



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA AGROALIMENTAR - CCTA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SISTEMAS AGROINDUSTRIAIS - PPGSA

ANNA KARYNE ARRUDA GUEDES

**PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA GESTÃO
ADMINISTRATIVA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM DUAS
AGROINDÚSTRIAS DO MUNICÍPIO DE SOUSA, PB**

POMBAL – PB
2018

ANNA KARYNE ARRUDA GUEDES

**PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA GESTÃO
ADMINISTRATIVA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM DUAS
AGROINDÚSTRIAS DO MUNICÍPIO DE SOUSA, PB**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sistemas Agroindústrias, do Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar (CCTA) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), em cumprimento às exigências para obtenção do Título de Mestre em Sistemas Agroindústrias.

Orientadores: Prof^a. Dra. Aline Costa Ferreira
Prof^a. Me. Rubênia de Oliveira Costa

POMBAL – PB
2018

G924p Guedes, Anna Karyne Arruda.
Proposta de implementação de um sistema de gestão administrativa em segurança e saúde no trabalho em duas agroindústrias do município de Sousa, PB / Anna Karyne Arruda Guedes. – Pombal, 2018.
67f. : il. color.

Dissertação (Mestrado em Sistemas Agroindustriais) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar, 2018.
"Orientação: Profa. Dra. Aline Costa Ferreira".
"Co-orientação: Profa. Ma. Rubênia de Oliveira Costa".

Administração. 2. ISO 45001. 3. Agroindústria. I. Ferreira, Aline Costa. II. Costa, Rubênia de Oliveira. III. Título.

CDU 658(043)

CAMPUS DE POMBAL

“Proposta de implementação de um sistema de gestão administrativa em segurança e saúde no trabalho em duas agroindústrias na cidade de Sousa-PB”

Defesa de Trabalho Final de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Sistemas Agroindustriais do Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar da Universidade Federal de Campina Grande, Campus Pombal-PB, em cumprimento às exigências para obtenção do Título de Mestre (M. Sc.) em Sistemas Agroindustriais.

Aprovada em 24 / 10 / 18

COMISSÃO EXAMINADORA



Aline Costa Ferreira
Orientadora



Patrício Borges Maracajá
Examinador Interno



André Japiassú
Examinador Externo

POMBAL-PB
OUTUBRO - 2018

AGRADECIMENTOS

A Deus, pai onipotente e Senhor de todas as coisas.

Aos meus amados pais, que, do céu, olham por mim.

A Pedro, meu melhor amigo e amor para a vida toda.

Aos meus tios Nady e Evandir, por terem me acolhido como filha do coração.

Ao Prof. Patrício Borges Maracajá, pelo incentivo para que eu realizasse o mestrado e pelo apoio.

As minhas orientadoras, Prof.^a. Aline Costa Ferreira e Rubênia de Oliveira Costa, pela disponibilidade e prestatividade. Vocês me fizeram perceber que quando se faz algo por vocação, se é feliz o tempo todo. E, indubitavelmente, vocês nasceram para a docência.

A(o) Prof.(a), pela sua honrosa participação na minha banca de dissertação.

Aos meus amigos, pela alegria dos momentos compartilhados, bem como pelo ombro oferecido nos momentos de tristeza.

A UFCG e todas as pessoas que a compõe, pela oportunidade dada.

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu.

(Eclesiastes 3:1)

GUEDES, Anna Karyne Arruda. **Análise do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho em Duas Agroindústrias da Cidade de Sousa, PB.** 67 fls. Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. Dissertação (Mestrado em Sistemas Agroindustriais – PPGSA). 2018.

RESUMO

O Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho proporciona um conjunto de ferramentas que potencializam a melhoria da eficiência da gestão dos riscos da Segurança e Saúde do Trabalho, apresentando-se como um fator decisivo para as organizações empresariais, uma vez que proporciona redução de riscos de acidentes, bem como promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, tendo como consequência o melhoramento dos resultados operacionais e da imagem da organização, criando novas oportunidades de crescimento. Baseado nisso, este trabalho tem por objetivo analisar a existência do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde do Trabalho em uma agroindústria de laticínios e uma agroindústria de sorvetes e gelatos. Quanto aos procedimentos metodológicos, o estudo foi realizado em uma indústria de laticínios e uma indústria de sorvetes e outros gelatos, ambas na cidade de Sousa. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com os responsáveis pelo setor de segurança e saúde no trabalho das empresas estudadas e, com base nesses dados, analisou-se a existência de Sistemas de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho nas referidas organizações. Os resultados da pesquisa revelam que as indústrias estudadas não possuem os mencionados Sistemas de Gestão, no entanto, possuem políticas na área de segurança e saúde no trabalho. Ao compará-las, percebeu-se que elas se adéquam aos programas previstos nas Normas Regulamentadoras N° 4, 5, 7 e 9. Foram sugeridas providências a serem tomadas para a implementação de Sistemas de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho na indústria de sorvetes e na indústria de laticínios, com base nas recomendações da ISO 45001.

Palavras-chave: Sistemas de Gestão. Saúde e Segurança no Trabalho. Agroindústria.

GUEDES, Anna Karyne Arruda. **Analysis of Management System for Safety and Health at Work in Two Agroindustries Sousa City, PB.** 67 p. Federal University of Campina Grande - UFCG. Dissertation (Masters in Agribusiness Systems - PPGSA). 2018.

ABSTRACT

The Management System for Safety and Health at Work provides a set of tools that enhance the efficiency improvement of risk management Safety and Health at Work, presenting itself as a decisive factor for business organizations, as it provides reduction risk of accidents, and promotes the health and satisfaction of workers, resulting in the improvement of operating results and the organization's image, creating new opportunities for growth. Based on that, this work purpose to analyze the existence of the Occupational Safety and Health Management System in a dairy agroindustry and an ice cream and gelato. As for the methodological procedures, the study was conducted on a dairy and ice cream industry and other gelato, both in the city of Sousa. Data collection was conducted through semi-structured interviews with those responsible for health and safety sector in the work of the companies studied and, based on these data we analyzed the existence of management systems Safety and Health at Work in these organizations. The survey results reveal that the studied industries do not have the mentioned management systems, however, have policies in safety and health at work. By comparing them, it was realized that they conform to the programs provided in the Regulatory Standards No. 4, 5, 7 and 9. Arrangements have been suggested to be taken for the implementation of management systems Safety and Health at Work in Industry ice cream and dairy industry, based on the ISO 45001 recommendations. Arrangements have been suggested to be taken for the implementation of management systems Safety and Health at Work in Industry ice cream and dairy industry, based on the ISO 45001 recommendations.

Keywords: Management Systems. Health and safety at Work. Agribusiness.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-----------------|---|
| ABNT | Associação Brasileira de Normas Técnicas |
| BFP | Boas Práticas de Fabricação |
| BSI | British Standards Institution |
| CIPA | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CNPS | Conselho Nacional de Previdência Social |
| EPC | Equipamento de Proteção Coletivo |
| EPI | Equipamento de Proteção Individual |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IDHM | Índice de Desenvolvimento Humano Municipal |
| ISSO | International Organization for Standardization |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| LER-DORT | Lesão por esforço repetitivo ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho |
| MPT | Ministério Público do Trabalho |
| TEM | Ministério do Trabalho e Emprego |
| NR | Norma Regulamentadora |
| OHSAS | Occupational Health and Safety Assessment Series |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PCMAT | Programa de Condições e meio Ambiente de Trabalho |
| PCMSO | Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional |
| PDCA | Plan-Do-Check-Act |
| PIB | Produto Interno Bruto |
| PPRA | Programa de Prevenção de Riscos Ambientais |
| SESI | Serviço Social da Indústria |
| SESMT | Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho |
| SGSST | Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho |
| SIPAT | Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho |
| SSO | Saúde e Segurança Ocupacional |
| SST | Segurança e Saúde no Trabalho |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Prejuízos de um acidente de trabalho..... | 15 |
| Figura 2. Acidentes de Trabalho registrados no Brasil..... | 16 |
| Figura 3. Registros de Acidentes de Trabalho (2017-2017) na Cidade de Sousa-PB..... | 17 |
| Figura 4. Modelo de um sistema de gestão ambiental baseado em processo..... | 25 |
| Figura 5. Mapa da Paraíba com destaque para o município de Sousa – PB..... | 27 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1. Riscos ambientais e seus agentes..... | 18 |
| Quadro 2. Compreensão do Contexto da Organização..... | 33 |
| Quadro 3. Compreensão das necessidades e expectativas dos trabalhadores e outras partes interessadas..... | 34 |
| Quadro 4. Determinação do escopo do Sistema de gestão em SSO..... | 35 |
| Quadro 5. Liderança e comprometimento..... | 36 |
| Quadro 6. Política de SSO..... | 37 |
| Quadro 7. Funções, responsabilidades e autoridades organizadas..... | 37 |
| Quadro 8. Consulta e participação dos trabalhadores..... | 38 |
| Quadro 9. Identificação do perigo, avaliação de riscos e oportunidades..... | 39 |
| Quadro 10. Requisitos legais e outros requisitos..... | 41 |
| Quadro 11. Plano de Ação..... | 42 |
| Quadro 12. Objetivos e planejamento para atingir os objetivos..... | 43 |
| Quadro 13. Redução dos Índices de Acidente..... | 44 |
| Quadro 14. Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança no trabalho..... | 44 |
| Quadro 15. Recursos..... | 45 |
| Quadro 16. Conscientização e competência..... | 45 |
| Quadro 17. Comunicação..... | 46 |
| Quadro 18. Documentação..... | 48 |
| Quadro 19. Controle..... | 49 |
| Quadro 20. Gestão da Mudança..... | 50 |
| Quadro 21. Aquisição..... | 51 |
| Quadro 22. Preparação e resposta à emergência..... | 51 |
| Quadro 23. Monitoramento, medição, análise e avaliação de desempenho..... | 52 |
| Quadro 24. Auditoria Interna..... | 53 |
| Quadro 25. Análise crítica pela direção..... | 54 |
| Quadro 26. Incidente, não conformidade e ação corretiva..... | 55 |
| Quadro 27. Melhoria Contínua..... | 56 |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 12 |
| 1.1 OBJETIVOS..... | 13 |
| 1.1.1 Objetivo Geral | 13 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos | 13 |
| | |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 14 |
| 2.1 ACIDENTES DE TRABALHO..... | 14 |
| 2.2 RISCOS OCUPACIONAIS..... | 18 |
| 2.3 SEGURANÇA NO TRABALHO..... | 18 |
| 2.3.1 A Segurança do Trabalho em indústria de alimentos | 20 |
| 2.4 SISTEMA DE GESTÃO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO..... | 21 |
| 2.4.1 Benefícios auferidos com a implementação de um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança no Trabalho | 23 |
| 2.4.2 A ISO 45001 | 24 |
| | |
| 3 MATERIAIS E MÉTODOS | 27 |
| 3.1 LOCAL DE PESQUISA OU ÁREA DE ESTUDO..... | 27 |
| 3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 28 |
| | |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES | 30 |
| 4.1 ESTUDO DE CASO..... | 30 |
| 4.1.1 Empresa X | 30 |
| 4.1.2 Empresa Y | 31 |
| 4.1.3 Cenário Atual das Empresas X e Y no que se refere aos elementos do SGSST e recomendações para implementação de um Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com a ISO 45001 | 32 |
| 4.1.3.1 Contexto da Organização | 32 |
| 4.1.3.1.1 Compreensão da organização e seu contexto | 33 |
| 4.1.3.1.2 Compreensão das necessidades e expectativas dos trabalhadores e outras partes interessadas | 34 |

| | |
|---|----|
| 4.1.3.1.3 <i>Determinação do escopo do Sistema de gestão em SSO</i> | 35 |
| 4.1.3.2 <i>Liderança e participação dos trabalhadores</i> | 35 |
| 4.1.3.2.1 <i>Liderança e comprometimento</i> | 35 |
| 4.1.3.2.2 <i>Política de SSO</i> | 36 |
| 4.1.3.2.3 <i>Funções, responsabilidades e autoridades organizadas</i> | 37 |
| 4.1.3.2.4 <i>Consulta e participação dos trabalhadores</i> | 38 |
| 4.1.3.3 <i>Planejamento</i> | 39 |
| 4.1.3.3.1 <i>Identificação do perigo, avaliação de riscos e oportunidades</i> | 39 |
| 4.1.3.3.2 <i>Requisitos legais e outros requisitos</i> | 41 |
| 4.1.3.3.3 <i>Plano de Ação</i> | 42 |
| 4.1.3.3.4 <i>Objetivos e planejamento para atingir os objetivos</i> | 43 |
| 4.1.3.4 <i>Suporte</i> | 45 |
| 4.1.3.4.1 <i>Recursos</i> | 45 |
| 4.1.3.4.2 <i>Conscientização e Competência</i> | 45 |
| 4.1.3.4.3 <i>Comunicação</i> | 46 |
| 4.1.3.4.4 <i>Documentação</i> | 48 |
| 4.1.3.5 <i>Controle</i> | 49 |
| 4.1.3.5.1 <i>Planejamento e Controle Operacional</i> | 49 |
| 4.1.3.5.2 <i>Gestão da Mudança</i> | 50 |
| 4.1.3.5.3 <i>Aquisição</i> | 51 |
| 4.1.3.5.4 <i>Preparação e resposta à emergência</i> | 51 |
| 4.1.3.6 <i>Avaliação de Desempenho</i> | 52 |
| 4.1.3.6.1 <i>Monitoramento, medição, análise e avaliação de desempenho</i> | 52 |
| 4.1.3.6.2 <i>Auditoria Interna</i> | 53 |
| 4.1.3.6.3 <i>Análise crítica pela direção</i> | 54 |
| 4.1.3.7 <i>Melhoria</i> | 55 |
| 4.1.3.7.1 <i>Incidente, não conformidade e ação corretiva</i> | 55 |
| 4.1.3.7.2 <i>Melhoria Contínua</i> | 56 |
| | |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 58 |
| REFERÊNCIAS | 60 |
| APÊNDICES | 65 |

1 INTRODUÇÃO

Conforme Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), a globalização dos mercados tem aumentado consideravelmente a competitividade mundial, impondo às organizações a busca contínua por novas ferramentas de gestão, que possam auxiliar na melhoria de seus processos.

Oliveira, Oliveira e Almeida (2010) ainda afirmam que as organizações têm sido levadas a implementarem sistemas de gestão que aumentem a qualidade de seus produtos e serviços, possibilitem o desenvolvimento sustentável, melhorem as condições de vida de seus colaboradores, bem como da lucratividade e competitividade, transformando, assim, as pressões de mercado em vantagens competitivas.

Para Quelhas, Alves e Filardo (2018), é um dever da alta administração das empresas aperfeiçoar seus modelos de gestão, agregando os conceitos de boas práticas de relacionamento com empregados, sociedade, governo, acionistas e fornecedores. É o que se denominou recentemente de “responsabilidade organizacional”. Isso porque, na atualidade, somente o cumprimento da legislação existente não é suficiente para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores de uma empresa.

No Brasil, por exemplo, a Segurança e Medicina do Trabalho é regida pelas normas regulamentadoras aprovadas pela portaria Nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho. No entanto, as normas e leis objetivam atender aos requisitos mínimos, algumas vezes insuficientes, para tratar a questão da segurança e higiene do trabalho.

