



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

PATRICIA SIBELLY BARBOSA DE OLIVEIRA GADELHA

**SEGURANÇA NO TRABALHO EM AGROINDÚSTRIA: a percepção dos
trabalhadores de chão de fábrica de um laticínio em Sousa – PB**

POMBAL – PB
2018

PATRICIA SIBELLY BARBOSA DE OLIVEIRA GADELHA

**SEGURANÇA NO TRABALHO EM AGROINDÚSTRIA: a percepção dos
trabalhadores de chão de fábrica de um laticínio em Sousa – PB**

Defesa do Trabalho final de Mestrado apresentada ao Programa 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 a obtenção do título de Mestre (M.Sc.) em Sistemas Agroindustriais.

Orientador: Prof. D.Sc. Patrício Borges Maracajá

G124s Gadelha, Patrícia Sibelly Barbosa de Oliveira.
Segurança no trabalho em agroindústria: a percepção dos trabalhadores de
chão de fábrica de um laticínio em Sousa - PB / Patrícia Sibelly Barbosa de
Oliveira Gadelha. – Pombal, 2019.
44 f.

Dissertação (Mestrado em Sistemas Agroindustriais) – Universidade Federal
de Campina Grande, Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar, 2018.
"Orientação: Prof. Dr. Patrício Borges Maracajá".
Referências.

1. Segurança no trabalho. 2. Agroindústria. 3. Indústria de laticínios. I.
Maracajá, Patrício Borges. II. Título.

CDU 613.6(043)



Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar



CAMPUS DE POMBAL

“SEGURANÇA NO TRABALHO EM AGROINDÚSTRIA: a percepção dos trabalhadores de chão-de-fábrica de um laticínio em 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 4 / 12 / 2018

COMISSÃO EXAMINADORA

Patrício Borges Maracajá
Orientador

Aline Costa Ferreira
Examinadora Interna

André Japiassu
Examinador Externo

POMBAL-PB
2018

CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA AGROALIMENTAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SISTEMAS AGROINDUSTRIAIS
RUA: JAIRÓ VIEIRA FEITOSA, 1.770 - CEP.: 58840-000 - POMBAL - PB
SECRETARIA DO PPGSA: 3431-4016 COORDENAÇÃO DO PPGSA: 3431-4069

A *Deus*, pela sua proteção e permissão em chegar até aqui;

Aos meus pais, que com todo amor ao longo desses anos ensinaram-me a importância de viver em família e construir valores, essa conquista também é de vocês;

A minha irmã, *Pollyana M. B. de O. Moreira*, amiga e conselheira de todas as horas;

Ao meu esposo, *Afonso Q. G. Neto*, pelo companheirismo nessa caminhada;

Aos meus filhos, *Henique e Heloyse Gadeha de Oliveira*, que com a ingenuidade de criança sempre me passaram força e motivo para seguir em frente, a vocês, todo meu amor e gratidão;

A todos da *minha família*, que de alguma forma com palavras de estímulo e amor me ajudaram na concretização desse sonho que hoje se torna realidade.

DEDICO!

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu mestre e protetor, por me fazer sentir que sou capaz de vencer desafios sempre me erguendo e proporcionando oportunidades;

A Universidade Federal de Campina Grande, especialmente ao Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, na pessoa da Professora D.Sc. *Jônica Marques Coura Aragão*, por nos proporcionar essa oportunidade da realização desse mestrado;

Ao meu orientador e Coordenador do PPGSA, Professor D.Sc. *Patrício Borges Maracajá*, que em todo o processo nos transmitiu tranquilidade e segurança, aspectos imprescindíveis nesse processo;

Ao meu querido Coorientador e amigo, Professor *Wellington Ferreira Melo*, membro fundamental para concretização desse sonho, pelas orientações, disponibilização de tempo, críticas e contribuições, ao senhor minha eterna gratidão;

As mestras e amigas, *Paula Resende e Geórgia Braga*, que foram baluartes nessa caminhada, obrigada por todas palavras de incentivo e motivação;

Aos colegas de Pós-Graduação em Sistemas Agroindustriais, pela amizade e companheirismo durante todo o curso.

RESUMO

O Brasil é a quarta nação do mundo que mais registra acidentes durante atividades laborais, atrás apenas da China, Índia e Indonésia. Estes acidentes são causados por atos inseguros ou por condições inadequadas. O objetivo desta pesquisa foi levantar as percepções dos colaboradores internos de uma agroindústria do setor de laticínio quanto à segurança do trabalho. A revisão de literatura desenvolveu um olhar histórico sobre a questão do trabalho e ainda as noções atuais de trabalho. Quanto à metodologia, esta pesquisa é delineada como exploratória, descritiva e de campo, com abordagem quantitativa. A segurança e a saúde dos trabalhadores constituem temática crucial para o sucesso das agroindústrias. Na empresa estudada, as percepções dos colaboradores, em termos gerais, são positivas quanto à administração, à chefia direta, às responsabilidades e ao ambiente de trabalho, assim quanto aos EPI's. Conquanto, quando se pesquisa sujeitos em situação de subordinação resta sempre a dúvida em relação à sinceridade das respostas oferecidas pelos respondentes.

