao fim do dia. Alguns ainda, por alguma razão nem sempre consideram que usar todos os equipamentos seja importante, provavelmente com base em relatos de poucos, acreditam-se que o uso de alguns equipamentos atrapalha certas atividades.

Gráfico 5 : Uso de EPIS.



Fonte: Os autores (2015)

Durante a aplicação do questionário foi constatado que em algumas atividades os montadores, mesmo concordando que é primordial o uso dos EPIS (equipamentos de proteção individual) deixam de utilizá-los. 15% dos respondentes mencionou que alguma vez já deixou de usar determinado EPI por um curto espaço de tempo, em função da atividade que estava executando, por exemplo: quando estão apertando pequenos parafusos e porcas. Eles não utilizam luvas, consideram que ela reduz a sensibilidade do tato e dificulta a execução da tarefa.

Gráfico 6: Acidentes com funcionários.



Fonte: Os autores (2015)

100% dos montadores respondentes que participaram da pesquisa, não sofreram nenhum acidente grave. O que às vezes ocorre são “quase acidentes”, que em função da política rigorosa da empresa com segurança. Nessas situações de “quase acidentes”, são reportados para empresa, esta que por sua vez, investiga e toma ações para que não ocorra novamente.

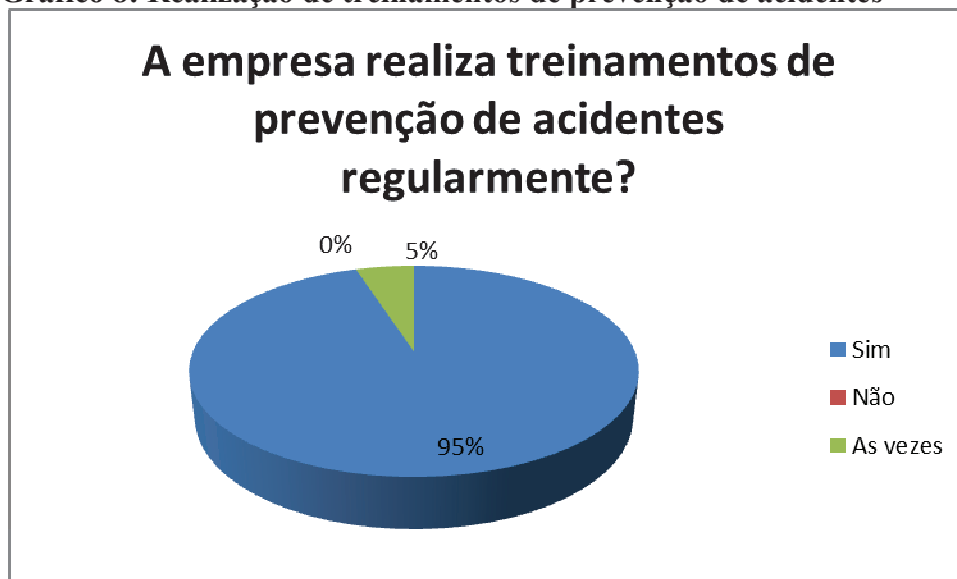
Gráfico 7: Acidentes com colegas de trabalho.



Fonte: Os autores (2015)

Os resultados da pesquisa relevam que um dos respondentes, já presenciou algum colega próximo de trabalho se acidentar e, que o acidente assistido ocorreu em decorrência de irregularidade na obra e não falta de uso de EPI. Porém existem outros casos, que acontecem em outras filiais, do Brasil e do mundo, que são divulgados internamente e a maioria é por falha humana. As pessoas não observaram os procedimentos da companhia e não respeitaram as regras de ouro de segurança.