Os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (SGSST) têm sido bastante adotados pelas organizações, como um meio diferencial no mercado, face a sua concorrência.

Para Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), a implementação de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (SGSST) proporciona um conjunto de ferramentas que potencializam a melhoria da eficiência da gestão dos riscos da Segurança e Saúde do Trabalho (SST), apresentando-se como um fator decisivo para as organizações empresariais, uma vez que o sistema proporciona redução de riscos de acidentes, bem como promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, tendo como consequência o melhoramento dos resultados operacionais e da imagem da organização, criando novas oportunidades de crescimento.

Em uma indústria de alimentos, pode-se observar uma série de riscos, tais como os físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes de trabalho. Dessa forma, a qualidade

do ambiente de trabalho é um fator imprescindível, haja vista a sua influência direta na vida do trabalhador, elemento fundamental no processo de produção.

Segundo os dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, no Brasil, entre os anos de 2012 e 2017, foram registrados, na indústria de alimentos (excluídas as indústrias alimentícias classificadas de forma específica), 11.082 (Onze mil e oitenta e dois) acidentes de trabalho. Na produção de laticínios, foram registrados 10.332 (Dez mil, trezentos e trinta e dois) acidentes de trabalho.

No Município de Sousa – PB, localizam-se importantes empresas paraibanas do setor alimentício, dentre as quais, indústrias produtoras de laticínios e sorvetes, que possuem expressividade na região Nordeste, contribuindo de forma significativa para a geração de renda e movimentação da economia do estado.

Cabe salientar que a escolha das empresas foi motivada pela importância da SST no tipo de atividade desenvolvida, qual seja, produção de alimentos, bem como em razão da importância e expressividade delas na realidade da produção industrial do sertão paraibano.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a existência do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde do Trabalho em uma agroindústria de laticínios e uma agroindústria de sorvetes e gelatos.

1.1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar a política de saúde e segurança do trabalho das empresas estudadas;
- ✓ Analisar se as empresas cumprem as Normas Regulamentadoras n° 4, 5, 7 e 9;
- ✓ Comparar o sistema de gestão e, caso esse não exista, a política de saúde e segurança do trabalho da agroindústria de laticínios com o da indústria de sorvetes;
- ✓ Propor melhorias no sistema de gestão, se existente, ou sugerir providências a serem tomadas para a implementação de sistemas de gestão na indústria de sorvetes e na indústria de laticínios.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ACIDENTES DE TRABALHO

Em razão do desrespeito às normas de saúde e de segurança, os acidentes de trabalho são bastante comuns no Brasil. Acrescenta-se a isso, a existência de inúmeras doenças causadas pelo trabalho, como a LER-DORT (lesão por esforço repetitivo ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), e também aquelas em razão de intenso esforço físico e mental, bem como da exposição a agentes tóxicos e prejudiciais à saúde (MPT, 2018).

De acordo com a Previdência Social (2017), acidente de trabalho pode ser definido como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho.

Segundo explana Vieira (2018, p. 160):

Alguns fatores relacionados a acidentes do trabalho devem ser analisados, como ato inseguro, que ocorre quando o trabalhador faz determinado serviço de forma descuidada e/ou errada, atuou de forma contrária às normas de segurança. E condições inseguras, que são deficiências técnicas que colocam em risco a integridade física e/ou mental do trabalhador, ocorrem quando não são dadas ao trabalhador as condições de ambiente de trabalho corretas à execução das tarefas laborais, como por exemplo, máquinas desprotegidas, iluminação inadequada, fornecimento de ferramentas inadequadas, entre outros fatores.

Para Araújo (2008), a área de gestão de pessoas relacionada à saúde do trabalho, tem o compromisso de prever acidentes, analisando suas ocorrências e trabalhando no sentido da redução e eliminação das doenças ocupacionais e dos riscos acidentais, mantendo a integridade física e mental das pessoas envolvidas, permitindo o bom exercício das tarefas.

De acordo com os autores Araújo (2008) e Léplat (2000), o ambiente interno de uma empresa pode afetar, tanto no individual, como no coletivo, o comportamento do trabalhador, provocando, assim, acidentes diversos.

A partir disso, surge a abordagem dos programas de saúde do trabalho, os quais buscam a redução ou, até mesmo, a eliminação de riscos ou doenças fazendo o controle da integridade física e mental dos trabalhadores.

Como se percebe, as condições inseguras são fatores decisivos para a ocorrência de acidentes do trabalho. Estes, por sua vez, tem como consequência uma série de prejuízos, que são compartilhados, tanto pelos trabalhadores, pelos empregadores, pela previdência social e, conseqüentemente, pela sociedade como um todo. A figura 1 representa os principais prejuízos decorrentes de um acidente de trabalho.

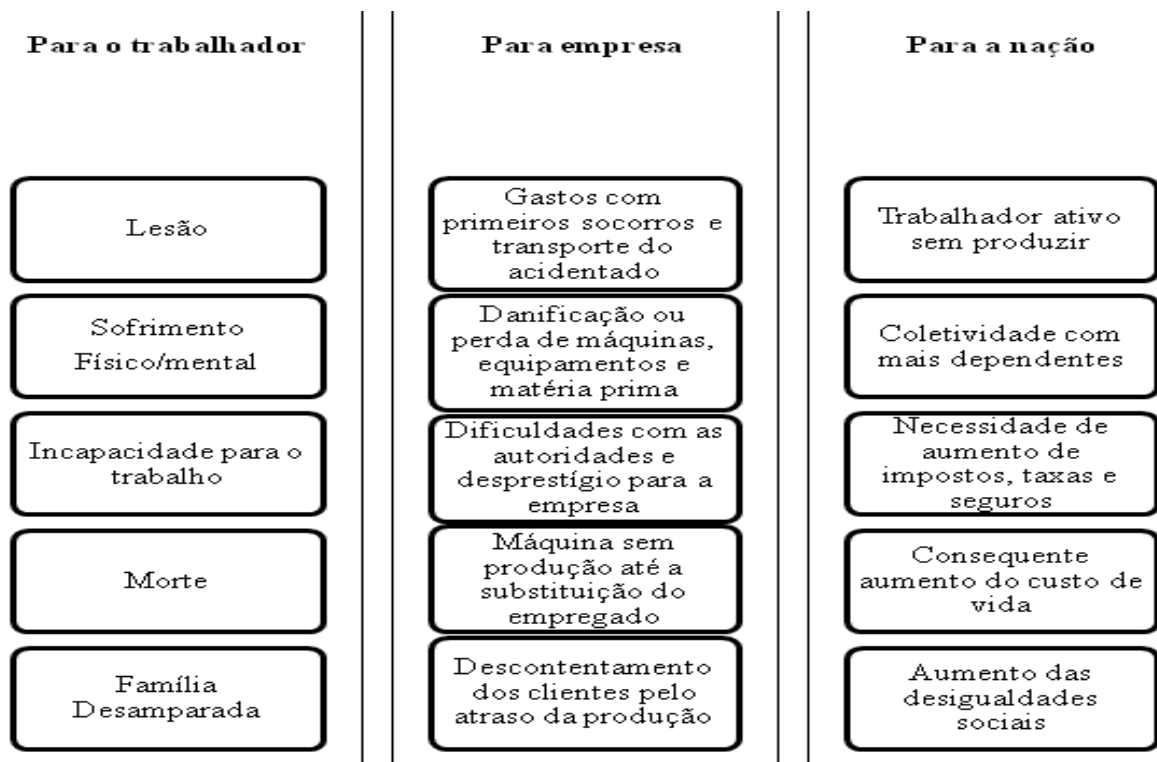


Figura 1. Prejuízos de um acidente do trabalho
Fonte: Vieira (2008, p. 279).

Conforme dados do ano de 2017, colhidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2,78 milhões de acidentes mortais ocorrem no trabalho anualmente. Isso significa que, todos os dias, quase 7.700 pessoas morrem de doenças ou ferimentos relacionados ao trabalho (ABNT, 2018). Além disso, há cerca de 374 milhões de lesões e doenças não fatais relacionadas ao trabalho a cada ano, muitas delas resultando em ausências prolongadas no trabalho (ABNT, 2018).

Os dados registrados pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (2018), no Brasil, durante o período compreendido entre os anos de 2012 a 2017, somam um total de 4.136.522 (Quatro milhões, cento e trinta e seis mil, quinhentos e vinte e dois) acidentes de trabalho, gerando a despesa de R\$ 26.235.501.489 (Vinte e seis bilhões, duzentos e trinta e

cinco milhões, quinhentos e um mil e quatrocentos e oitenta e nove reais) com benefícios acidentários, incluindo-se auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio-acidente, sem considerar o estoque de anos anteriores pagos no mesmo intervalo. Durante o supramencionado período, foram perdidos 305.299.902 (Trezentos e cinco milhões, duzentos e noventa e nove mil, novecentos e dois) dias de trabalho.

Ainda, segundo o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (2018), o Estado de São Paulo lidera o ranking de maior ocorrência de acidentes de trabalho, com 1.129.260 (Um milhão, cento e vinte e nove mil, duzentos e sessenta) acidentes, o que corresponde a 37,31% do total de acidentes de trabalho ocorridos no país, sendo seguido pelos estados de Minas Gerais e Rio de Janeiro, com 306.606 (Trezentos e seis mil e seiscentos e seis) e 239.827 (Duzentos e trinta e nove mil, oitocentos e vinte e sete) acidentes de trabalho, respectivamente. O estado da Paraíba ocupa o 21º (vigésimo primeiro) lugar no mencionado ranking, com 16.773 (Dezesseis mil, setecentos e setenta e três) acidentes de trabalho.

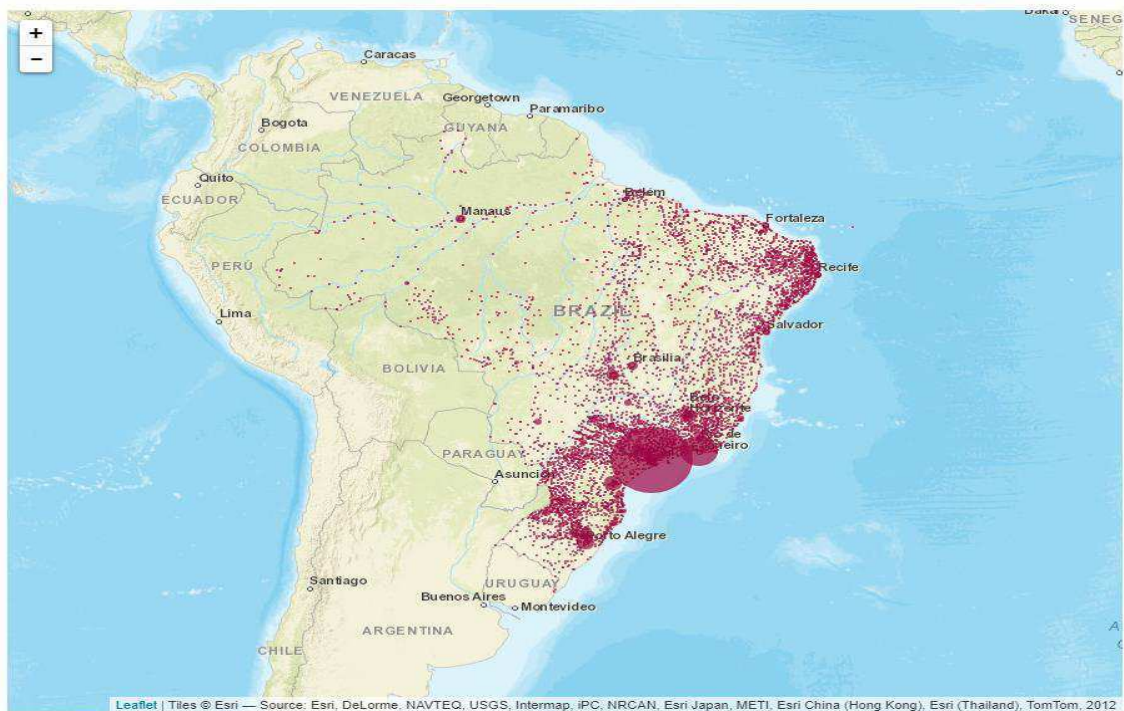


Figura 2. Acidentes de Trabalho registrados no Brasil
Fonte: Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (2018).

De acordo com dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (2018), no Brasil, entre os anos de 2012 e 2017, foram

registrados, na indústria de alimentos (excluídas as indústrias alimentícias classificadas de forma específica), 11.082 (Onze mil e oitenta e dois) acidentes de trabalho.

No comércio atacadista de leite e laticínios, de 2012 a 2017, 547 (Quinhentos e quarenta e sete) acidentes de trabalho, geraram ao INSS uma despesa de R\$ 4.422.719,28 (Quatro milhões, quatrocentos e vinte e dois mil, setecentos e dezenove reais e vinte e oito centavos), e 104.306 (Cento e quatro mil e trezentos e seis) dias perdidos de trabalho.

Na Paraíba, no Município de Sousa, o qual se destaca pela presença de importantes indústrias de laticínios, foram registrados, durante o período 2012-2017, 98 auxílios-doença por acidente do trabalho, com impacto previdenciário de R\$ 540.508,73 (Quinhentos e Quarenta Mil, Quinhentos e oito reais e setenta e três centavos), e perda de 14.518 (Quatorze mil, quinhentos e dezoito) dias de trabalho.

Vale salientar que, em Sousa, a indústria de laticínios é a principal responsável por acidentes de trabalho, correspondendo à percentagem de 13,99 do total de acidentes na cidade. As lesões mais frequentes estão relacionadas a: fraturas; corte, laceração, ferida, contusão ou pintura; escoriação, abrasão; distensão/torção; contusão, esmagamento; lesões múltiplas; amputação ou enucleação; lesão imediata; queimadura ou escaldadura e concussão cerebral, conforme quadro abaixo:

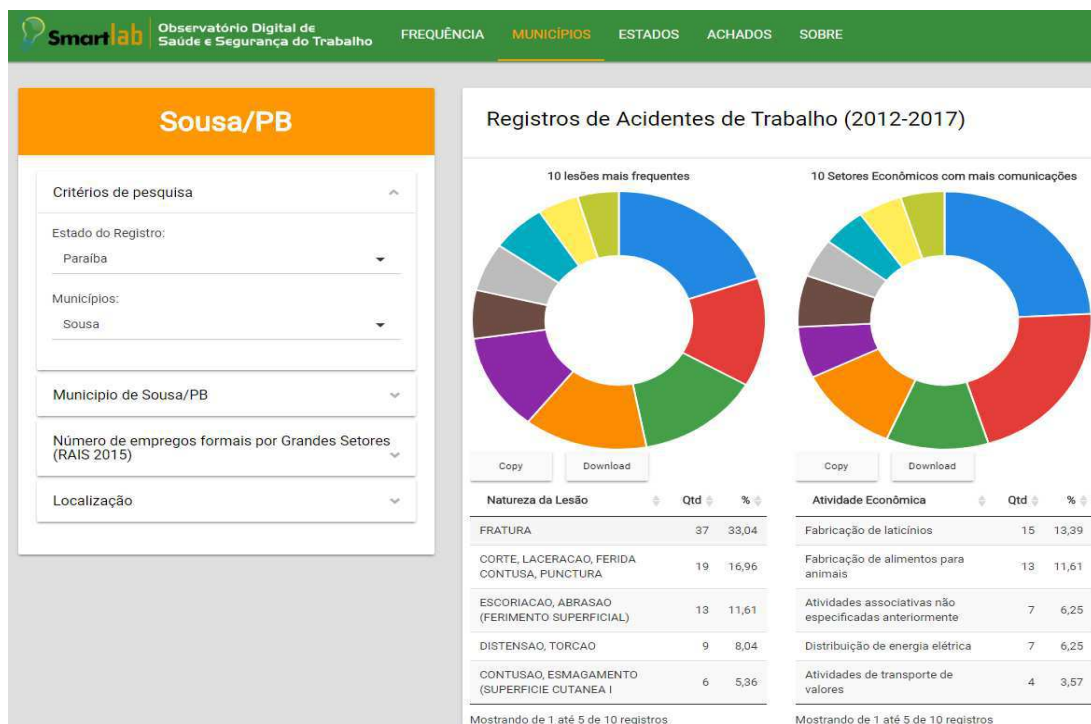


Figura 3. Registros de Acidentes de Trabalho (2012-2017) na Cidade de Sousa-PB

Fonte: Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (2018).