Palavras-chave: Laticínio. Sousa. Cadeia agroindustrial.

ABSTRACT

Brazil is the fourth nation in the world to record the most accidents during work activities, behind only China, India and Indonesia. These accidents caused by unsafe acts or by improper conditions. The general objective of this research was to raise the perceptions of the internal collaborators of an agroindustry of the dairy sector regarding work safety. The literature review has developed historical look at the issue of work and walks the current notions of work. Regarding the methodology, this research delineated as exploratory, descriptive and field, with quantitative approach. The safety and health of workers are crucial issues for the success of agribusinesses. In the company studied, employees' perceptions, in general terms, are positive regarding management, direct management, responsibilities and the work environment, as well as PPE. However, when researching subordination subjects, there is always a doubt about the sincerity of the answers offered by the respondents.

Keywords: Dairy. Sousa. Agroindustrial chain.

LISTA DE SIGLAS E BREVIATURAS

AFT	Auditoria-Fiscal do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INBEP	Instituto Brasileiro de Educação Profissional
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
RIT	Regulamento da Inspeção do Trabalho
SST	Saúde e Segurança no Trabalho

LISTA DE QUADROS

Quadro 1:	Avanços trabalhistas na Constituição do	16
Brasil.....		18
Quadro 2:	Números do setor leiteiro no	
Brasil.....		

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores.....	20
Tabela 02: A administração colabora na solução dos problemas de segurança no trabalho.....	22
Tabela 03: A administração não se incomoda com condições de trabalho inseguras.....	24
Tabela 04: A administração só reage quando há acidentes.....	26
Tabela 05: A minha chefia informa-nos sobre como trabalhar com segurança.....	28
Tabela 06: A chefia conhece sobre aplicação de/e segurança no trabalho.....	30
Tabela 07: A minha chefia alerta para os perigos existentes nas tarefas.....	31
Tabela 08: Papel da chefia na motivação do trabalhador em relação à segurança.	33
Tabela 09: Relação interativa entre chefia e trabalhadores sobre condições de trabalho.....	35
Tabela 10: Comprometimento de todos com saúde e segurança no trabalho.....	36
Tabela 11: Terceirização individual das responsabilidades com a segurança.....	
Tabela 12: Aumento na produtividade gera insegurança no trabalho.....	
Tabela 13: Uso de Equipamentos de Proteção Individual gera proteção.....	
Tabela 14: Os EPI's estão sempre em bom	

estado.....

Tabela

15:

Indicadores

demográficos.....

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	UM OLHAR HISTÓRICO SOBRE A QUESTÃO DO	14
	TRABALHO.....	15
	2.1 NOÇÕES ATUAIS DE TRABALHO.....	17
	2.2 TRABALHO NA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS.....	19
3	MATERIAL	20
	MÉTODO.....	20
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS	26
	RESULTADOS.....	31
	4.1 PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À ADMINISTRAÇÃO DA	34
	ORGANIZAÇÃO.....	36
	4.2 PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À CHEFIA	38
	DIRETA.....	39
	4.3 PERCEPÇÕES QUANTO AS DIFERENTES	
	RESPONSABILIDADES.....	
	4.4 USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO	
	INDIVIDUAL.....	
	4.5 PERFIL DEMOGRÁFICO DOS	
	FUNCIONÁRIOS.....	
5	CONSIDERAÇÕES	
	FINAIS.....	
	REFERÊNCIAS.....	

1 INTRODUÇÃO

Os termos Sistema Agroindustrial, Complexo Agroindustrial, Cadeia de Produção Agroindustrial e Agronegócio provocam embaralho no cenário brasileiro, diante da complexidade em que está inserido o Agrobusiness brasileiro. Cada um deles representa espaço de análise distinto e se propõe a diferentes objetivos, apesar de relacionados a uma mesma questão: análise do Sistema Agroindustrial. Deste modo, o Sistema Agroindustrial pode ser considerado como um conjunto de atividades que concorrem para a produção de produtos agroindustriais e Complexo Agroindustrial seria a transformação da matéria-prima principal que o originou, através de diversos processos industriais e comerciais, até a derivação em diferentes produtos finais (BATALHA, 2010).

Por ser um setor que trabalha com produtos que exigem tecnologias bem específicas e manipulação extremamente precisa, a agroindústria de laticínio proporciona atividades que demandam cuidados rigorosos por parte dos trabalhadores, o que pode acarretar em desgastes emocionais, físicos e psicológicos e influenciaria, de maneira geral, no ritmo da produção e até no seu impedimento devido a acidentes nestes ambientes (SANTANA, 1997).