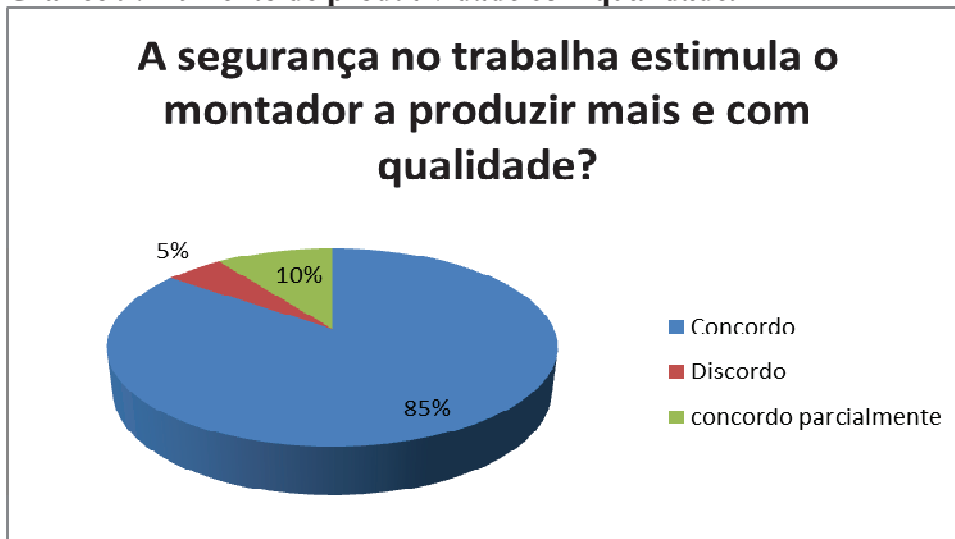
Gráfico 8: Realização de treinamentos de prevenção de acidentes



Fonte: Os autores (2015)

De acordo com o resultado da pesquisa dentre os respondentes, apenas um montador informou que os treinamentos não acontecem regularmente. Dialogando com o mesmo foi possível perceber que ele sente a necessidade de aumentar a frequência dos treinamentos. No entanto, 95% dos respondentes disseram que os treinamentos são regulares. São ministrados treinamentos de segurança com orientação a prevenção de acidentes, realizam DDS (diálogos de segurança) mensalmente ou sempre que houver necessidade e todos participam.

Gráfico 9: Aumento de produtividade com qualidade.



Fonte: Os autores (2015)

Os dados apontam que 85% dos montadores concordam que a segurança no trabalho estimula na produção. Todo esse processo de capacitação, orientação e cuidado humano, refletem na produção.

Os colaboradores percebem que a companhia, se preocupa com sua segurança, o que os fazem trabalhar com satisfação e certeza de que podem contar com a ajuda de toda equipe, levando-os a produzir com comprometimento e qualidade.

De acordo com os colaboradores, a empresa está sempre preocupada com a segurança de todos, desenvolvendo novas políticas de segurança, novos procedimentos e produtos cada dia mais seguros. É uma cultura muito forte e em todos os lugares se enxerga isso, nas atitudes das pessoas, nos comportamentos, nos equipamentos, nos serviços oferecidos, nas condições de trabalho, e nas ferramentas e EPIS (equipamentos de proteção individual) que são disponibilizadas. É necessário garantir a segurança de quem monta e utiliza equipamentos.

Em conversação com os respondentes que concordam parcialmente ou não concordam, foi possível perceber que sua motivação está relacionada principalmente com os ganhos financeiros.

4.2. ANÁLISE DO ROTEIRO DE ENTREVISTA

1) Qual a importância da segurança no trabalho para o desenvolvimento da empresa? Você acha que isso se tornou um diferencial competitivo de mercado?

Segundo o gestor segurança é um valor fundamental da empresa. Não há negociação quando o assunto é segurança, pois além de ser um valor, é também um pilar, é a base que sustenta a empresa.

Os produtos oferecidos precisam ser 100% seguros e as pessoas que trabalham e utilizam os equipamentos precisam estar 100% seguras.

Para o gestor a segurança é um grande diferencial competitivo. Os produtos passam por rigorosas inspeções de qualidade. Elas ocorrem durante todo o processo de fabricação, montagem, entrega para o usuário final e durante toda a vida útil do produto.

A cada ano a empresa busca novas parcerias com empresas que são líderes em inovação e referencia mundial em segurança. Algumas dessas parcerias avaliam o perfil dos gestores em relação à segurança, com o objetivo de aperfeiçoar ferramentas de gestão e ajudar na transformação do desempenho em segurança da equipe.

2) O que a empresa faz para disseminar a cultura de segurança no trabalho para seus funcionários?

São várias as ferramentas utilizadas para viver a segurança no trabalho. Elas vão desde parcerias com empresa lideres em segurança no mercado, passam por uma política rigorosa de segurança e saúde, regras de ouro de segurança, DDS (Diálogo de Segurança) mensais, encontros com os familiares e vários treinamentos, tais como: Direção defensiva, Içamento de Carga, Prevenção de Acidentes, Liderança em Segurança, Prevenção e Combate a Incêndios, entre outros.