2.2 RISCOS OCUPACIONAIS

Para Rodrigues e Santana (2010), os riscos ocupacionais ocorrem devido às condições precárias do ambiente ou do processo operacional das diversas atividades profissionais, de modo que as condições ambientais do trabalho são capazes de afetar a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador e podem causar doenças profissionais ou do trabalho, ou ocupacionais.

Consoante a Norma Regulamentadora 09, do Ministério do Trabalho e Emprego, consideram-se riscos ambientais, os fatores físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. O quadro 1 explicita os riscos ambientais e seus agentes.

Quadro 1. Riscos ambientais e seus agentes

| RISCO | AGENTES |
|------------------|--|
| Físico | Diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom. |
| Químico | Substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão. |
| Biológico | Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros. |

Fonte: MTE (2017).

2.3 SEGURANÇA NO TRABALHO

Segundo Rodrigues e Santana (2010, p. 31), para manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, é imprescindível a existência de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, haja vista o fato de tais questões estarem diretamente ligadas à valorização do elemento humano como primordial para o sucesso de qualquer organização.

Para Cardoso (2018), na atualidade, a segurança do trabalho tem sido responsável por mudanças e adaptações nos processos produtivos nas indústrias, já que se percebeu que a ocorrência de acidentes e até mesmo incidentes possuem influências negativas para as

organizações, seja no que diz respeito a afastamentos de trabalhadores, perda de tempo e de produção, gastos financeiros, bem como desmotivação de trabalhadores, entre outros.

A segurança do trabalho é importante para a sociedade como um todo, pois um trabalhador acidentado é sinônimo de custos que serão partilhados por todos os trabalhadores e empresas.

Inclusive, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança é direito fundamental, inserto na Constituição da República Federativa do Brasil no Capítulo II, referente a “Direitos Sociais”, no art. 7º, XXII.

Neste contexto, o meio ambiente de trabalho apresenta-se como um direito fundamental, a medida em que tem como essência a garantia da dignidade do trabalhador.

Para Fernandes (2008, p. 57):

A garantia constitucional do ambiente ecologicamente equilibrado tem por finalidade tutelar a vida humana. Não qualquer tipo de vida ou sobrevida, mas a vida vivida, ou, para citarmos o texto na forma vazada, ‘sadia qualidade de vida’ para cuja concretização torna-se imprescindível estar presente essa qualidade, também no local onde ocorre uma das principais manifestações do homem com o seu meio, dando-se eficácia aos ditames constitucionais que fixam como direito fundamental a vida (arts. 1º, III e 5º) e como direitos sociais fundamentais a saúde e o trabalho (art. 6º).

Nesse sentido, a Constituição Federal, ao dispor em seu artigo 225 que todos têm direito ao meio ambiente, ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, menciona o meio ambiente de uma forma geral, nele incluído o meio ambiente laboral, já que é neste que o homem passa a maior parte de sua vida produtiva.

As consequências do trabalho na vida e na saúde das pessoas tem sido uma das grandes questões da atualidade, mormente em uma época caracterizada por profundas transformações no mundo do trabalho, com impactos adversos sobre a saúde física e mental do trabalhador e ao meio ambiente geral e do trabalho.

É neste sentido que José Afonso da Silva (2010, p. 157), afirma que:

[...] merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência de qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança.

No plano do direito internacional do trabalho, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de junho de 1981, tratou sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, enfatizando a prevenção e a proteção ao meio ambiente do trabalho.

Nessa mesma perspectiva, a Resolução nº 1.253 do Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS, de 24 de Novembro de 2014, aprovou um conjunto de diretrizes e estratégias do Ministério da Previdência Social voltadas ao tema Saúde e Segurança do Trabalhador, dentre as quais se destaca a precedência das ações de prevenção sobre as de reparação mediante a implementação de política tributária que privilegie as empresas com menores índices de doenças e acidentes de trabalho e que invistam na melhoria das condições de trabalho; inclusão de requisitos de saúde e segurança do trabalho para outorga de financiamentos públicos e privados, bem como nos processos de licitação dos órgãos da administração pública direta e indireta; obrigatoriedade de publicação de balanço de Segurança e Saúde no Trabalho – SST para as empresas, a exemplo do que já ocorre com os dados contábeis.

Assim, percebe-se que a proteção da saúde do trabalhador dentro do ambiente laboral tem como fundamento primordial a adoção de medidas preventivas à ocorrência de acidente do trabalho, o que inclui a observância pelos empregadores das normas padrão de segurança e higiene do trabalho, indicadas para a proteção individual e coletiva dos trabalhadores.

2.3.1 A Segurança do Trabalho em indústria de alimentos

Para Cardoso (2018), a indústria alimentícia é bastante diversificada, seja em razão da variedade dos produtos oferecidos ou de termos estruturais. No Brasil, por exemplo, este ramo concentra desde grandes empresas multinacionais, até pequenas organizações administradas por familiares, com produção artesanal.

De acordo com Cardoso (2018), a qualidade dos produtos alimentícios tem sido garantida através de rigorosos processos de segurança do alimento, estabelecidas pelo programa de Boas Práticas de Fabricação (BPF), que tem sido uma importante ferramenta utilizada para garantir o padrão de qualidade exigido pelo mercado consumidor, mas o mesmo não acontece em relação às condições de conforto e segurança dos trabalhadores destas indústrias. Isso porque, a indústria alimentícia é uma das grandes responsáveis por acidentes de trabalho.

De acordo com dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (2018), no Brasil, durante o período compreendido entre os

anos de 2012 e 2017, foram registrados, na indústria de alimentos (excluídas desse dado as indústrias alimentícias classificadas de forma específica), 11.082 (Onze mil e oitenta e dois) acidentes de trabalho. Por sua vez, na produção de laticínios, foram registrados 10.332 (dez mil, trezentos e trinta e dois) acidentes de trabalho.

Rodrigues e Santana (2010, p. 32) assinalam que:

As indústrias de alimentos operam por processos que combinam atividades estritamente manuais com outros automatizados. Há grande participação do trabalho manual no processamento dos alimentos. Muitas dessas atividades são extremamente repetitivas, monótonas e realizadas em ritmos intensos. São essas atividades, realizadas em condições extremamente penosas, que explicam a alta incidência de LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Ainda, de acordo com Rodrigues e Santana (2010), um fato importante a ser considerado no setor de alimentos é o tempo limitado da produção que envolve a realização de atividades repetitivas e que necessitam de muita atenção, trazendo aos trabalhadores desgastes tanto físicos quanto psicológicos.

Como acentua Costa e Braga (2015, p. 10):

Deve observar a necessidade de uma constante capacitação dos funcionários e sempre que necessário implantar cursos de monitoramento promovidos pela gestão. Em função disto e tendo em vista que a garantia de um alimento seguro e de qualidade é resultado dos cuidados tomados ao longo de toda a cadeia produtiva, ressalta-se a crescente necessidade de se investir cada vez mais em segurança no trabalho, de forma a minimizar o número de acidentes que tanto preocupam os gestores públicos e os proprietários dos meios de produção.

2.4 SISTEMA DE GESTÃO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Para Pacheco Júnior (1995), o Sistema de Segurança e Higiene do Trabalho pode ser definido como um conjunto de subsistemas compostos de recursos e regras mínimas que atuam entre si e com outros sistemas, visando, através do planejamento e desenvolvimento de ações, prevenir todos os tipos de acidentes do trabalho em todas as atividades de uma empresa, de forma a satisfazer as necessidades da própria organização e de seus trabalhadores.

De acordo com o Pacheco Junior (1995), a implantação de um sistema de segurança do trabalho não é simples, haja vista demandar uma transformação na mentalidade de todos os

níveis de uma organização, além de exigir a disponibilidade de todos, inclusive o envolvimento dos níveis gerenciais.

De acordo com a ABNT (2018), esse sistema objetiva assegurar o bom cumprimento de procedimentos e cuidados para garantir o gerenciamento dos riscos de saúde e segurança em uma organização, tendo por consequência a geração de mais qualidade e produtividade dos empregados e de seus processos fabris, estando, inclusive, diretamente relacionado ao grau de seriedade e comprometimento de uma organização.

Ainda, para Welter (2014, p.17), custos e responsabilidade social, são motivos para investir nesse tipo de gestão, assim, o autor aponta diferenças entre custos da não segurança:

Transporte e atendimento médico, pagamento de benefícios e indenizações aos acidentados e suas famílias; pagamento de multa de penalizações; tratamento de pendências jurídicas, tais como processos criminais por lesões corporais, indenizatórias e previdenciárias; tempo não trabalhado pelo acidentado durante o atendimento e no período em que fica afastado; tempo despendido pelos supervisores, equipes de SST e médica durante o atendimento; baixa moral dos trabalhadores, perda de motivação e conseqüente queda de produtividade; tempo de paralisação das atividades pelo poder público e conseqüente prejuízo à produção; tempo para limpeza e recuperação da área e reinício das atividades; tempo dos supervisores para investigar os acidentes, preparar relatórios e prestar esclarecimentos às partes interessadas: clientes, sindicatos, MTE, imprensa; tempo de recrutamento e capacitação de um novo funcionário na função de um acidentado, durante seu afastamento.

E custos da segurança, tais como:

Tempo dos trabalhadores utilizado durante as atividades de treinamento; custos dos treinamentos, conscientização e capacitação dos trabalhadores; custos com exames médicos de monitoramento de saúde; manutenção de equipes de SST e respectivos encargos sociais; aquisição de equipamento de proteção individual; tempo para desenvolvimento de projetos e instalação de proteções coletivas; placas de identificação e orientativas de SST; manutenção da infraestrutura nos canteiros (áreas de vivência, refeitórios, alojamentos, sanitários); custos com realização de medições de condições ambientais (ruído, iluminação, vapores) (WELTER, 2014, p.17).

Com relação à responsabilidade social, Benite (2004, p. 26) contempla que:

Surge a importância da atuação socialmente responsável por parte das empresas, visto que cada uma deve possuir um processo contínuo de reavaliação do ambiente organizacional interno e externo, identificando como sua atuação direta e indiretamente pode afetar a qualidade de vida de seus funcionários, comunidades vizinhas, organizações com as quais se relaciona e a sociedade, e dessa forma possibilitar um desempenho que propicie as mudanças necessárias.

Conforme salienta (Mesquita, 1999), gerenciar a segurança do trabalho é realizar o planejamento e controle das condições de trabalho existentes na empresa, através da identificação, avaliação e eliminação dos riscos existentes no local de trabalho.

Para a ISO 45001, um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional pode ser mais efetivo e eficiente ao tomar medidas antecipadas, para abordar oportunidades que melhorem o desempenho da organização em SSO.

2.4.1 Benefícios auferidos com a implementação de um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança no Trabalho

Sabe-se que as empresas precisam manter-se atualizadas e em conformidade com a legislação, haja vista o fato de que a desobediência às leis trabalhistas acarreta sérias complicações com a Justiça do Trabalho, bem como multas administrativas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego ou o Ministério Público do Trabalho.

Conforme Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), apenas o cumprimento da legislação referente à saúde e segurança do trabalho não é suficiente para erradicar a existência de acidentes de trabalho e que, por sua vez, o estabelecimento de uma política “acidente zero” apresenta-se como um desafio para qualquer organização, ao mesmo tempo em que sabe-se que um registro ruim, no que se refere à saúde e segurança, pode danificar rapidamente a reputação da organização em relação aos clientes e investidores.

Para Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), um Sistema de Gestão Ambiental, por sua vez, ajuda a manter os trabalhadores mais seguros e oferece benefícios reais para a organização, fornecendo um sistema para identificar e minimizar os riscos relativos à saúde e segurança.

Ainda de acordo Oliveira, Oliveira e Almeida (2010), o processo de implantação de um sistema de gestão agrega valor à cultura organizacional, pois desenvolve competências relacionadas ao planejamento e execução das atividades, prioriza a capacidade de trabalho em equipe e promove a confiabilidade do sistema produtivo.

Para Trivelato (2002), o desenvolvimento de SGSSTs tem sido a principal estratégia empresarial para enfrentar o sério problema social e econômico dos acidentes e doenças ocupacionais, e ainda pode ser usado pelas empresas como fator de aumento competitivo.

Oliveira, Oliveira e Almeida (2010) afirmam que as organizações podem padronizar seu SGSST por meio de normas e diretrizes, sendo que a mais conhecida e utilizada é a ISO 45001,

a qual possui a finalidade de atender às necessidades das empresas de todo o mundo com relação ao gerenciamento de suas obrigações de segurança e saúde ocupacional.

A título de exemplo, conforme BSI (2018), pode-se citar os principais benefícios auferidos com a implementação de um Sistema de Saúde e Segurança no Trabalho:

- ✓ Redução dos índices de incidentes e acidentes;
- ✓ Oferecimento de técnicas para identificação de potenciais causas para acidentes de trabalho;
- ✓ Melhoria da conscientização dos funcionários sobre os riscos;
- ✓ Garantia de que a empresa se comprometa a cumprir os requisitos legais aplicáveis;
- ✓ Assegura que a empresa melhora continuamente seu desempenho de saúde e segurança;
- ✓ Certifica-se de que a empresa coloca em prática processos claros para que todos entendam e sigam;
- ✓ Monitoramento de desempenho aprimorado e relatórios de acidentes;
- ✓ Melhor controle dos riscos de saúde e segurança;
- ✓ Diminuição dos custos globais de acidentes;
- ✓ Diminuição dos prêmios de seguros;
- ✓ Níveis aprimorados de conformidade com a legislação de saúde e segurança;
- ✓ Redução da probabilidade de multas e processos judiciais, que por sua vez podem levar a menos visitas do órgão fiscalizador, proporcionando benefícios financeiros;
- ✓ Melhor reputação e satisfação dos stakeholders, agregando valores positivos para a apresentação da organização, seja em relação a licitações ou investimentos e oportunidades;
- ✓ Redução do absenteísmo e melhoria da moral dos funcionários, levando ao aumento da produtividade;
- ✓ Maior envolvimento e comprometimento dos funcionários e da equipe de gestão, resultando em uma melhor cultura de saúde e segurança;
- ✓ Melhor comunicação e treinamento.

2.4.2 A ISO 45001

Conforme a ABNT (2018), a ISO 45001 – Sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional – Requisitos, com orientação para uso, é uma norma internacional que oferece um

conjunto robusto e efetivo de processos para melhorar a segurança do trabalho nas cadeias de suprimentos globais.