Sendo a força de trabalho humano parte do modo de produção capitalista (MANDEL, 1981), a segurança no trabalho tem grande relevância no tocante ao funcionamento de uma organização, seja ela de pequeno ou grande porte, pois envolve técnicas e métodos que devem ser seguidos pelos colaboradores internos [funcionários] a fim de executar com excelência suas tarefas sem trazer prejuízos à sua saúde e, conseqüentemente, à produtividade da empresa envolvida. A partir da disseminação de informações sobre os acidentes de trabalho, prejuízos econômicos, tal como gastos com indenizações versus investimentos em melhoria do ambiente do trabalho, muitas empresas estão buscando a implementação de práticas e medidas que buscam um ambiente livre de acidentes de trabalho.

Em um cenário global capitalista, as agroindústrias têm buscado se adaptar às realidades técnicas e sociais para se tornarem mais competitivas. São aprimoramento de processos e investimento em tecnologia que aumentam a capacidade de produção, sem esquecer o desenvolvimento de medidas que visem a qualidade de vida no trabalho, que influenciam diretamente na qualidade do que se produz.

Tem-se hoje que o Brasil é a quarta nação do mundo que mais registra acidentes durante atividades laborais, atrás apenas da China, Índia e Indonésia. Em um estudo realizado pela Previdência Social e pelo Ministério do Trabalho do Brasil (2018), constatou-se que, de 2012 a 2016, foram registrados cerca de 3,5 milhões de casos de acidentes de trabalho em todo o país. Desse montante, o estudo ainda revela o registro de 13.363 mortes por acidente de trabalho e um custo de R\$ 22,171 bilhões para os cofres públicos com gastos da Previdência Social, como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio-acidente para pessoas que ficaram com sequelas. Os números acendem um alerta às empresas e sua conduta organizacional que deve proporcionar condições de trabalho que garantam a integridade física e mental dos seus colaboradores.

Um outro estudo, do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS, 2018), que tem como amostra o período de 2007 a 2013, demonstrou que os acidentes de trabalho matam seis vezes mais do que epidemias sazonais como a dengue. Nesta amostra de sete anos, o Brasil registrou 5,3 milhões de casos de dengue, número equivalente ao de acidentes de trabalho no mesmo período, porém sua letalidade é menor. A doença matou cerca de 3.300 pessoas, enquanto que 19.478 óbitos por acidente no trabalho foram registrados neste meio tempo. Diferente das epidemias, como a dengue, o combate aos perigos do trabalho não tem tanta visibilidade, discussão e medidas preventivas no Brasil, especialmente se, cientes do sistema capitalista o qual vivemos, levarmos em conta que as políticas sociais de uma maneira geral estão na contramão das políticas econômicas e de desenvolvimento.

Estes acidentes são causados por atos inseguros ou por condições inadequadas. As ações indevidas são aquelas cometidas pelos empregados, podendo gerar acidentes, já as condições inadequadas são aquelas condicionadas ao ambiente de trabalho que podem vir a causar um acidente, podendo estar ligada direta ou indiretamente ao trabalhador, ou seja, é uma situação em que o ambiente pode proporcionar riscos de acidentes do trabalho, ao meio ambiente e equipamentos durante o desenvolvimento das atividades (DINIZ, 2005).

O tema qualidade de vida no trabalho está relacionado, pela sua complexidade e importância, com todas as áreas de conhecimento. A busca de respostas para problemas envolvendo a questão, mesmo que parciais, pode-se auxiliar na compreensão do dia a dia dos trabalhadores e suas relações com o trabalho, com a família e com os amigos.

A expansão do capitalismo e a revolução industrial no século XIX caracteriza-se, sobretudo, pela aceleração da produção que culminou em uma jornada de trabalho de até 16 horas diárias. Com salários insuficientes para dar qualidade de vida ao trabalhador, essa era colocou em cheque a sobrevivência da família ao induzir crianças ao trabalho precoce, não oferecer condições salubres e de higiene aos empregados, bem como provocar esgotamentos físicos que, frequentemente, levavam a acidentes de trabalho que comprometiam a própria mão de obra (DEJOURS, 2015).

Embora podemos falar de qualidade e segurança no trabalho com olhos na antiguidade humana, já que “os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre princípios de geometria, a 300 anos a.C., e que foram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo [...] veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores” (RODRIGUES, 1999, p.76), as primeiras pesquisas modernas sobre o tema aparecem na década de 50, na Inglaterra, em um estudo de um modelo que tornasse a vida do trabalhador menos penosa. Embora as décadas seguintes tenham contribuído para a discussão, foi só nos anos 90 que o assunto invadiu os espaços sociais e acadêmicos e começou a influenciar o comportamento e padrão das organizações no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho.

Com a evolução das práticas no trabalho ao longo do último século, surge a necessidade de estudar a saúde e o bem-estar do trabalhador através da Segurança do Trabalho. Sabe-se que colaboradores saudáveis em um ambiente de trabalho seguro e agradável produzirão mais e com melhor qualidade, pois através da Segurança do Trabalho evita-se gastos decorrentes de acidentes e doenças do trabalho.