De acordo o gestor a segurança é cultura da empresa e baseia-se na prevenção, conscientização de riscos e sempre busca melhorar o desenvolvimento e o cumprimento dos processos.

3) É divulgada no site da empresa que um bilhão de pessoas usam seus equipamentos diariamente, isso mostra que os empreendimentos, construtoras aderem muito ao produto. Você acredita que a empresa é líder na área que atua? Há algum reconhecimento de mercado por prestar a segurança no trabalho e nos equipamentos que possa comprovar isso?

Somos líderes em transporte vertical e reconhecidos pelo mercado como sinônimo de segurança e qualidade.

O foco no cliente é prioridade, assim como a busca pelo reconhecimento em segurança e qualidade, é uma das razões que a faz ser líder em transporte vertical, movimentar um bilhão de pessoas por dia e de fato ter reconhecimento do mercado.

Prova desse reconhecimento é percebida através dos prêmios: Título de uma das 150 melhores empresas para se trabalhar na revista Você S.A, Premio Valor 1000 2015, Prêmio Época Reclame Aqui 2015 – melhor empresa para o consumidor, Prêmio PINI 2015, Top of Mind Casa & Mercado 2015, dentre outros.

4) Quando se fala em segurança, a preocupação é principalmente com os funcionários ou também com os clientes? Neste ultimo caso, existe algum programa e/ou dicas para os consumidores saberem como utilizar o equipamento com segurança?

De acordo com o gestor a empresa se preocupa com todos os envolvidos, do operário ao usuário final. A preocupação com segurança está em todo lugar. Ela não se restringe aos limites da empresa.

São realizados Workshops com os clientes que visam à conscientização com relação ao uso correto e à segurança dos equipamentos. Há distribuição de cartilha de uso dos equipamentos e orientação de como agir em caso de emergência.

5) Existem programas na organização voltada para os familiares dos colaboradores, como uma forma de motivação, qualidade de vida e integração, já que eles trabalham sobre vários ricos diariamente?

Para o entrevistado a preocupação da empresa com a saúde e segurança de seus colaboradores, vão além da prevenção de acidentes. Há uma preocupação com a qualidade de vida, com equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, sempre com o objetivo de oferecer as melhores condições para a saúde de cada colaborador. Os programas Bem estar e saúde, Mais Vida e Boletim Saúde são exemplos de como a empresa se preocupa com o seu time.

O Workshop “Minha casa tem um super-herói”, é mais uma forma de aproximar as famílias dos colaboradores da empresa e fazer com eles conheçam a rotina de trabalho. Durante o evento eles utilizam os mesmos equipamentos de segurança e assistem vídeos sobre as atividades. Além disso, existem concursos com temas voltados à segurança, onde os filhos dos funcionários participam e os melhores vídeos e fotos ganham prêmios.

6) Qual o retorno do investimento feito pela empresa em segurança?

Para o gestor o retorno é a liderança do mercado de transporte vertical e o reconhecimento de todos como uma empresa sinônimo de segurança e qualidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalização da pesquisa permite afirmar que o estudo na empresa P&S, possibilitou responder ao questionamento da investigação, bem como, o alcance do objetivo do estudo: nessa ordem é possível asseverar que no caso em tela a segurança no trabalho é uma ferramenta que oportuniza a competitividade, uma vez que a segurança na P&S é vista com importância impar, além de fazer parte da cultura organizacional, tem no material humano po o bem mais precioso e valioso na estrutura da empresa.

Por outro lado estudos comprovam que os colaboradores que trabalham em empresas com uma política de segurança consistente, tendem a desenvolver suas atividades com mais satisfação, melhor produtividade e fidelidade, logo, o turnover é baixo, o que para a empresa é excelente, haja vista, os investimentos com treinamentos, e programas de segurança e outras aplicações em capacitação e qualificação de funcionários, que replicam em bons resultados em longo prazo.

O cliente que escolhe uma empresa para adquirir um produto como um elevador, por exemplo, (produto que tem custo elevado independente da empresa fornecedora), não está preocupado apenas com valor aquisitivo, mas, sobretudo com a qualidade, pois movimentam pessoas, vidas e sonhos. Ele(cliente) procura adquirir um produto de alto valor agregado, que seja sinônimo de qualidade e segurança. Para garantir que o cliente adquira o desejado, a P&S investe em segurança, ou seja, para ela a segurança faz parte da cultura organizacional da empresa, um valor para que os colaboradores tenham consciência da importância da prevenção de acidentes. O estudo constatou que constantemente a empresa faz treinamentos, workshop, programas com familiares dos colaboradores, programas para clientes, todos voltados para segurança.