A mencionada norma substitui a OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessments Series), garantindo, assim, uma maior compatibilidade com outras normas, como a ISO 9001 e a ISO 14001. Tem como objetivo principal facilitar a implementação e a integração em um sistema de gestão, agregando valor aos seus usuários.

Segundo a ABNT (2018), a ISO 45001 possui elementos comuns encontrados em todas as normas de sistemas de gerenciamento da ISO e usa um modelo simples de Plan-Do-Check-Act (PDCA), o qual fornece uma estrutura para que as organizações planejem o que precisam implementar para minimizar o risco de danos.

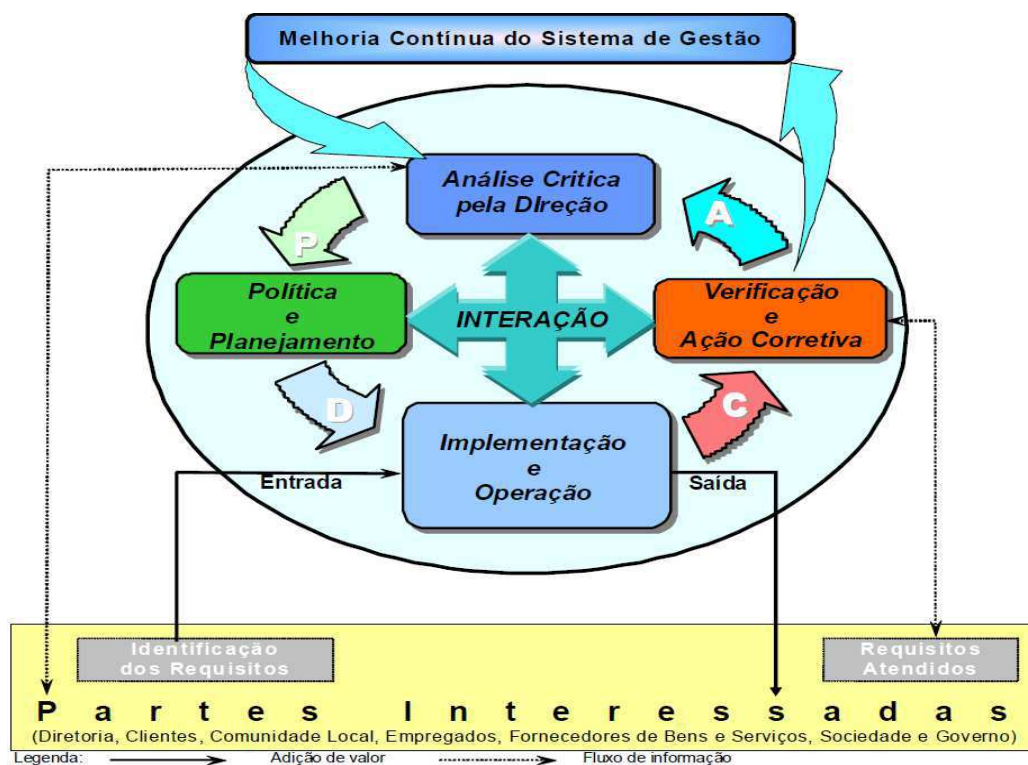


Figura 4. Modelo de um sistema de gestão ambiental baseado em processo

Fonte: ISO 9000:2000. Adaptado.

Para a ISO 45001, o conceito de PDCA é um processo iterativo, utilizado pelas organizações para garantir uma melhoria contínua, em que:

a) Plan (Planejar): significa determinar e avaliar os riscos e as oportunidades de SSO, bem como estabelecer os objetivos e processos necessários para assegurar resultados de acordo com a SSO;

- b) Do (Fazer): significa implementar os processos conforme o desejado;
- c) Check (Checar): significa monitorar e mensurar atividades e processos relativos a SST, bem como relatar resultados;
- d) Act (Agir): significa a tomada de providências para melhoria contínua do desempenho de SSO, a fim de que os resultados pretendidos sejam alcançados.

O objetivo da nova norma internacional é a redução de lesões e doenças no local de trabalho em todo o mundo, pois ela fornece às agências governamentais, à indústria e a outras partes interessadas uma orientação eficaz e útil para melhorar a segurança dos trabalhadores em países de todo o mundo. Por meio de uma estrutura fácil de usar, ela pode ser aplicada tanto em fábricas quanto em parceiras e instalações de produção, independentemente da sua localização.

A ISO em estudo ajudará as organizações a fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores e os visitantes, melhorando continuamente a performance de Segurança e Saúde Ocupacional.

Destarte, como não indica critérios específicos para desempenho em SSO, a norma em estudo pode ser aplicada a qualquer tipo de organização, independentemente do tamanho ou atividades desenvolvidas.

Além disso, como tal norma foi projetada para se integrar com outros padrões de sistemas de gerenciamento ISO, garantindo um alto nível de compatibilidade com as novas versões da ISO 9001 (gestão da qualidade) e ISO 14001 (gestão ambiental), as empresas que já implementam um padrão ISO terão mais facilidade ao decidirem implantar a ISO 45001.

Por fim, de acordo com a ISO 45001, uma organização que pretenda se adequar aos requisitos da norma, pode fazê-lo por meio de um sistema de autodeclaração, por meio de uma confirmação obtida de partes interessadas, como clientes, por exemplo, uma autodeclaração de uma parte externa à organização ou por meio de uma certificação do sistema de gestão em SSO por parte de uma organização externa.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 LOCAL DE PESQUISA OU ÁREA DE ESTUDO

A pesquisa foi realizada na cidade de Sousa, este município está localizado no interior do estado da Paraíba. De acordo com o IBGE (2018), possui uma área territorial de 738,54 km² e uma população estimada, no ano de 2017, em 69.554 pessoas, registrando, no ano de 2010, uma densidade demográfica de 89,10 hab./km².

Segundo dados do IBGE (2018), o PIB per capita da região, no ano de 2015, foi de R\$ 14.149,90, contando com Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0.668.

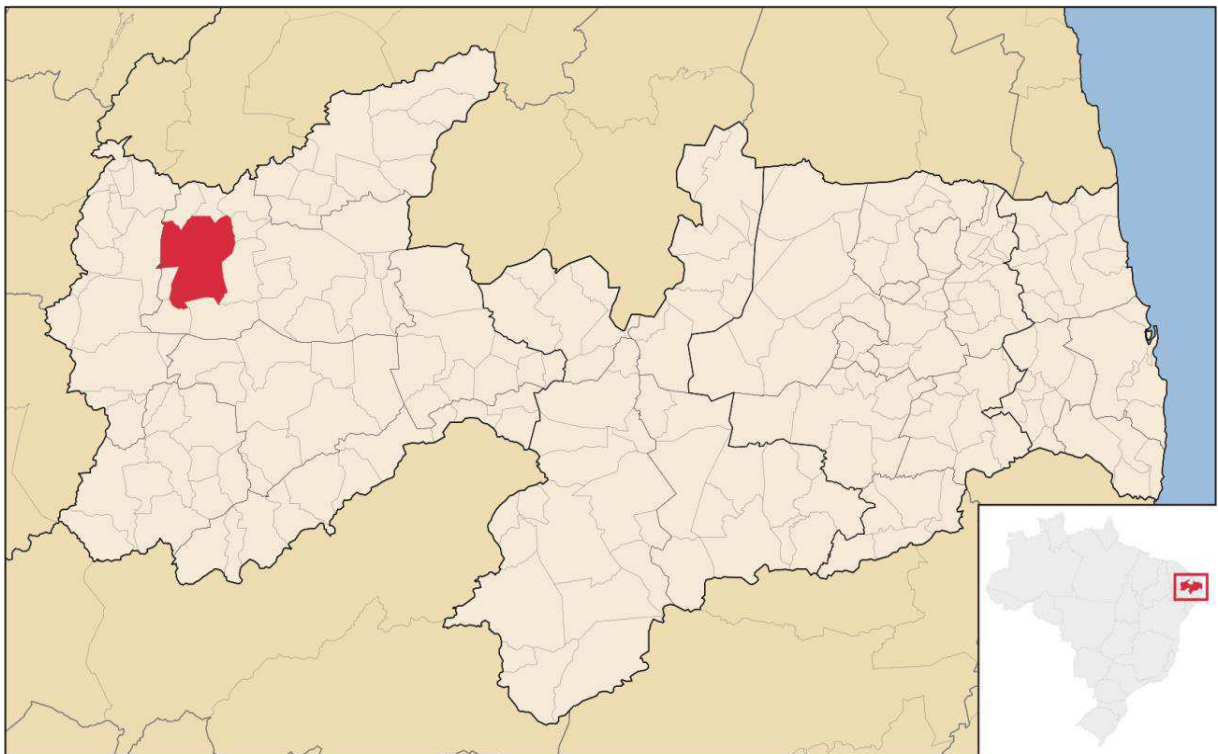


Figura 5. Mapa da Paraíba com destaque para o município de Sousa - PB
Fonte: Wikipédia (2018).

A economia da cidade é bastante diversificada e, segundo o Observatório Digital do Ministério Público do Trabalho (2018), o setor industrial é o que mais gera empregos, sendo 1714 (Mil Setecentos e catorze) no ano de 2018¹, o que a coloca como uma das cidades mais

¹ <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>

industrializadas da Paraíba, com pouco mais de 164 indústrias, tendo destaque a indústria de produtos alimentícios.

Por essa razão, a pesquisa foi realizada em duas indústrias produtoras de produtos alimentícios na cidade de Sousa - PB, sendo a empresa X, uma produtora de sorvetes e outros gelatos, e a empresa Y, uma produtora de laticínios, ambas com expressividade no estado da Paraíba, bem como na região nordeste.

A indústria X é uma empresa de pequeno porte e, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, é uma produtora de sorvetes e outros gelados comestíveis, atividade enquadrada no Grau de Risco 3, contando, atualmente, com cem funcionários.

Já a indústria Y, compreende uma empresa de grande porte e, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, é uma produtora de laticínios, atividade enquadrada no Grau de Risco 3, contando, atualmente, com setecentos e trinta funcionários, sob o regime da CLT, não contabilizados os consultores e colaboradores externos, bem como os que prestam serviços terceirizados.

3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi realizada a pesquisa indireta por meio de revisão de literatura, mediante a observação de livros, dissertações, revistas científicas, resumos, teses e artigos científicos disponíveis na Internet e, pela documentação direta, através de entrevistas semiestruturadas.

No que se refere aos procedimentos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, pois teve como fontes livros, artigos e outros textos de caráter científico já publicados, bem como um estudo de caso, pois procurou-se investigar as particularidades de duas empresas, no que diz respeito a existência de um sistema de gestão em saúde e segurança do trabalho, comparando-se, ao final, os resultados, bem como sugerindo práticas.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, diretamente com os responsáveis pelos setores de saúde e segurança do trabalho em duas indústrias produtoras de alimentos. As perguntas das entrevistas foram baseadas em Ribeiro e Amaral (2018).

Quanto à finalidade, a metodologia adotada foi a pesquisa aplicada, pois um dos objetivos do trabalho é sugerir práticas que poderão ser adotadas nas empresas estudadas, para ajudar na implementação de um sistema de gestão em saúde e segurança do trabalho, ou seja, a

presente pesquisa não serve apenas para gerar um novo conhecimento, além do que já está disponível, mas também para ser aplicada na prática, intervindo no mundo real.

Para Fontenelle (2018), pesquisa aplicada é aquela em que o autor busca fazer um estudo científico voltado a solucionar algum problema específico, que já é conhecido e demonstrado no texto do trabalho.

No que se refere aos objetivos, a metodologia aplicada foi a pesquisa descritiva, pois foram analisadas as realidades de duas indústrias de produtos alimentícios, no que a existência de sistemas de gestão em saúde e segurança do trabalho, coletando-se informações e, em foram propostas recomendações.

Para Fontenelle (2018), a pesquisa descritiva objetiva retratar as características do objeto estudado, expondo com precisão os fatos ou fenômenos, para estabelecer a natureza das relações entre as variáveis delimitadas no tema.

No que tange à abordagem, a metodologia aplicada foi a pesquisa qualitativa, pois, de acordo com Fontenelle (2018), o autor é a ferramenta essencial, pois é ele quem faz a análise dos dados coletados, buscando os conceitos, princípios, relações e significados das coisas. Nesse caso, a pesquisa tem caráter subjetivo, tendo em vista que o critério para a identificação dos resultados não é numérico, mas valorativo.

Quanto ao método, a pesquisa possui caráter indutivo, pois, segundo Fontenelle (2018), o autor vislumbra as observações específicas, para a obtenção da conclusão de uma premissa global.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 ESTUDO DE CASO

4.1.1 Empresa X

A indústria X é uma empresa de pequeno porte, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, é uma produtora de sorvetes e outros gelados comestíveis, atividade enquadrada no Grau de Risco 3, contando, atualmente, com cem funcionários.

Ao realizar a primeira etapa do método proposto, foi possível obter uma primeira visão de como a saúde e segurança é gerenciada na empresa. Na entrevista realizada com o gerente responsável pelo setor de SST, foi identificado que a referida organização não possui um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho, embora tenha conhecimento acerca dos benefícios de um SGSST e planeje desenvolver projetos nessa área após o término do processo de reestruturação e ampliação.

Atualmente, a empresa possui PPRA, PCMSO e CIPA, cumprindo, assim, as NR's 9, 7 e 5. A equipe do SESMT é terceirizada da equipe do SESI – Sousa, o que está de acordo com as especificações do item 4.15, da NR-4.

Não possui registro formal, nem estatística de acidentes de trabalho e doenças do trabalho, mas, de acordo com registros informais, afixados na porta da empresa, não acontecem acidentes de trabalho com afastamento há 1320 dias.

O mapa de risco está em fase de conclusão, atualização e impressão, faltando apenas a confecção da placa na gráfica.

O plano de trabalho para ação preventiva na solução de problemas de saúde e segurança é realizado pela CIPA, a qual proporciona, inclusive, a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho), com a realização de palestras para os funcionários. Nessas palestras são divulgados cartazes e treinamentos acerca do uso de EPI's. A CIPA também é a responsável pelo planejamento para prevenção de riscos ergonômicos.

A CIPA e as equipes do SESI – Sousa realizam, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores. A empresa está providenciando alguns aparelhos para realização de medições periódicas nos diversos ambientes de trabalho.

Foram elaborados procedimentos de trabalho e segurança específicos e padronizados, a partir da análise de risco, como, por exemplo, a diluição em água, por um profissional químico capacitado, de alguns produtos de limpeza que possuem maior perigo para manuseio dos empregados do setor de limpeza, bem como o estabelecimento de limite máximo de velocidade para circulação de veículos dentro da empresa.

Além disso, a empresa realiza simulações e testes com hidrantes, bem como pretende realizar um treinamento dos funcionários com o Corpo de Bombeiros.

4.1.2 Empresa Y

A empresa Y é uma empresa de grande porte e, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, é uma produtora de laticínios, atividade enquadrada no Grau de Risco 3, contando, atualmente, com setecentos e trinta funcionários sob o regime da CLT, não contabilizados os consultores e colaboradores externos, bem como os que prestam serviços terceirizados.

A produção se baseia em iogurtes, bebidas lácteas, sucos, coalhadas, queijos, requeijões, doces, leite fermentado, manteigas, linhas derivadas do coco, bem como produtos zero lactose.