Aqui, optou-se por preservar o nome da indústria a fim de não comprometer a agroindústria campo de pesquisa e os resultados deste estudo, bem como para favorecer a relação de confiança entre pesquisadora e pesquisados. Também foram evitadas questões relativas a acidentes de trabalho, dentro da conveniência de acesso aos entrevistados e à referida agroindústria.

Ante o exposto, esta pesquisa questionou: como os colaboradores de agroindústria do setor de laticínio em Sousa-PB percebem o sistema de segurança do trabalho da organização na qual trabalham? A partir desta problemática, o objetivo do estudo constituiu-se em levantar as percepções dos colaboradores internos de uma agroindústria do setor de laticínio quanto à segurança do trabalho.

2 UM OLHAR HISTÓRICO SOBRE A QUESTÃO DO TRABALHO

Se pegarmos a origem etimológica da palavra trabalho, encontraremos uma conotação de sofrimento e constrangimento. Do latim *tripalium*, traduz um instrumento destinado a torturar e constranger pessoas (SANTOS e FIALHO, 1997). Daí a associação de trabalho à termos como "labuta".

Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. Cientes que a atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida, mas também uma forma de inclusão social onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados, o trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas na contramão, também pode compor em fatores de equilíbrio e de desenvolvimento para um indivíduo.

Trabalhar, sempre foi algo inerente ao ser humano. Na antiguidade, o objetivo era alimentar-se, defender-se, abrigar-se, construir e conquistar os mais fracos. E assim, seguiu-se até o século XIX com a escravidão. O escravo nunca fora reconhecido como sujeito de direito. Tratava-se de uma coisa, mercadoria que condicionava uma relação de domínio. Seu trabalho era forçado em favor de outrem (DEJOURS, 2015). Nessa época, não existia a noção de emprego. A relação trabalhista vigente entre as pessoas era a de escravizador-escravo Oliveira (1991), aspecto notório nas três civilizações mais poderosas da história e que influenciaram o Ocidente com sociedades escravistas: a egípcia, a grega e a romana. Nesses casos, todo o trabalho era feito por escravos.

A escravidão na Grécia e na Roma Antiga, segundo Meltzer (2004), ocorreu não em virtude do estigma da cor da pele ou do lugar de origem, ela ocorreu em consequência das guerras, onde o vencedor tinha o direito de escravizar o vencido, ou, ainda, das dívidas contraídas, quando o credor passava a ter direito sobre o corpo do devedor, subjugando-o assim na escravidão. E, ainda, segundo esse autor, "[...] ter escravo era ter status: poder exibi-los na rua ou presenteá-los aos amigos, mas com o tempo passou a ser um modo de enriquecer as elites, aumentar seus exércitos ou garantir o pleno funcionamento dos serviços públicos" (MELTZER, 2004, p. 17).

O negro, por sua vez, era discriminado por sua cor, que o diferenciava do povo europeu colonizador, que, na sua maioria, era de cor branca. Eles eram

usados para o serviço doméstico e, também, para o serviço externo nas fazendas. Os escravos negros serviam, assim, como mercadorias que podiam ser trocadas por outras. Portanto, o negro era tido como objeto e nunca como sujeito de direito. Na Idade Média também não havia a noção de emprego. A relação trabalhista da época era a relação senhor-servo. A servidão é diferente da escravidão, já que os servos são ligeiramente mais livres que os escravos.

O Brasil, como se sabe, tem sua história marcada por quase quatro séculos de escravidão, durante os quais falar de direitos do trabalho era pouco mais que obra de ficção. Desprovido da prerrogativa básica da cidadania – a liberdade –, o cativo não era retratado na primeira Constituição Brasileira. A Abolição dos escravos, em 1888, restringiu-se à libertação, sem medidas complementares, como reforma agrária, ampliação do mercado de trabalho para os libertos, acesso à educação, saúde etc. Ou seja, sem direitos de cidadania a não ser o do fim do cativo. Era um progresso insuficiente para a construção de um país democrático.

As raízes do direito e segurança do trabalho nascem como implicações da Revolução Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É, em suma, resultado da intensa corrida produtiva do século XIX, que não impunha limites de trabalho humano. Com o advento da Revolução Industrial, êxodo rural, concentração dos meios de produção, a maior parte da população não tinha nem ferramentas para trabalhar como artesãos. Sendo assim, restava às pessoas oferecer seu trabalho como moeda de troca. É nessa época que a noção de emprego toma sua forma. O conceito de emprego é característico da Idade Contemporânea.

2.1 NOÇÕES ATUAIS DE TRABALHO

O século XX traz diversos autores que se debruçaram sobre estudos acerca da qualidade e satisfação do indivíduo no trabalho. É Dejours (1994, p. 26) quem fornece-nos a ideia de que trabalho está relacionado com a produção de bens ou prestação de serviços expressos à vontade de outro.