Investir em uma política de segurança eficiente possibilita um grande diferencial competitivo, as empresas trabalham com pessoas, ideias e sentimentos diferentes. O diferencial estará na forma que são implantados os treinamentos, os programas e a cultura na mente de cada indivíduo. Assim, muitas vezes a P&S se utiliza da família do colaborador para motiva-los a trabalhar seguindo os procedimentos, afinal muitos saem de casa para trabalhar planejando retornar com saúde, sem lesões, para aqueles que o esperam e dependem dele para sobreviver. Essa dedicação dá a empresa reconhecimento em termo de segurança, conquistando vários prêmios no mercado, além de ser líder no ramo.

No estudo estabeleceram-se três objetivos específicos, como: Identificar os principais resultados de uma política de segurança eficiente; A partir do questionário aplicado notou-se que, a atenção dada aos funcionários, o treinamento e o fornecimento de equipamentos de segurança, são fatores que contribuem com o desenvolvimento do colaborador, no sentido motivacional, pois trabalham com maior dedicação e segurança, assim como no aspecto técnico, visto que a qualidade do produto se eleva a cada ano, principalmente no quesito segurança, e consequentemente o reconhecimento de mercado cresce, tornando-se uma líder no segmento que atua.

No objetivo seguinte: Investigar o índice de acidente nos últimos dois anos e suas consequências para a empresa; É possível ver bons resultados na empresa P&S, que nos últimos dois anos teve um índice de acidente baixo comparado à demanda de elevadores montados, o que refletiu no aumento do market share, na baixa rotatividade e motivação da equipe. Dos vinte entrevistados nenhum sofreu acidentes nesse período e estão na empresa a mais de cinco anos, reflexo da boa gestão de segurança disseminada em todos os setores.

E o terceiro e último objetivo: Mostrar o que a empresa tem feito para disseminar a cultura de segurança no trabalho para colaboradores; O fato é que todo esse processo de implementação da cultura de segurança, educar cada pessoa, e fazê-los internalizar significativo quantitativo de informações, requer tempo, e comprometimento de todos, além de uma disposição da empresa, mas o resultado é positivo quando tudo que foi planejado acontece. A empresa em estudo aplica mensalmente ou sempre que há necessidade, treinamentos, workshop e diversos programas de segurança. Ainda conta com a contribuição da CIPA (comissão interna de prevenção de acidentes) para o alcance de sua meta maior, ou seja, 0% de acidente.

6. REFERÊNCIAS

- CARDELLA, B.** Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes: Uma Abordagem Holística. 1ª ed. São Paulo: Atlas 2007.
- CHIAVENATO, I.** Recursos Humanos. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, A.C.** Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIL, A. C.** Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARRAS, J. P.** Administração de Recursos Humanos, do operacional ao estratégico. 11ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

MENDES, J. M. R. ; WÜNSCH , D. S.: Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/14.pdf>> Acesso em: 09 de dezembro de 2015.

OLIVEIRA, D.de .P. R. de. Estratégia Empresarial & Vantagem Competitiva. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PEARSON, A.: Administração de Recursos Humanos, São Paulo, Pearson, 2009.

PORTER, M. E. Vantagem Competitiva, 12ª ed. Rio de Janeiro: Campus 1989.

PORTAL J. B. disponível em: <http://trt-12.jusbrasil.com.br/noticias/2915551/pais-gasta-r-100-bi-com-acidentes-de-trabalho>. Acesso em 16 de dezembro de 2015 .

PORTAL .C. disponível em: <http://www.castrolanda.coop.br/seguranca/vantagem-competitiva-das-empresas-que-investem-em-seguranca-e-saude-no-trabalho-15602>. Acesso em 16 de dezembro de 2015.

PORTAL. S. disponível em: <http://www.schindler.com.br/internet/pt/home.html>. Acesso em 08 de dezembro de 2015 .

RIBEIRO NETO. J. B. M, TAVARES , J. da C., HOFFMANN. S. C. : Sistema de Gestão Integrados; qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho, São Paulo. Ed. SENAC, 2008.

VERGARA, S. C. Projeto e Relatórios de Pesquisa em Administração. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.