Possui expressividade no contexto do sertão paraibano, bem como em toda a região nordeste.

Ao realizar a primeira etapa do método proposto, foi possível obter uma primeira visão de como a saúde e segurança é gerenciada na empresa. Na entrevista realizada com o gerente responsável pelo setor de SST, foi identificado que a referida organização não possui um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho, embora tenha conhecimento acerca dos benefícios de um SGSST e planeje desenvolver projetos nessa área após a implantação de Sistemas de Gestão em outras áreas.

A empresa cumpre as prescrições das Normas Regulamentadoras, de modo que conta com CIPA, PPRA, PCMSO e SEESMT, bem como conta com um Setor de Saúde e Segurança do Trabalho dentro do estabelecimento, o qual é formado por um engenheiro do trabalho, auxiliar de enfermagem, enfermeiro do trabalho e médico do trabalho.

Possui mapa de risco, o qual é divulgado em todos os setores da empresa, bem como possui registro e controle dos acidentes de trabalho ocorridos, o qual se dá por meio da divulgação de um relatório mensal.

Existe plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho, bem como são realizados, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Os trabalhadores envolvidos na operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em máquinas e equipamentos recebem capacitação compatível com suas funções, que aborde os riscos a que estão expostos e as medidas de proteção existentes, pois, ao entrar na empresa, todo funcionário passa por um processo de integração, assinando, ao final, uma ata referente à participação no treinamento.

A empresa possui planejamento para prevenção de riscos ergonômicos, inclusive, conta com uma equipe terceirizada responsável pela realização de ginástica laboral com todos os funcionários, todos os dias.

Regularmente são realizadas auditorias internas e, periodicamente são realizados treinamentos contra incêndios.

4.1.3 Cenário Atual das Empresas X e Y no que se refere aos elementos do SGSST e recomendações para implementação de um Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com a ISO 45001

O presente trabalho buscou identificar o cenário atual das empresas estudadas, no que se refere ao contexto dos elementos de um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho, comparando a situação das empresas X e Y e, também, sugerindo recomendações para a implementação de um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho de acordo com a ISO 45001.

4.1.3.1 Contexto da Organização

Para a compreensão do contexto da organização, a ISO 45001 recomenda que sejam levados em consideração a compreensão do contexto da organização, das necessidades e expectativas dos trabalhadores e outras partes interessadas, bem como haja a determinação do escopo do Sistema de gestão em SSO.

4.1.3.1.1 Compreensão da organização e seu contexto

De acordo com a ISO 45001, para que a organização atinja os resultados pretendidos, é necessário que sejam determinadas as questões externas e internas que possuam relevância para o alcance dos propósitos e que afetem a sua capacidade de alcançar os resultados pretendidos de seu sistema de gestão em SSO.

Quadro 2. Compreensão do Contexto da Organização

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|-------------------------|--|--|--|
| Contexto da Organização | Compreensão do Contexto da Organização | Na empresa X não existe um sistema de gestão em saúde e segurança. No entanto, existe uma política nessa área. | Na empresa Y não existe um sistema de gestão em saúde e segurança. No entanto, existe uma política nessa área. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Nas empresas X e Y não existe um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança no Trabalho, conforme exposto no quadro 1. No entanto, percebe-se que, em ambas as empresas, existe uma política de saúde e segurança do trabalho, que envolve, basicamente, o cumprimento dos requisitos legais.

As duas empresas possuem CIPA, PPRA e PCMSO, o que as coloca em conformidade com as exigências das NR's 5, 7 e 9. Quanto ao SEESMT, a empresa Y possui sua própria equipe, enquanto a empresa X terceiriza os serviços da equipe do SESI de Sousa, o que é permitido pelo item 4.14 da NR-4, em razão do seu enquadramento no grau de risco 3 e quantitativo de funcionários limitado a cem pessoas.

Para a ISO 45001, o primeiro passo para a implementação do SGSST é a definição de uma política em SST, a qual leve em consideração, no mínimo, a obediência aos requisitos legais existentes.

Ribeiro e Amaral (2018) recomendam que a política envolva a elaboração de um documento, que considere os riscos encontrados, os objetivos pretendidos, demonstrando-se o compromisso em cumprir a legislação vigente e com a melhoria contínua, documento este que deve ser divulgado amplamente em todos os setores da empresa.

De acordo com o que foi analisado, as duas empresas apresentam condições de implementação do SGSST, pois ambas já contam com políticas na área de SST, bem como obedecem a legislação vigente no tocante a matéria.

Cabe salientar que o desempenho das empresas na gestão de SST pode variar de acordo com os aspectos da organização, de modo que se faz necessário avaliar as características específicas de cada empresa, de modo que pode haver diferenças entre os SGSST a serem implementados nas empresas X e Y, já que elas possuem tamanhos e especialidades diferentes.

4.1.3.1.2 Compreensão das necessidades e expectativas dos trabalhadores e outras partes interessadas

Quadro 3. Compreensão das necessidades e expectativas dos trabalhadores e outras partes interessadas

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|-------------------------|--|--|--|
| Contexto da Organização | Compreensão das necessidades e expectativas dos trabalhadores e outras partes interessadas | As necessidades e expectativas dos trabalhadores são levadas em consideração para a elaboração das medidas relacionadas à SST. | As necessidades e expectativas dos trabalhadores são levadas em consideração para a elaboração das medidas relacionadas à SST. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Percebe-se que, nas duas empresas, há uma boa comunicação entre a administração e os funcionários, de modo que existe a participação ativa dos funcionários na identificação dos riscos de SST, a qual é levada em consideração, por parte das equipes responsáveis, na elaboração das medidas de saúde e segurança, conforme exposto no quadro 3.

Em conformidade com a ISO 45001, cada organização deve determinar se existem outras partes interessadas, além dos trabalhadores, que são relevantes para o Sistema de gestão em SSO, as necessidades e expectativas relevantes dos trabalhadores, de modo a considerar quais delas poderiam se tornar relevantes para o sistema.

Desse modo, sugere-se que, na fase de elaboração do Sistema de Gestão em SST, as organizações realizassem eventos para a comunicação da implementação do SGSST, com participação dos funcionários, colaboradores externos, fornecedores de matéria prima, bem

como a comunidade local, a fim de que sejam dadas oportunidades para os interessados oferecerem sugestões, as quais, após a devida análise, poderão ser levadas em consideração.

4.1.3.1.3 Determinação do escopo do Sistema de gestão em SSO

Como as empresas não possuem um Sistema de gestão em SSO, não houve a identificação de um escopo de sistema de gestão na área, conforme exposto no quadro 4.

Quadro 4. Determinação do escopo do Sistema de gestão em SSO

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário Atual Empresa X | Cenário Atual Empresa Y |
|-------------------------|--|--|---|
| Contexto da Organização | Determinação do escopo do Sistema de gestão em SSO | Não existe um sistema de gestão em saúde e segurança no trabalho na empresa. | Não existe um sistema de gestão em saúde e segurança no trabalho na empresa |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

De acordo com a ISO 45001, a organização deve determinar os limites e a aplicabilidade do sistema de gestão para, então, estabelecer o seu escopo, processo que deve levar em consideração os requisitos enumerados nos itens 4.1.3.1.2 e 4.1.3.1.1, além das atividades, produtos e serviços sobre os quais a organização possui influência e que podem impactar o desempenho de SSO da organização.

Nesse aspecto, recomenda-se a elaboração de um fluxograma com a descrição de todas as atividades desenvolvidas e que englobe todos os sujeitos envolvidos no processo produtivo.

Posteriormente, após a conclusão dos trabalhos, é necessário elaborar um documento para a disponibilização do escopo as partes interessadas.

4.1.3.2 Liderança e participação dos trabalhadores

4.1.3.2.1 Liderança e comprometimento

A alta administração das duas empresas estudadas demonstra liderança e comprometimento no que se refere à saúde e segurança do trabalho na empresa, pois são tomadas as medidas necessárias para prevenção de lesões, de modo que são oferecidos

ambientes de trabalho seguro para os funcionários, o que é um ponto positivo para a implementação do SGSST nas organizações, conforme exposto no quadro 5.

Quadro 5. Liderança e comprometimento

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--|-----------------------------|---|---|
| Liderança e participação dos trabalhadores | Liderança e comprometimento | A alta direção demonstra liderança e comprometimento, no que se refere à SST. | A alta direção demonstra liderança e comprometimento, no que se refere à SST. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Isso porque, de acordo com a ISO 45001, é necessário que a alta administração demonstre liderança e comprometimento na implementação de um SGSST, pois cabe a ela assegurar que a política e os objetivos de SSO sejam viáveis e compatíveis com a direção estratégica da organização, bem como assegurar a integração dos requisitos de SSO nos negócios da organização, disponibilizando recursos para a área e assegurando que o sistema de gestão atinja os resultados pretendidos, através da melhoria contínua.

Desse modo, é importante o desenvolvimento de uma cultura na organização, que apoie os resultados pretendidos do SGSST, protegendo os trabalhadores de possíveis represálias, quando relatados incidentes, perigos ou riscos, de modo que seja assegurada a implementação de um processo de consulta e participação dos trabalhadores.

Para isso, sugere-se a implementação de comitês de saúde e segurança, os quais, dentre outras funções, ficariam responsáveis por fiscalizar se a organização efetiva a participação e consulta dos trabalhadores na elaboração do SGSST.

4.1.3.2.2 Política de SSO

Percebeu-se que as empresas possuem políticas na área de Saúde e Segurança no trabalho, conforme exposto no quadro 6, as quais, no entanto, restringem-se a implementação dos programas previstos na legislação, como, por exemplo, a CIPA, o SEESMT, o PPRA e o PCMSO. Cabe salientar que, na elaboração e implementação dos referidos programas, existe a participação e consulta dos trabalhadores.

Quadro 6. Política de SSO

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--|-----------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Liderança e participação dos trabalhadores | Política de SSO | A empresa possui uma política de SSO. | A empresa possui uma política de SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

De acordo com a ISO 45001, para a elaboração de uma política eficaz em SST, a alta direção deve se comprometer em proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, estabelecendo um plano de ação que se adeque ao propósito, tamanho e contexto da organização, bem como a natureza específica dos seus riscos e oportunidades de SSO.

Além disso, a referida norma acrescenta que é necessário que a política contemple o fornecimento de uma estrutura adequada para implementação dos objetivos de SSO, o compromisso da organização em cumprir os requisitos legais, o compromisso de eliminar ou reduzir os riscos, compromisso de melhoria contínua do sistema de gestão de SSO, bem como inclusão do compromisso de consulta e participação dos trabalhadores.

Ademais, a política deve ser disponibilizada de forma documentada, com ampla publicidade dentro da organização.

4.1.3.2.3 Funções, responsabilidades e autoridades organizadas

Como as empresas estudadas não possuem um sistema de gestão em SSO, conforme exposto no quadro 7, não há que se falar em funções, responsabilizadas e autoridades organizadas para funcionamento do sistema.

Quadro 7. Funções, responsabilidades e autoridades organizadas

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--|--|--|--|
| Liderança e participação dos trabalhadores | Funções, responsabilidades e autoridades organizadas | A empresa não possui sistema de gestão em SSO. | A empresa não possui sistema de gestão em SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Conforme a ISO 45001, a alta direção deve assegurar que haja a delegação de responsabilidades e autoridades para o exercício das funções relevantes do sistema de gestão, em todos os níveis da organização, para que exista uma melhor eficácia do sistema de gestão, por meio do relato do desempenho do sistema de gestão, o que será devidamente documentado e comunicado aos interessados.

4.1.3.2.4 Consulta e participação dos trabalhadores

Nas duas empresas estudadas existe à consulta aos trabalhadores sobre os procedimentos para identificação dos riscos e descrição de situações de exposição a eles, conforme quadro 8, o que é levado em consideração pelos responsáveis pela elaboração de medidas de SSO.

Quadro 8. Consulta e participação dos trabalhadores

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--|---|--|--|
| Liderança e participação dos trabalhadores | Consulta e participação dos trabalhadores | Os trabalhadores são consultados no que se refere aos procedimentos para identificação dos riscos e descrição de situação de exposição a eles. | Os trabalhadores são consultados no que se refere aos procedimentos para identificação dos riscos e descrição de situação de exposição a eles. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Para a ISO 45001, a organização deve implementar um processo para consulta e participação dos trabalhadores, em todos os níveis e funções, para a implementação, manutenção e melhoria do sistema de gestão.

Tal processo deve contemplar o fornecimento de mecanismos, tempo, treinamento e recursos necessários para consulta e participação, a disponibilização de informações claras sobre o sistema de gestão de SSO, além da identificação e eliminação de barreiras de comunicação.

Além disso, para a referida norma, é necessário enfatizar a participação dos trabalhadores de níveis não gerenciais, ou seja, os funcionários do chão de fábrica, na determinação dos mecanismos para sua consulta e participação, para identificação e eliminação dos riscos em SSO, para determinação dos requisitos relacionados à determinação de

competências e treinamentos, para determinação do que precisa ser comunicado e como será feito, bem como medidas de controle e identificação de incidentes e ações corretivas.

Nesse aspecto, percebe-se, portanto, que ganha relevância a participação e consulta dos trabalhadores, em todos os níveis e funções aplicadas, com participação dos representantes dos trabalhadores no desenvolvimento, planejamento, implementação, avaliação de desempenho e ações de melhoria do sistema de SSO.

Para Langford, Rowlinson e Sawacha, (2000), os funcionários tornam-se mais dispostos a cooperar com as mudanças propostas quando começam a acreditar no real comprometimento da direção. Assim, a participação conjunta entre direção e colaboradores propicia o sentimento de responsabilidade mútua, tornando-se um fator decisivo para o sucesso da mudança.

A título de sugestão, conforme já explicitado no item 4.1.3.2.1 do presente trabalho, propõe-se que as empresas implementem Comitês de Saúde e Segurança, os quais, dentre outras funções, ficariam responsáveis por estabelecer uma representação dos funcionários para comunicação com a alta direção, bem como por fiscalizar se a organização efetiva a participação e consulta dos trabalhadores na elaboração do SGSST.

Além disso, a realização de treinamentos durante o horário de trabalho é um importante instrumento para a eliminação de possíveis barreiras.

4.1.3.3 Planejamento

4.1.3.3.1 Identificação do perigo, avaliação de riscos e oportunidades

Quadro 9. Identificação do perigo, avaliação de riscos e oportunidades

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|--|--|--|
| Planejamento | Identificação do perigo, avaliação de riscos e oportunidades | A empresa possui PCMSO. A CIPA e as equipes do SESI - Sousa realizam, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores. | A empresa possui PCMSO. Existe plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Na fase de planejamento é preciso estabelecer ações para abordar riscos e oportunidades, a fim de assegurar que o sistema de gestão de SSO possa atingir os resultados pretendidos, prevenir ou reduzir efeitos indesejáveis e alcançar a melhoria contínua.

Além disso, após a identificação dos riscos e oportunidades para o sistema de gestão de SSO, a organização precisa levar em consideração fatores como: identificação dos perigos, avaliação de riscos de SSO e outros riscos, avaliação de oportunidades de SSO e do sistema de gestão em SSO, determinação de requisitos legais e outros requisitos, bem como elaboração de um plano de ação.

No que se refere à identificação de perigos, avaliação de riscos e oportunidades, as duas empresas possuem o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e realizam, periodicamente, verificações nos ambientes de trabalho, visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, conforme quadro 9.