Observando ao longo da história, o Brasil construiu nos últimos anos um "novo Direito do Trabalho", pautado por leis que sinalizam mudanças importantes da relação empregador-empregado, no que diz respeito ao trabalho escravo e reformas pontuais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tais mudanças foram

provocadas por novos valores visados pelo Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana do empregado e sua integridade física e mental, na condição de trabalhador cidadão. As próprias empresas foram despertadas para o desenvolvimento sustentável, calcado em novas concepções, assumidas nos códigos de conduta das corporações.

Para Delgado (2010, p. 84) o surgimento do direito trabalhista no Brasil advém de três fatores: econômicos, sociais e políticos. É sabido que as revoluções constituíram os primeiros direitos e deveres trabalhistas, regulamentado por ação da lei com a finalidade de assegurar trabalho digno aos operários e, assim, avançar com o passar dos anos. As influências advindas de outros países que exerceram alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Ainda pesou o compromisso internacional assumido pelo Brasil, ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se observar normas trabalhistas e, mais recentemente, a crise econômica mundial de 2009 (NASCIMENTO, 2011).

Almeida (2011) menciona a segunda revolução industrial como a principal causa econômica do aparecimento do direito do trabalho brasileiro, pois com ela surgiu novos métodos de produção acarretando na dispensa de milhares de trabalhadores provocando descontentamento do obreiro. Neste momento teve início os primeiros movimentos sociais, começando pelas greves violentamente reprimidas pelo poder Público. Em uma leitura rápida de Nascimento (2011), é possível entender cronologicamente os avanços trabalhistas no Brasil, conforme o quadro abaixo.

Quadro 01: Avanços trabalhistas na Constituição do Brasil

Constituição	Principais conquistas trabalhistas
1934	Pluralismo sindical, autorização para criação.
1937	Concepção política do Estado novo e as restrições ao movimento sindical; enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado; proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria da base territorial; e a proibição da greve, que foi considerada um recurso antissocial e nocivo à economia;
1946	Acolhimento de princípios liberais na ordem política;
1967	Manifestou objetivos dos governos militares indicados em 1964 e introduziu o fundo de garantia do tempo de serviço, que havia sido criado por lei ordinária de 1966;

1988	Valorização o direito coletivo com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical; tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e enumerou uma série de direitos individuais dos trabalhadores em seu artigo 7 ^a , incisos I ao XXXIV e parágrafo único. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.
------	---

Fonte: Adaptado de Nascimento (2011, p.51).

Recentemente, o atual presidente da república, Michel Temer, criou uma portaria com regras que dificultam o combate ao trabalho escravo no Brasil. A questão do trabalho escravo tem uma jurisprudência sólida no Brasil.

O país, inclusive, foi reconhecido internacionalmente por compartilhar esse conceito, o qual incorpora as novas formas contemporâneas de escravidão. Apesar de não serem mais amarrados a postes e castigados com chicotadas, alguns trabalhadores contemporâneos ainda sofrem com uma corrente invisível da escravidão.

Com a portaria proposta pelo Ministério do Trabalho, um funcionário, por exemplo, só conseguiria receber seguro-desemprego se ficar em situação de restrição de ir e vir. Condições degradantes de uma jornada exaustiva em ambientes insalubres perderam suas forças com a medida proposta com Michel Temer.

A ação causou polêmica, protestos sociais e culminou na publicação de uma nova portaria, que ampliou conceitos como condição degradante e jornada exaustiva. Também foi retirada a exigência de autorização do ministro do Trabalho para divulgação da lista suja de empresas que usam mão de obra escrava. Contudo, o caso trouxe à tona novas discussões acerca desse problema social histórico que contribuirão ao longo desta pesquisa.

2.2 TRABALHO NA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS

A produção de laticínios, no Brasil, cresceu de forma expressiva desde a década de 10 até os dias de hoje.

Segundo dados da Pesquisa Pecuária Municipal (Instituto de Estudos Pecuários, 2015), em 1974 o Brasil produzia 7,1 bilhões de litros de leite e, em 2015 o número chegou a 34 bilhões de litros, um crescimento superior a 350% que coloca o país como o quarto maior produtor de laticínios do mundo. Ainda segundo o estudo, a região Nordeste é responsável por cerca de 15% total da produção nacional.

O quadro abaixo resume dados da produção leiteira no país, destacando, inclusive, o número de trabalhadores envolvidos com a atividade no Brasil.

Quadro 2: Números do setor leiteiro no Brasil

Produção de leite em 2015	34 bilhões de litros
Brasil e o ranking mundial dos países produtores	4º lugar
Importação de leite de janeiro a junho de 2016	1,1 bilhão de litros
Número de produtores de leite	1,3 milhão
Rebanho de vacas ordenhadas	23 milhões
Trabalhadores envolvidos com a atividade leiteira	4 milhões
Laticínios registrados com SIF	2 mil
Captação anual dos laticínios registrados	24 bilhões de litros
Valor bruto da produção de leite em 2015	R\$28,9 bilhões
Consumo per capita de lácteos	170 litros/habitante/ano
Consumo per capita de leite	60 litros/habitante/ano
Crescimento do mercado de lácteos de 2011 a 2015	78%
Setor leiteiro e os negócios em 2015	R\$ 60 bilhões

Fonte: Adaptado de Balde Branco, 2016.

A indústria de laticínios apresenta um potencial gerador de empregos maior do que alguns setores da construção civil, indústria têxtil e indústria automobilística (MARTINS, 2004). O processo de expansão da agroindústria na economia capitalista é marcado pelo aprofundamento das relações entre diferentes ramos industriais e a agropecuária. Essa relação tem se estabelecido pela dinâmica própria de cada setor e pelas possibilidades de mudanças nos padrões tecnológicos e organizacionais. A cadeia produtiva de alimentos no mundo está se distanciando do modelo fordista de consumo de massa para se voltar para a produção diversificada com uso de novas tecnologias e pessoal mais qualificado, realidade que está crescendo no Brasil (FARINA; ZYLBERSZTAJN, 1991)

3 MATERIAL E MÉTODO

Em concordância com a classificação de Vergara (2014), o presente estudo foi classificado [quanto ao tipo] em quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória e descritiva. Exploratória porque foi buscar conhecimento pouco ou jamais conhecido em relação à segurança no trabalho em agroindústria do setor de laticínio em Sousa-PB a partir da percepção dos colaboradores internos da empresa. E, ato contínuo, a descrição da percepção referida embasaram a análise pertinente. Quanto aos meios a pesquisa foi de campo, por trabalhar com a realidade *in loco*.

Com abordagem quantitativa, pela estatística descritiva, foi trabalhado um censo com os 17 trabalhadores do chão de fábrica [que trabalham na produção]. Os dados foram coletados por meio de um formulário com 15 questões de múltipla escolha e escala de Likert. O instrumento de coleta, adaptado de Repositório Comum (2018), foi dividido em 5 (cinco) seções: percepções em relação à administração da organização (4 questões); percepções em relação à chefia direta (5 questões); percepções quanto às diferentes responsabilidades (3 questões); Uso de Equipamentos de Proteção Individual (2 questões); e perfil demográfico (1 questão).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo é dividido em 5 (cinco) subseções: percepções em relação à administração da organização; percepções em relação à chefia direta; percepções quanto às diferentes responsabilidades; uso de equipamentos de proteção individual; e perfil demográfico.

4.1 PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O pensamento administrativo surge com base na consolidação da lógica de mercado e na consolidação das estruturas burocráticas como forma de organização do trabalho humano com o objetivo inicial de aumentar a produtividade e gerar lucro (MOTTA; VASCONCELOS, 2013).

Na metade do século XIX e início do século XX, o Karl Emil Maximilian Weber (jurista e economista alemão considerado um dos fundadores da Sociologia) presenciou uma época marcada por um desenvolvimento econômico rápido, com a emergência da sociedade de consumo de massa (MOTTA; VASCONCELOS, 2013). Os dias atuais [2018] registram ápices daquele [que foi nomeado] consumo de massa, abrangendo os mais diversos setores econômicos (indústria/agro, comércio e serviços).

Neste sentido, sob a lógica de mercado (que implica sempre no aumento da produtividade e na geração do lucro capital), esta primeira seção de discussões questionou as percepções dos colaboradores em relação à Administração da organização agroindustrial na qual trabalham, conforme expõe a Tabela 01.

Tabela 01: A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
--	----------------	----------------

Discordo totalmente	14	82,3%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	03	17,7%
Tendo a concordar	00	00%
Concordo	00	00%
Concordo totalmente	00	00%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

O primeiro ponto indagado disse respeito à valorização do trabalhador por parte da organização. A primeira afirmativa avaliada pelos colaboradores foi, conforme a Tabela 01: (1) *A administração valoriza pouco a segurança dos trabalhadores.*

Contrariando a afirmativa (1), 82,3% dos trabalhadores da agroindústria campo de estudo julgam que a organização valoriza a segurança dos trabalhadores, crucial para a sobrevivência dos indivíduos. Sobre este ponto, Oliveira (1996, pp. 103-116) considera que são tendências globais e nacionais em relação ao tema:

- Avanço da dignificação do trabalho, que, além de necessário para a sobrevivência dos indivíduos, deve também ser fonte de gratificação, gerando oportunidade de promoção profissional e pessoal.
- Consolidação do conceito ampliado de saúde, não se limitando apenas à ausência de doenças, mas sim o completo bem-estar físico, mental e social. As exigências normativas devem buscar um agradável ambiente de trabalho (e não apenas sem agentes insalubres), a preocupação com a prevenção da fadiga e dos fatores estressantes porventura existentes.
- Adaptação do trabalho ao homem, reforçando cada vez mais os aspectos ergonômicos nas normas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Isso ocorre tanto no que se refere a máquinas, equipamentos e mobiliário, quanto à necessidade de mudança nos processos de produção, nas jornadas, nos intervalos, entre outros.
- Direito à informação e participação dos trabalhadores, que, além de influírem nas normas de SST por meio de seus representantes, têm direito de serem comunicados sobre os riscos existentes nos seus ambientes de trabalho e as medidas de controle disponíveis.
- Enfoque global do ambiente de trabalho, onde os fatores de riscos presentes não podem ser considerados como problemas isolados. Diversos agentes ambientais potencializam-se uns com os outros quanto aos efeitos adversos.