O estudo realizado por Araújo (2018), no qual se propõe um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho, baseado na OHSAS 18001, para empresas construtoras de edificações verticais, afirma que o planejamento para a identificação de perigos e avaliação de controle de riscos deve ser realizado através da implementação do PCMSO, os quais devem ser elaborados por profissionais competentes, enquanto a identificação dos riscos seria efetuada pelo PCMAT (programa semelhante ao PPRA, aplicável à construção civil).

Na empresa X, está sendo providenciada a compra de aparelhos para a realização de medições periódicas nos diversos ambientes de trabalho, bem como o mapa de risco está em fase de conclusão, atualização e impressão, faltando apenas a confecção da placa na gráfica.

Já na empresa Y, existe plano de trabalho que possibilita a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho. Além disso, a empresa possui mapa de risco, o qual é afixado em todos os setores.

No entanto, nesse aspecto, a ISO 45001 recomenda que a organização deve estabelecer um processo para a identificação dos riscos e oportunidades, o qual deve levar em consideração aspectos relacionados a fatores sociais (carga de trabalho, horário de trabalho, vitimização, assédio, bullying), atividades rotineiras e não rotineiras, incluindo perigos decorrentes de infraestrutura, equipamentos, materiais e estruturas, incidentes anteriores, potenciais situações de emergência, instalações, maquinários, adaptações às necessidades e capacidades dos

trabalhadores, situações ocorridas nas proximidades do local de trabalho e mudança nos conhecimentos e informações como perigos.

Dessa forma, apesar das empresas estudadas já possuírem o PPRA e o PCMSO, para que seja implementado um sistema de gestão em SSO, estas devem adaptar suas ações às recomendações da ISO 45001.

4.1.3.3.2 Requisitos legais e outros requisitos

No que diz respeito à determinação de requisitos legais e outros requisitos, percebe-se que as duas empresas buscam cumprir a legislação vigente, conforme quadro 10, especificamente, as NR's 4, 5, 7 e 9, objeto de estudo do presente trabalho.

Quadro 10. Requisitos legais e outros requisitos

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|---------------------------------------|--|--|
| Planejamento | Requisitos legais e outros requisitos | A empresa tem conhecimento acerca dos requisitos legais que regem o setor de saúde e segurança e busca cumprir todas essas exigências. | A empresa tem conhecimento acerca dos requisitos legais que regem o setor de saúde e segurança e busca cumprir todas essas exigências. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Cabe salientar que, de acordo com o Quadro II da NR – 4, empresas com até cem funcionários, enquadradas no grau de risco 3, não são obrigadas a contratarem os profissionais enumerados para o dimensionamento do SESMT, a saber, médico e enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho, engenheiro do trabalho e técnico em segurança do trabalho. Mesmo assim, a empresa possui a intenção de contratar um técnico em segurança no trabalho.

Assim, a empresa X presta assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através do SESI da cidade de Sousa – PB, o que se enquadra na permissão do item 4.14 da NR-4, que estabelece a possibilidade de um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comum, organizado pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas.

No tocante a empresa Y, que também se enquadra no grau de risco 3, mas que possui setecentos e trinta funcionários, o Quadro II da NR – 4, exige a contratação dos seguintes profissionais para o dimensionamento do SESMT: três técnicos em segurança no trabalho, um engenheiro em segurança do trabalho e um médico do trabalho, sendo esses dois últimos em regime de trabalho em tempo parcial. Apesar disso, a referida empresa possui, além dos profissionais já mencionados, enfermeiro e auxiliar em enfermagem, os quais prestam serviços na clínica médica existente na sede da fábrica.

A ISO 45001 recomenda que a organização deve determinar de maneira clara e precisa quais são os requisitos legais que lhe serão aplicáveis, comunicando-os a todos os envolvidos no processo produtivo, a fim de que a legislação seja devidamente cumprida e o sistema de gestão seja continuamente melhorado e eficaz.

Nesse aspecto, Araújo (2018) recomenda que a organização observe as prescrições dos dissídios coletivos da categoria, de modo que a empresa disponha de todos esses documentos para consulta dos interessados, por meio de um arquivo. O autor ainda sugere a elaboração de um mapa de controle de recebimento e distribuição de documentos.

Além disso, sugere-se que as empresas estudadas realizem a produção de cartilhas educativas, com linguagem simples e acessível, contendo informações sobre a legislação vigente e as distribua para todos os funcionários, de preferência, associada à realização de palestras sobre o tema.

4.1.3.3.3 Plano de Ação

As empresas não possuem um plano de ação, haja vista não possuírem um Sistema de Gestão em SSO, conforme exposto no quadro 11.

Quadro 11. Plano de Ação

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|---------------|---|---|
| Planejamento | Plano de Ação | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

De acordo com a ISO 45001, se faz necessário o estabelecimento de um plano de ação, o qual deverá planejar ações para abordar riscos e oportunidades, requisitos legais e outros requisitos, bem como preparo para situações de emergência.

Nesse processo, a organização deve levar em conta a hierarquia dos controles e as saídas do plano de ação.

4.1.3.3.4 *Objetivos e planejamento para atingir os objetivos*

Como as empresas não possuem um sistema de gestão em SSO, conforme exposto no quadro 12, não possui objetivos definidos em relação ao SGSST.

Quadro 12. Objetivos e planejamento para atingir os objetivos

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário Atual Empresa X | Cenário Atual Empresa Y |
|--------------------|--|---|---|
| Planejamento | Objetivos e planejamento para atingir os objetivos | A empresa não possui objetivos definidos em relação ao SGSST. | A empresa não possui objetivos definidos em relação ao SGSST. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Conforme a ISO 45001, os objetivos estabelecidos para o sistema de gestão em SSO devem ser consistentes com a política de SSO, serem mensuráveis ou capazes de avaliar o desempenho, além de serem monitorados, comunicados e atualizados.

No caso específico das empresas, objeto de estudo, a título de exemplo, poderia ser estabelecido, conforme exposto no quadro 12:

- ✓ **Objetivo 1:** Redução dos Índices de Acidente de trabalho com afastamentos:
- ✓ **Meta 1:** Reduzir em 10% o número de acidentes de trabalho com afastamentos.

- **Prazo:** 1 ano.

- **Indicador:** Relação entre o número de acidentes com ou sem lesão e o número de horas-homem-trabalhadas.

Quadro 13. Redução dos Índices de Acidente

| OBJETIVO | LOCAL | ATRIBUIÇÕES | PRAZOS | MEIOS |
|---------------------------------|------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| Redução dos Índices de Acidente | Em todo o processo produtivo | *Supervisor Operacional; *SESMT/CIPA; *Gerente Administrativo. | Treinamento em eventos periódicos | *Treinamento/Palestras de Conscientização; *Programa de Manutenção Preventiva nas Máquinas e Equipamentos; *Diagnóstico das etapas produtivas com maiores índices de acidentes. |

Fonte: Autoria própria (2018).

✓ **Objetivo 2:** Capacitação dos empregados em temas de meio ambiente, saúde e segurança do trabalho, conforme estabelecido no quadro 13:

✓ **Meta:** Capacitar 20% do efetivo de empregados.

- **Prazo:** 1 ano.

- **Indicador:** Quantidade de tarefas executadas por profissionais e empresas terceirizados e por empregados da empresa.

Quadro 14. Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança no trabalho

| OBJETIVO | LOCAL | ATRIBUIÇÕES | PRAZOS | MEIOS |
|---|---|------------------------|-----------------------------------|--------------|
| Capacitação de 20% dos trabalhadores em saúde e segurança no trabalho | Representatividade dos empregados de todas as áreas | Gerente Administrativo | Treinamento em eventos periódicos | Treinamentos |

Fonte: Autoria própria (2018).

Além disso, segundo a ISO 45001, deve ser elaborado um planejamento que vise o alcance dos objetivos de SSO, de forma que, a organização deverá determinar o que será realizado, quais os recursos necessários, quem será responsável, quando será concluído, como os resultados serão avaliados, incluindo indicadores de monitoramento, bem como o modo como as ações para atingir os objetivos serão integradas em um processo de negócios da organização.

4.1.3.4 Suporte

4.1.3.4.1 Recursos

Quadro 15. Recursos

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|------------|---|---|
| Suporte | Recursos | A alta administração se envolve na área de saúde e segurança. | A alta administração se envolve na área de saúde e segurança. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Percebe-se que nas duas empresas estudadas, a alta administração disponibiliza os recursos necessários para o desenvolvimento dos programas previstos na legislação, conforme quadro 15, e, inclusive, a empresa Y possui um programa de ginástica laboral, uma iniciativa da organização para melhoria da saúde e ergonomia dos funcionários, sem qualquer obrigação legal, o que é um fator positivo para a futura implementação do sistema de gestão em SST.

A ISO 45001 estabelece que a organização deve determinar e providenciar os recursos necessários à implementação, manutenção e melhoria contínua do sistema de gestão em SSO.

4.1.3.4.2 Conscientização e Competência

Quadro 16. Conscientização e competência

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|-------------------------------|---|---|
| Suporte | Conscientização e competência | A empresa executa periodicamente treinamentos em assuntos referentes à saúde e segurança. | A empresa executa periodicamente treinamentos em assuntos referentes à saúde e segurança. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Na empresa X e Y, percebeu-se que são executados, periodicamente, treinamentos em assuntos referentes à saúde e segurança, conforme exposto no quadro 16, com realização de palestras sobre o uso de EPI's, e anualmente da SIPAT (Semana interna de prevenção de Acidentes de Trabalho). Além disso, há a divulgação de notícias através de cartazes e palestras.

Na empresa Y existe um processo de integração, por meio do qual é realizado um treinamento com o funcionário admitido, de modo que, ao final, assina-se uma ata sobre a participação no treinamento.

Percebe-se que as empresas não estabelecem meios para a identificação da absorção dos ensinamentos por parte dos funcionários.

De acordo com a ISO 45001, a organização deve assegurar que os funcionários possuam a competência necessária para a compreensão e desenvolvimento das medidas relacionadas a SST, através do processo de conscientização dos trabalhadores.

Assim, é necessário que os funcionários sejam competentes para identificar perigos e tomar medidas para avaliar a eficácia das decisões tomadas, bem como, de acordo com a ISO 45001, a organização deve atuar na conscientização do trabalhador sobre a sua importância para a contribuição da eficácia do sistema de gestão, as implicações e consequências de não estarem em conformidade com as prescrições legais, bem como a necessidade de participação na identificação dos riscos e perigos relevantes.

Deste modo, recomenda-se o fornecimento de treinamentos para orientação, bem como a implementação de avaliação da absorção dos conhecimentos por parte dos empregados, como, por exemplo, a realização de exames escritos e práticos.

De acordo com Ribeiro e Amaral (2018), para realização dos exames, deve-se atribuir uma nota a cada funcionário avaliado, bem como estabelecer uma média desejável, para que seja possível controlar o alcance da meta.

4.1.3.4.3 Comunicação

Quadro 17. Comunicação

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|-------------|---|---|
| Suporte | Comunicação | A participação dos funcionários na identificação dos riscos e descrição de situação de exposição aos mesmos é levado em consideração pela equipe do SESI e pela CIPA. | A participação dos funcionários é levada em consideração na identificação dos riscos e descrição de situação de exposição aos mesmos. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Nas duas empresas estudadas, a participação dos funcionários é levada em consideração na identificação dos riscos e descrição de situação de exposição aos mesmos, conforme exposto no quadro 17.

Na empresa X, periodicamente, são distribuídos cartazes relacionados à matéria de saúde e segurança no trabalho, enquanto na empresa Y, além dessas providências, diariamente, são divulgados aos trabalhadores os registros de acidentes de trabalho ocorridos.

Além disso, é emitido um relatório mensal com informações relativas à saúde e segurança no trabalho. Os funcionários que não possuem computadores podem colhê-las junto aos técnicos.

De acordo com a ISO 45001, todas as informações relevantes para o sistema de SSO devem ser devidamente documentadas e controladas, bem como também divulgadas, tanto interna como externamente, portando as considerações das opiniões e sugestões dadas, garantindo-se que as informações comunicadas sejam consistentes com as demais informações geradas pelo sistema.

Portanto, deve-se estabelecer um planejamento para determinar o que será comunicado, quando se deve comunicar, com quem e como se deve comunicar, de modo que as informações sejam documentadas como evidência da comunicação.

Ademais, é preciso assegurar que o processo de comunicação permita que, tanto os trabalhadores como os interessados externos, possam contribuir para a melhoria contínua do sistema de gestão em SSO.

Para Ribeiro e Amaral (2018), é necessário estabelecer um sistema de comunicação eficaz para divulgação de todos os resultados alcançados, bem como das ações que serão tomadas, possibilitando o surgimento de sugestões, o qual poderia ser realizado por meio da impressão de jornais.

Por sua vez, Araújo (2018) sugere que sejam elaboradas instruções de serviço, a serem utilizadas pelos funcionários da empresa e demais partes interessadas, como visitantes e contratados, de acordo com os serviços e partes envolvidas na execução do mesmo, podendo ser utilizados, ainda, quadro de avisos, boletim informativos e cartazes.

Sugere-se também que o canal de comunicação possa ser estabelecido por meio de plataformas digitais, como redes sociais, aplicativos de mensagens de texto, grupos de e-mails, entre outros.

4.1.3.4.4 Documentação

Quadro 18. Documentação

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|--------------|--|--|
| Suporte | Documentação | A empresa não possui documentos relacionados à operação do sistema de gestão em saúde e segurança. | A empresa não possui documentos relacionados à operação do sistema de gestão em saúde e segurança. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Como as empresas estudadas não possuem sistemas de gestão em SSO, elas não possuem documentos relacionados à operação do sistema, conforme exposto no quadro 18.

Na empresa X não existe um programa documentado acerca dos acidentes de trabalho ocorridos, existindo apenas um quadro que fica afixado na porta da fábrica, com a expressa indicação do somatório de dias em que a empresa está sem a ocorrência de acidentes, ao contrário da empresa Y, na qual faz, exclusivamente, a realização de um controle diário e um relatório mensal.

Desse modo, recomenda-se que, antes da implementação do sistema de gestão em SSO, a empresa X estabeleça um programa formal acerca do controle dos acidentes de trabalho ocorridos, o qual pode se dar por meio de relatórios, diários ou mensais, a exemplo do que ocorre na empresa Y.

Quando da implementação do sistema de gestão em SSO, a ISO 45001 afirma que a documentação de informações pode diferir de uma empresa para a outra, devido ao tamanho da organização, a necessidade de demonstração do cumprimento da legislação, a complexidade de um processo e suas interatividades e a competência dos trabalhadores.

Nesse sentido, Araújo (2018) afirma que a documentação a ser desenvolvida para implementação de um SGSST deve possuir um formato específico, o qual deverá, necessariamente, atender as necessidades da empresa e estar compatível com as suas características

A ISO 45001 afirma ainda que, ao criar e atualizar a informação documentada, a organização deve assegurar a identificação e descrição (título, data, autoridade ou número de referência), formato (idioma, versão de software, gráficos), mídia (papel, eletrônico), revisão e aprovação para adequação e ajuste.

Araújo (2018) acentua que os principais documentos a serem elaborados compreendem: manual que contenha uma visão geral da documentação de SGSST; relação ou índices de documentos e procedimentos de execução de todas as atividades.