Aspectos como jornadas, intervalos para descanso, condições em que o trabalho é executado são fatores importantes na gênese e no agravamento de doenças ocupacionais.

- Progressividade das normas de proteção, já que o rápido desenvolvimento científico e tecnológico, bem como o acúmulo de estudos sobre riscos relacionados ao trabalho e a forma de controlá-los têm determinado uma preocupação crescente com a necessária revisão e atualização periódica das normas de SST em vigor.

- Eliminação dos fatores de risco, com uma tendência cada vez maior de priorizar, entre as medidas de controle, aquelas que os eliminem, principalmente as de abrangência coletiva. A neutralização destes riscos, com o uso apenas de medidas de proteção individual, tem sido prescrita somente nos casos de impossibilidade de implementação das medidas coletivas.

- Redução da jornada em atividades insalubres, buscando limitar o tempo de exposição aos agentes e condições danosas à saúde dos trabalhadores que não forem adequadamente controladas ou eliminadas por meio das medidas necessárias já implementadas.

- Proteção contra trabalho monótono e repetitivo, com o estabelecimento de regras para que as tarefas repetitivas e monótonas, que não exijam raciocínio criativo, mas apenas trabalho mecânico, sejam restringidas, seja com mudanças nos processos de trabalho, proibição de pagamento sobre produção, limitação da jornada ou mesmo imposição de rodízios.

- Responsabilização do empregador/tomador de serviço pela aplicação das normas de SST, dentro do princípio de que quem gera o risco é responsável por ele. Na presença de terceirização tem sido cada vez mais frequente o estabelecimento de responsabilidade solidária entre tomadores de serviços e empregadores formais.

A segunda afirmativa a ser trabalhada com os funcionários da agroindústria foi (2) A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho.

Tabela 02: A administração colabora na solução dos problemas de segurança no trabalho

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	06	35,3%

Concordo	04	23,5%
Concordo totalmente	07	41,2%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Embora as respostas, consoantes aos números da Tabela 02, sejam pulverizadas em: 'Tendo a concordar' (35,3%), 'Concordo' (23,5%) e 'Concordo totalmente' (41,2%), infere-se que os funcionários da agroindústria concordam com a atuação positiva da empresa, na solução dos problemas relativos à segurança no trabalho. Esta questão da resolução de problemas relacionadas à segurança do trabalhador é moeda de duas faces, para o trabalhador e para a empresa, uma vez que esta última pode ser penalizada pela legislação de proteção ao trabalhador.

De acordo com o art. 18 Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, ao cargo de Auditoria-Fiscal do Trabalho (AFT), nos termos do Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT):

Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

I - verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial: a) os registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando à redução dos índices de informalidade; b) o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices de arrecadação; c) o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; e d) o cumprimento dos acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil; II - ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência; III - interrogar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, seus prepostos ou representantes legais, bem como trabalhadores, sobre qualquer matéria relativa à aplicação das disposições legais e exigir-lhes documento de identificação; IV - expedir notificação para apresentação de documentos; V - examinar e extrair dados e cópias de livros, arquivos e outros documentos, que entenda necessários ao exercício de suas atribuições legais, inclusive quando mantidos em meio magnético ou eletrônico; VI - proceder a levantamento e notificação de débitos; VII - apreender, mediante termo, materiais, livros, papéis, arquivos e documentos, inclusive quando mantidos em meio magnético ou eletrônico, que constituam prova material de infração, ou, ainda, para exame ou instrução de processos; VIII - inspecionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações; IX - averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias; X - notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, nas instalações ou métodos de trabalho; XI - quando constatado grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, expedir a notificação a que se refere o inciso X deste artigo,

determinando a adoção de medidas de imediata aplicação; XII - coletar materiais e substâncias nos locais de trabalho para fins de análise, bem como apreender equipamentos e outros itens relacionados com a segurança e saúde no trabalho, lavrando o respectivo termo de apreensão; XIII - propor a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, por meio de emissão de laudo técnico que indique a situação de risco verificada e especifique as medidas corretivas que deverão ser adotadas pelas pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, comunicando o fato de imediato à autoridade competente; XIV - analisar e investigar as causas dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, bem como as situações com potencial para gerar tais eventos; XV - realizar auditorias e perícias e emitir laudos, pareceres e relatórios (Redação dada pelo Decreto nº 4.870, de 30.10.2003); XVI - solicitar, quando necessário ao desempenho de suas funções, o auxílio da autoridade policial; XVII - lavrar termo de compromisso decorrente de procedimento especial de inspeção; XVIII - lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais; XIX - analisar processos administrativos de auto de infração, notificações de débitos ou outros que lhes forem distribuídos; XX - devolver, devidamente informados os processos e demais documentos que lhes forem distribuídos, nos prazos e formas previstos em instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho; XXI - elaborar relatórios de suas atividades, nos prazos e formas previstos em instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho; XXII - levar ao conhecimento da autoridade competente, por escrito, as deficiências ou abusos que não estejam especificamente compreendidos nas disposições legais; XXIII - atuar em conformidade com as prioridades estabelecidas pelos planejamentos nacional e regional, nas respectivas áreas de especialização; e XXIV - atuar em conformidade com as prioridades estabelecidas pelos planejamentos nacional e regional.