Além disso, de acordo com a norma estudada, é necessário assegurar um controle para garantir que a informação esteja disponível e adequada para uso, quando necessária, esteja adequadamente protegida, bem como contemple atividades como distribuição, acesso, disponibilidade e uso, armazenamento e proteção, controle de mudanças, retenção e disposição

4.1.3.5 Controle

4.1.3.5.1 Planejamento e Controle Operacional

Quadro 19. Controle

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|-------------------------------------|--|--|
| Controle | Planejamento e Controle operacional | A empresa possui alguns procedimentos para minimizar a exposição aos riscos e a quantidade de pessoas expostas a eles. | A empresa possui alguns procedimentos para minimizar a exposição aos riscos e a quantidade de pessoas expostas a eles. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

No que se refere ao planejamento e controle operacional, as empresas X e Y possuem procedimentos capazes de minimizarem a exposição aos riscos e a quantidade de pessoas expostas a eles, conforme exposto no quadro 19.

Exemplo disso, é a utilização, na empresa X, de alguns produtos de limpeza industrial que possuem maior perigo. Estes produtos são diluídos (por um profissional químico capacitado) em água antes de serem utilizados pelo pessoal da limpeza. Logo, caso ocorra algum eventual acidente com o pessoal da limpeza, os produtos já estão bastante diluídos, não provocando danos severos, ao mesmo tempo em se garante a mesma eficiência na limpeza.

Conforme a ISO 45001, a organização deve implementar um processo que elimine perigos e reduza o risco de SSO com base em uma hierarquia de controles capaz de: eliminar perigos, substituir materiais ou equipamentos perigosos, utilizar controle de engenharia e

reorganização o trabalho, utilizar controle administrativo, inclusive treinamentos, bem como utilizar Equipamentos de Proteção Individual adequado.

Segundo descreve Araújo (2018), uma série de documentos que podem ser utilizados para realizar o controle operacional, devem ser devidamente adotados, tal como a lista de verificação de Equipamento de Proteção Individual (EPI), lista de verificação de Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), notificação e solução de itens não satisfatórios, lista de verificação de equipamento/ferramenta/máquina, relatório de não conformidade, mapa de situação de relatório de não conformidade e orçamento de equipamento de proteção coletiva, instrumentos de extrema valia para a organização da empresa.

4.1.3.5.2 *Gestão da Mudança*

Quadro 20. Gestão da Mudança

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|-------------------|---|---|
| Controle | Gestão da Mudança | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Como as empresas não possuem um sistema de gestão em SSO, não há como identificar uma gestão da mudança em curso nessas organizações, conforme exposto no quadro 20. Isso porque, ela faz parte do processo de implementação de um sistema de gestão em SSO, de modo que deverá ser implementada no decorrer da adequação das empresas aos requisitos da ISO 45001.

A supramencionada norma recomenda que a organização, para um bom funcionamento de suas atividades laborais sem maiores riscos a seus operários, deve estabelecer um processo de mudanças temporárias ou permanentes, que envolva novos produtos e serviços, incluindo o local de trabalho e arredores, organização do trabalho, condições de trabalho, equipamentos e força de trabalho, mudança nos conhecimentos dos requisitos legais, bem como desenvolvimento de tecnologias.

4.1.3.5.3 Aquisição

Quadro 21. Aquisição

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|------------|---|---|
| Controle | Aquisição | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

As empresas não possuem um Sistema de gestão em SST, conforme exposto no quadro 21, de modo que não existe um processo para aquisição de produtos e serviços baseado nas recomendações do SGSST.

A ISO 45001 determina que, ao se implementar um sistema de gestão em SSO, a organização deve estabelecer um processo para aquisição de produtos e serviços, de modo a englobar contratos, inclusive de serviços terceirizados.

Desse modo, no processo de aquisição de produtos e serviços, devem ser identificados perigos e avaliados riscos de SSO decorrentes de atividades e operações contratadas que impactam a organização, os trabalhadores contratados e outras partes interessadas no local de trabalho.

Assim, a empresa deve estabelecer e aplicar critérios de saúde e segurança ocupacional para selecionar candidatos, inclusive, incluindo-os nos contratos de trabalho ou exigindo que a empresa prestadora dos serviços terceirizados faça essa inclusão.

4.1.3.5.4 Preparação e resposta à emergência

Quadro 22. Preparação e resposta à emergência

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|------------------------------------|---|--|
| Controle | Preparação e resposta à emergência | A empresa possui preparação em relação a situações de emergência. | A empresa possui preparação em relação a situações de emergência |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

Conforme exposto no quadro 22, as empresas estudadas possuem preparação em relação a situações de emergência. A empresa X realiza simulações e testes com hidrantes. Além disso, antes das recargas dos extintores, os mesmos são descarregados em um fogo intencional em local distante e seguro. Ademais, a empresa está providenciando um treinamento, que será realizado pelo Corpo de Bombeiros.

Já a empresa Y, através da equipe da CIPA, realiza, periodicamente, treinamentos contra incêndios.

De acordo com a ISO 45001, a organização deve estabelecer um processo capaz de oferecer uma resposta a situações de emergência que incluam: estabelecimento de uma resposta planejada para situações de emergência, incluindo primeiros socorros, treinamentos, testes, avaliação de desempenho e comunicação de informações.

Para Araújo (2018), os treinamentos devem vir atrelados a realização de exercícios teóricos e práticos, os quais devem ser os mais realistas possíveis, de modo que os resultados possam ser avaliados e servir de subsídios para as alterações necessárias.

Desse modo, apesar de as referidas empresas já realizarem algumas medidas relacionadas à preparação em relação a situações de emergência, é necessário o desenvolvimento de um processo que aperfeiçoe os procedimentos existentes, adequando-os às prescrições da norma em comento.

4.1.3.6 Avaliação de Desempenho

4.1.3.6.1 Monitoramento, medição, análise e avaliação de desempenho

Quadro 23. Monitoramento, medição, análise e avaliação de desempenho

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|-------------------------|---|---|---|
| Avaliação de Desempenho | Monitoramento, medição, análise e avaliação de desempenho | A empresa não possui nenhuma maneira de monitorar o desempenho do sistema de gestão, já que não possui nenhum sistema implantado. | A empresa não possui nenhuma maneira de monitorar o desempenho do sistema de gestão, já que não possui nenhum sistema implantado. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

O monitoramento, a análise e a avaliação de desempenho pressupõe a existência de um sistema de gestão, o que não ocorre nas empresas estudadas, conforme exposto no quadro 23.

De acordo com a ISO 45001, a organização precisa determinar o que precisa ser monitorado, incluindo a extensão em que os requisitos legais e outros requisitos são cumpridos, suas atividades e operações relacionados a perigos, riscos e oportunidades identificados, o progresso no atendimento dos objetivos de SSO e a eficácia dos controles operacionais e outros controles.

Ainda, em consonância com a mesma norma, é preciso estabelecer métodos critérios e cronogramas, a fim de certificar que sejam assegurados resultados válidos.

Para Araújo (2018), é necessário que a empresa incorpore tanto o monitoramento pró-ativo, que será utilizado para verificar as atividades de SST, como o reativo, que será utilizado para investigar, avaliar, analisar e registrar as falhas do SGSST, bem como defina indicadores de desempenho, como, por exemplo, taxa de gravidade de acidentes, taxa de frequência de acidentes, índice de rotatividade, índice de absenteísmo e índice de treinamento.

Conforme Araújo (2012), sugere-se um monitoramento dos custos relativos à implementação do SGSST, que deve ser realizado por meio de um sistema simples de apropriação de custos, no qual devem ser criadas contas específicas para os insumos relativos ao SGSST, como, por exemplo, custos para elaboração dos programas, aquisição de EPI's, EPC's, medicamentos, extintores, móveis e utensílios, salários, treinamentos, palestras, acidentes de trabalho, multas, embargos e manutenção de máquinas e equipamentos.

4.1.3.6.2 Auditoria Interna

Quadro 24. Auditoria Interna

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|-------------------------|-------------------|---|---|
| Avaliação de Desempenho | Auditoria Interna | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

A realização de auditorias internas relacionadas ao sistema de gestão em SSO, pressupõe a existência dele, o que não é o caso das empresas estudadas, conforme exposto no quadro 24.

Porém, cabe salientar que, na empresa X percebe-se que a equipe da CIPA e do SESI realizam, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho, visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores. A empresa está providenciando alguns aparelhos com o objetivo de realizar algumas medições periódicas nos diversos ambientes de trabalho. A empresa Y também realiza as referidas verificações de forma periódica.

As verificações realizadas nas empresas, conforme salientado, não dizem respeito a auditorias destinadas a fornecer informações sobre o sistema de gestão, de modo que as auditorias a serem propostas são diferentes das vistorias já realizadas, pois buscam identificar se o sistema de gestão está sendo cumprido e é eficaz.

De acordo com a ISO 45001, a organização deve conduzir auditorias internas a intervalos regulares, para fornecer informações sobre o sistema de gestão de SSO, de modo a verificar se o SGSST está em conformidade com os requisitos da própria organização, incluindo política e objetivos de SSO, bem como com os requisitos da ISO.

Nesse sentido, Ribeiro e Amaral (2018) sugerem que devem ser realizados treinamentos dos próprios funcionários envolvidos no setor de saúde e segurança para realizarem a auditoria, que ocorreriam a cada ano.

Por sua vez, Araújo (2018) recomenda que as pessoas envolvidas na auditoria devem ocupar uma posição que lhe permitam agir de forma imparcial e objetiva.

Ribeiro e Amaral recomendam que os relatórios da auditoria contemplem, ao menos, os seguintes pontos: estatísticas de acidentes, relatório de não conformidades, ações corretivas e preventivas tomadas durante o período em análise, desempenho global do sistema, inclusive com o acompanhamento dos custos e indicadores que demonstrem a eficácia do sistema.

4.1.3.6.3 Análise crítica pela direção

Quadro 25. Análise crítica pela direção

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|-------------------------|------------------------------|---|---|
| Avaliação de Desempenho | Análise crítica pela direção | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

As empresas estudadas não possuem um sistema de gestão em SSO, conforme exposto no quadro 25, de modo que não há o que se falar em uma análise crítica desse sistema, por parte da direção.

A ISO 45001 determina que a alta direção deve analisar criticamente o sistema de gestão de SSO, para assegurar sua adequação e eficácia, de modo que a análise deve considerar os status das ações anteriores, mudanças nas questões internas e externas que sejam relevantes para o sistema de SSO, extensão em que a política e objetivos de SSO foram cumpridos, informações sobre o desempenho de SSO, adequação dos recursos para manutenção do sistema, comunicação relevante com as partes interessadas e oportunidades de melhoria contínua.

Ainda, é preciso salientar que a alta direção deve comunicar os resultados relevantes das análises críticas a todos as partes interessadas.

Ribeiro e Amaral sugerem que seja indicado um representante da alta direção para assumir a responsabilidade da análise crítica do sistema, o qual, juntamente com o pessoal de SST, deve analisar os dados obtidos com os indicadores de desempenho, requisitos de normas e programas existentes, de forma anual.

Para Araújo (2018), a análise da direção deve ser efetuada a partir de uma reunião mensal, na primeira semana do mês, e contar com a participação da alta administração, responsáveis pelo sistema de SST, representantes da CIPA e um representante dos trabalhadores para questões de SST, devendo as informações as reuniões ser registradas em ata.

4.1.3.7 Melhoria

4.1.3.7.1 Incidente, não conformidade e ação corretiva

Quadro 26. Incidente, não conformidade e ação corretiva

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário atual Empresa X | Cenário atual Empresa Y |
|--------------------|--|---|---|
| Melhoria | Incidente, não conformidade e ação corretiva | A empresa não possui estatística de incidentes. | A empresa possui estatística de incidentes. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

A empresa X não possui uma estatística de incidentes ocorridos, conforme exposto no quadro 26, possuindo apenas um controle que se dá através de uma placa afixada na porta da empresa, com a informação relativa há quantos dias não ocorrem acidentes de trabalho naquela indústria.

Já a empresa Y possui estatística de incidentes ocorridos, conforme exposto no quadro 26. Inclusive, diariamente, é feita tal divulgação e, mensalmente, são divulgados os relatórios

De acordo com a ISO 45001, a organização deve estabelecer um processo que inclua a elaboração de relatórios, investigações e tomada de ações para determinar e gerenciar incidentes e não conformidades, para que, quando o incidente ocorra, seja possível a reação em tempo hábil, com a tomada de ação para controlar e corrigir os incidentes e lidar com as consequências, bem como avaliar, com a participação dos trabalhadores e demais partes interessadas, a necessidade de ações corretivas para eliminar a causa do incidente, evitando que ocorra posteriormente.

Para tanto, a organização deve possuir informações documentadas que evidenciem a natureza do incidente e as ações tomadas, bem como o relato sobre os resultados alcançados e sua eficácia.

Assim, o relatório e a investigação de incidentes podem permitir que os perigos sejam eliminados e que os riscos de SSO sejam reduzidos, recomendando-se, portanto, que a empresa X passe a adotar a documentação das informações relacionadas aos incidentes ocorridos na empresa, podendo tomar como modelo o sistema desenvolvido na empresa Y.

4.1.3.7.2 Melhoria Contínua

Como as empresas estudadas não possuem um Sistema de gestão em SST, conforme exposto no quadro 27, não há como verificar a promoção da melhoria contínua dele.

Quadro 27. Melhoria Contínua

| Elementos do SGSST | Requisitos | Cenário Atual Empresa X | Cenário Atual Empresa Y |
|--------------------|-------------------|---|---|
| Melhoria | Melhoria Contínua | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. | A empresa não possui um sistema de gestão em SSO. |

Fonte: Ribeiro e Amaral (2018). Adaptado.

De acordo com a ISO 45001, a organização deve procurar, continuamente, melhorar o seu sistema de gestão em SSO, aumentando seu desempenho em SSO, promovendo uma cultura que apoie o sistema de gestão de SSO, promovendo a participação dos trabalhadores no melhoramento do sistema, comunicando os resultados relevantes às partes interessadas, bem como realizando a documentação que evidencie a melhoria contínua.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredita-se que o presente trabalho conseguiu cumprir os objetivos propostos. Primeiramente, identificou-se que as empresas estudadas não possuem um sistema de gestão em saúde e segurança do trabalho, mas contam com políticas nessa área, as quais se restringem, basicamente, ao cumprimento das prescrições legais.

Identificou-se que as empresas estudadas cumprem os requisitos estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras nº 4, 5, 7, e 9, relativas à constituição do SESMT, CIPA, PCMSO e PPRA, respectivamente.

Como as empresas X e Y não possuem um Sistema de gestão em saúde e segurança no trabalho, não foi possível a realização de uma comparação entre os dois sistemas, no entanto, conforme a alternativa proposta nos objetivos, contrapôs-se a política de SST da agroindústria de laticínios com a da indústria de sorvetes.

Ademais, no item 4.1.4 deste trabalho foram apresentadas recomendações, acerca das providências necessárias para a implementação do Sistema de gestão em SST nas organizações estudadas.

Tais recomendações consistem na sistematização das prescrições identificadas na ISO 45001, bem como no referencial teórico, somadas as boas práticas verificadas nos estudos de caso, bem como às dificuldades enfrentadas pelas organizações, no que se refere à implantação de SGSST's.

Espera-se que o presente estudo possa, ainda que de uma forma genérica, efetivamente cumprir um papel instrutivo para que as empresas produtoras de alimentos em geral e, especialmente, as que constituíram o objeto desse estudo, desenvolvam e implantem sistemas deste tipo com menos dificuldades, potencializando também seus resultados.

Não obstante as orientações apresentadas no trabalho em tela terem sido desenvolvidas considerando-se o estudo de duas indústrias de alimentos do sertão paraibano, em função de sua elaboração ter sido também fortemente baseada no referencial teórico – que é genérico -, é possível que, com bastante cuidado e considerando as características do ambiente externo, a cultura organizacional e as peculiaridades, se possa adaptá-las a outros tipos de empresas industriais.

A pesquisa qualitativa com base no método de estudo de caso mostrou-se adequada ao presente trabalho, já que possibilitou um estudo baseado na realidade e principais características

das empresas de alimentos estudadas, auxiliando na compreensão e interpretação dos contextos apresentados, bem como contribuindo para a formulação das sugestões propostas.

O presente estudo procurou abordar um referencial teórico que possibilitasse a correta compreensão do significado de um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho, mostrando os seus benefícios e formas de implementação. Além disso, apresentou-se, brevemente, informações sobre a importância da saúde e segurança do trabalho, bem como o atual cenário da Paraíba e, especificamente, da cidade de Sousa – PB, no ranking dos acidentes de trabalho divulgado pelo Observatório Nacional do Ministério Público do Trabalho.

É cabível ressaltar as limitações da presente pesquisa, no que se refere à concentração das empresas estudadas em uma única região (cidade de Sousa – PB). No entanto, salienta-se que foi possível a realização do estudo em duas empresas de portes diferentes, uma com 100 (cem) funcionários e outra com 730 (setecentos e trinta) funcionários, o que enriquece o trabalho.

Ressalta-se que se constatou que o nível de gerenciamento em que se encontram as organizações estudadas é muito favorável à implementação de um SGSST com base na ISO 45001, pois seus dirigentes fornecem assistência às ações voltadas à melhoria contínua da empresa, inclusive na área de SST.

Ademais, a empresa Y está em fase de implementação da ISO 90001, o que poderá favorecer a implementação futura de um sistema de gestão integrado, que inclua, conseqüentemente, aspectos relacionados à SST.

Portanto, por meio das conclusões apresentadas anteriormente, de que é viável adaptar as prescrições da ISO 45001, nas empresas produtoras de alimentos, evidencia-se que a prevenção é um instrumento de fundamental importância para a redução do número de acidentes de trabalho, melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho.

Percebe-se, dessa forma, que a implementação de sistemas de gestão na área de saúde e segurança do trabalho devem ser incentivadas e utilizadas como estratégia por parte dos órgãos públicos encarregados do desenvolvimento de políticas nessa área, tais como o Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Justiça do Trabalho, Sindicatos patronais e laborais, entidades do terceiro setor e previdência social, para diminuição do número de acidentes de trabalho e demais incidentes, desafogando, assim, a incidência de demandas judiciais, prejuízos empresariais e contas públicas.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR ISO 9000/2000 - Sistema de Gestão da Qualidade: Fundamentos e Vocabulário**. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **Acidente de Trabalho é tema de programa no canal futura**. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br/noticias/5879-acidentes-de-trabalho-e-tema-de-programa-do-canal-futura>>. Acesso em: 05 abr. de 2018.

AGGELOGIANNOPOULOS, D.; DROSINOS, E. H.; ATHANASOPOULOS, P. **Implementation of a quality management system (QMS) according to the ISO 9000 family in a Greek small-sized winery: a case study**. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/355140896/Implementation-of-a-quality-management-system-QMS-according-to-the-ISO-9000-family-in-a-Greek-small-sized-winery-pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

ALEVATO, Hilda Moreira R. **Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise**. Rio de Janeiro: Quartet, 1999.

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARAÚJO, Giovani Moraes de. **Normas Regulamentadoras Comentadas**. 5º ed. São Paulo: GVC, 2005.

ARAÚJO, Luís Cesar G. de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ARAÚJO, Nelma Mirian Chagas. **Proposta de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Baseado na OHSAS 18001, para Empresas Construtoras de Edificações**. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. Disponível em: <http://cpn-nr18.com.br/uploads/documentos-gerais/tese_versocd.pdf.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2018.

ABIA. Associação Brasileira das Indústrias da Alimentação. **Indústria da alimentação - principais indicadores econômicos**. Disponível em: <<http://www.abia.org.br/vst/faturamento.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (Brasil) (Ed.). **ISO 45001: 2018 PT Sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional - Requisitos com orientação para uso**. 2018. Disponível em: <<http://www.abntcatalogo.com.br/pedido.aspx?ID=680623#>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 9001/2000: Sistemas de Gestão da Qualidade. Rio de Janeiro, 2001.

BENITE, Anderson Glauco. Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho Para Empresas Construtoras. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3146/tde-27102004-101542/pt-br.php>>. Acesso em: 09 jul.2018.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 6° ed. São Paulo: Atlas, 2013.

Biblioteca de La OIT. **Resultados de La OIT**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/gateway/faces/home/iloimpact?_adf.ctrlstate=127assrk5e_9&locale=ES&countryCode=BRA>. Acesso em: 08 de agosto de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 9 – Programa de Prevenção e Riscos Ambientais**. Portaria n° 24, de 29 de fevereiro de 1995. Brasília; 1995.

_____. Ministério Público do Trabalho. Ministério Público do Trabalho. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho: Acidentes de Trabalho Registrados no Brasil**. 2018. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 25 out. 2018.

_____. Ministério Público do Trabalho. Ministério Público do Trabalho. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho: Registros de Acidentes de Trabalho (2012-2017) na Cidade de Sousa-PB**. 2018. Disponível em: <<https://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 25 out. 2018

_____. Previdência Social: Dados Abertos – Saúde e Segurança do Trabalhador. Disponível em:< <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-sst/>>. Acesso em: 14 de abril de 2018.

_____. Previdência Social: Resoluções do CNPS. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/orgaos-colegiados/conselho-nacional-de-previdencia-socialcnps/resolucoes-do-cnps/>>. Acesso em: 05. Abr. 2018.

BSI. ISO 45001. Disponível em: <<https://www.bsigroup.com/pt-BR/saude-e-seguranca-ocupacional-iso-45001/>>. Acesso em: 07 abr. 2018.

CARDOSO, Rayron Antério. **Riscos ocupacionais existentes em uma indústria de laticínios**. Disponível em:< <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/TCC-Rayron-Ant%C3%A9rio-Cardoso.pdf>>. Acesso em: 03. set. 2018.

COSTA, Mariana. A.; BRAGA, Maria do Carmo A. **Segurança do trabalho na indústria de alimentos: A sinalização como aspecto fundamental**. Revista Brasileira de Agrotecnologia, Garanhuns, 2015.

DE CICCIO, Francesco. **Sistemas integrados de gestão: agregando valor aos sistemas ISO 9000**. Disponível em: < <https://www.qsp.org.br/artigo.shtml>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

DINGS DAG, Donald. P.; BIGGS, Herbert. C.; SHEAHAN, Vaughn. **Understanding and defining OH&S competency for construction site positions: worker perceptions.** Safety Science Journal, v. 46, n. 4, p. 619-633, 2008.

BSI. **Estudo de Caso: O benefício do uso de normas.** Disponível em: <<https://www.bsigroup.com/pt-BR/Sobre-o-BSI/Estudo-de-casos/>>. Acesso em: 20. jul. 2018.

FERNANDES, Fábio de Assis F. O Princípio da Prevenção no Meio Ambiente do Trabalho. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, IOB – Biblioteca Digital, n. 228, junho, p. 57-85, 2008.

FRANZ, L. A. **Proposta de um modelo para avaliação e ações de melhoria na gestão da saúde e segurança no trabalho.** 2009. 167 f. Tese (Doutorado) – Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, 2009.

FONTENELLE, A. **Metodologia científica:** Como definir os tipos de pesquisa do seu TCC? Disponível em:<<https://www.andrefontenelle.com.br/tipos-de-pesquisa/>>. Acesso em 23 mai. 2018.

GODOY, R. S. P.; PEÇANHA, D. L. **A influência da cultura organizacional nos processos de inovação: uma revisão da literatura.** In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, XIV, 2007, Bauru. Anais eletrônicos... Bauru: UNESP, 2007. Disponível em: <<http://www.simpep.feb.unesp.br/>>. Acesso em: 05 de agosto de 2018.

HASLAM, R. A. et al. **Contributing factors in construction accidents.** Applied Ergonomics Journal, v. 36, n. 4, p. 401-415, 2005.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sousa.** Panorama. Disponível em:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sousa/panorama>>. Acesso em: 07 ago.2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Número de Empregos Formais por Grandes Setores (RAIS 2015).** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sousa/panorama>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

LANGFORD, D.; ROWLINSON, S.; SAWACHA, E. **Safety behavior and safety management: its influence on the attitudes in the UK construction industry.** Engineering Construction and Architectural. Management Journal, v. 7, n. 2, p. 133-140, 2000.

LÉPLAT, Jacques; Cury, Xavier. **Introdução à psicologia do trabalho.** Rio de Janeiro: Fundação Caloute Gulbekian, 2000.

MAPA. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Valor Bruto da Produção.** Disponível em:<<http://www.cagricultura.gov.br/ministerio/gestao-estrategica/valor-bruto-dac-producao>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

MASLOW, Abraham H. **Motivation and Personality.** 2ª ed. New York: Harper Row, 1970.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. **Satisfação no trabalho: uma breve revisão.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 30, n. 112, p. 67-79, 2005.

MESQUITA, L. S. **Gestão da segurança e saúde no trabalho: um estudo de caso em uma empresa construtora.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 1999.

MILAN, G. S.; PRETTO, M. R.; PIGOZZI, P. R. **A relação entre a gestão da qualidade e a cultura organizacional: um estudo de caso ambientado em uma fábrica de embalagens de papelão.** In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, XXIV, 2005, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: ABREPO, 2005.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

MPT. **O Ministério Público do Trabalho e o direito dos trabalhadores.** Disponível em: <<http://www.pcdlegal.com.br/cartilhampt/dvisual/creditos.php>>. Acesso em: 20 de junho de 2018.

OHSAS 18001 – Occupational health and safety management systems: requirements. London, 2007.

OLIVEIRA, Otávio José; OLIVEIRA, Alessandra Bizan; ALMEIDA, Renan Augusto de. **Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas.** Prod. Vol 20 n3. São Paulo Julho 2010 Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010365132010000300015&script=sci_abstract&tlng=p>. Acesso em: 02 de agosto de 2018.

OLIVEIRA, João. Cândido de. **Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002. Acesso em: 12.mai.2018.

OLIVEIRA, Otávio. J. **Gestão da qualidade: introdução à história e fundamentos.** In: Gestão da qualidade: tópicos avançados. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 148, de 1º de junho de 1977. In: PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. (col.) **Segurança e medicina do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 689-693.

_____. Convenção nº 155, de 22 de junho de 1981. In: PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. (col.) **Segurança e medicina do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 755-760.

PACHECO JUNIOR, Waldemar. **Qualidade na segurança e higiene do trabalho: série SHT, 9000, normas para gestão e garantia da segurança e higiene do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1995.

RIBEIRO, Carolina Tagliani; AMARAL, Fernando Gonçalves. **Estudo de implementação de um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho com base na OHSAS 18001: um estudo de caso.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Ilumi Repositório Digital. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação. 2011. Escola de Engenharia. Curso de Engenharia de Produção. Disponível em: < <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/33175>>. Acesso em: 06 jul. 2018.

QUELHAS, Osvaldo; ALVES, Micheli; FILARDO, Paulo. As práticas da gestão da segurança em obras de pequeno porte: integração com os conceitos de sustentabilidade. **Revista Produção OnLine**, v. 4, n. 2, 2003. Disponível em: <<http://www.producaoonline.inf.br>>. Acesso em: 1 de abril de 2018

QUINTELLA, Odair Mesquita; LIMA, Gilson Brito Alves. **O balanced scorecard como ferramenta para a implantação da estratégia: uma proposta de implantação.** Disponível em:< <https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/view/140>>. Acesso em: 12.abr.2018.

RODRIGUES, Luciano Brito; SANTANA, Níveo Batista. Identificação de riscos ocupacionais em uma indústria de sorvetes. **UNOPAR científica. Ciências Biológicas e da Saúde**, Paraná, v.12, p.1-18, 2010. Disponível em: < <http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/JHealthSci/article/download/1294/1239>>. Acesso em: 05 jul.2018.

RONDINELI, Dennis; VASTAG, Gyula. Panacea, Common Sense, or Just a Label? Disponível em:< <http://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/5993.pdf>>. Acesso em: 20.08.2018.

SANTANA, Angela Maria Campos Santanda. **A produtividade em unidades de alimentação e nutrição: aplicabilidade de um sistema de medida e melhoria da produtividade integrando a ergonomia.** Disponível em: < <https://core.ac.uk/download/pdf/30364432.pdf>>. Acesso em: 12.maio.2018.

SANTANA, Vilma; S.; NOBRE, Leticia; WALDVOGEL, Bernadete Cunha. **Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão.** Ciência Saúde Coletiva, Vol. 10, n.4, p.841-855, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional.** 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. Sousa (Paraíba). Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Sousa_\(Para%C3%ADba\)#/media/File:Paraiba_Municip_Sousa.svg](https://pt.wikipedia.org/wiki/Sousa_(Para%C3%ADba)#/media/File:Paraiba_Municip_Sousa.svg)>. Acesso em: 07 jul. 2018.

VIEIRA, Sebastião Ivone. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho.** 2º ed. Editora LTR, 2008.

WELTER, Lara Borges. **Sistema de Gestão Segurança e Saúde do Trabalhador: Proposta modelo para aplicação na construção civil.** 2014. 63 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Entrevista semiestruturada, realizada com os responsáveis pelo setor de Segurança e Saúde no Trabalho nas empresas X e Y

- 1) A empresa possui um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança no Trabalho? Se não, a empresa possui algum programa de prevenção de acidentes?
- 2) A empresa possui conhecimento sobre o significado de um Sistema de Gestão?
- 3) A empresa possui conhecimento acerca da OHSAS 18001/2007?
- 4) A empresa possui conhecimento acerca dos benefícios alcançados com a implementação da OHSAS 18001/2007?
- 5) A empresa possui registro de algum acidente de trabalho?
- 6) A empresa possui estatística dos acidentes de trabalho e doenças do trabalho?
- 7) Qual a classificação da empresa, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas?
- 8) Qual o grau de risco da atividade desenvolvida pela empresa?
- 9) Quantos funcionários existem na empresa?
- 10) A empresa possui SEESMT?
- 11) Existe CIPA?
- 12) Existe mapa de risco?
- 13) Existe plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho?
- 14) São realizados, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores?
- 15) São divulgadas aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho?
- 16) São realizadas palestras em relação ao uso do EPI?
- 17) Existe Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO?
- 18) A empresa estabelece, implementa e assegura o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição?
- 19) Foram elaborados procedimentos de trabalho e segurança específicos e padronizados, a partir da análise de risco?

20) Os trabalhadores envolvidos na operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em máquinas e equipamentos recebem capacitação compatível com suas funções, que aborde os riscos a que estão expostos e as medidas de proteção existentes?

21) A empresa possui algum tipo de planejamento para prevenção de riscos ergonômicos?