Ao analisar a afirmativa (3) *A administração não se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras*, os trabalhadores responderam (Tabela 03):

Tabela 03: A administração não se incomoda com condições de trabalho inseguras

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	07	41,2%
Discordo	04	23,5%
Tendo a discordar	06	35,3%
Tendo a concordar	00	00%
Concordo	00	00%
Concordo totalmente	00	00%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Constata-se, pelas respostas obtidas, que a confiança dos trabalhadores da agroindústria, campo deste estudo é alta. No quesito em tela, os respondentes discordam da organização que não se incomoda com o trabalho inseguro: 41,2% respondeu 'Discordo totalmente', 23,5% 'Discordo' e 35,3% 'Tendo a discordar'.

Na mesma esteira, quando instados a analisar a afirmativa (4), a administração só reage quando há acidentes, os funcionários, conforme a Tabela 04, 88,3% responderam: ‘Discordo totalmente’ de tal afirmativa e 11,7% que ‘Tendo a discordar’.

Tabela 04: A administração só reage quando há acidentes

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	15	88,3%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	02	11,7%
Tendo a concordar	00	00%
Concordo	00	00%
Concordo totalmente	00	00%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

O Instituto Brasileiro de Educação Profissional (INBEP, 2018a) elenca oito benefícios para a empresa que investe em Segurança do Trabalho:

- *Redução de acidentes:* O principal objetivo da Segurança do Trabalho é garantir a prevenção dos acidentes laborais que prejudicam à integridade física e mental do trabalhador. Desta forma, investir em Segurança do Trabalho reafirma um ambiente saudável e produtivo.
- *Organização:* Investir em Segurança do Trabalho permite que a empresa crie uma logística que demonstra a preocupação e o cuidado com o funcionário. Esta organização garante um outro benefício que é a produtividade, uma vez que o colaborador se sente mais motivado para executar suas funções.
- *Menos gastos:* O trabalho preventivo oriundo da Segurança do Trabalho gera menos custos com materiais e afastamentos ou ações judiciais. Um ambiente seguro inibe os riscos e mantém a atenção do funcionário da execução da tarefa, evitando prejuízos materiais e afastando os riscos de acidentes.
- *Ambiente de trabalho saudável:* O investimento em Segurança do Trabalho demonstra o comprometimento da empresa com a saúde e bem-estar de todo o quadro de funcionários. Esse sentimento de cuidado e proteção gera um ambiente laboral saudável e propício a ideias e relações interpessoais.
- *Produtividade:* Funcionários motivados pelo sentimento de integração da equipe se empenham em alcançar a produtividade estabelecida pela direção da empresa. Além disso, a eliminação dos riscos mantém o foco na execução do trabalho prestado.

- *Qualidade*: Funcionários que percebem que estão realizando um trabalho de forma segura, produzem com qualidade. Isso porque prazos são mais respeitados e por consequência seu cliente final fica extremamente satisfeito.
- *Credibilidade*: A redução de acidentes e ocorrências envolvendo a imagem da empresa garante a credibilidade corporativa da instituição, numa demonstração de responsabilidade social. Com produtividade e equipe motivada, a companhia se torna referência no mercado em que atua.
- *Oportunidade*: O treinamento de segurança do trabalho pode ser uma grande oportunidade para realizar uma integração com todos os colaboradores, a fim de expor o compromisso da empresa com a segurança e demonstrar os objetivos e metas da empresa.

Segundo o INBEP (2018a) “investir em Segurança do Trabalho é promover o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores com retorno certo em produtividade, redução dos gastos, valorização da marca e credibilidade da empresa”.

4.2 PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À CHEFIA DIRETA

A administração está relacionada com o alcance de objetivos por meio de esforços de outras pessoas (SILVA, 2008). Neste sentido, considerando que a Administração Neoclássica concebe como funções básicas da Administração (i) planejar, (ii) organizar, (iii) dirigir e (iv) controlar, o terceiro pilar (dirigir/direção/liderança) está relacionado com a influência para que outras pessoas realizem suas tarefas de modo a alcançar os objetivos estabelecidos, envolvendo energização, ativação e persuasão de pessoas.

Nesta parte da discussão, as percepções dos colaboradores são investigadas em relação à chefia direta.

Os empregados da agroindústria, em estudo, foram convidados a analisar a seguinte assertiva: (5) *A minha chefia informa-nos sobre como trabalhar com segurança.*

Tabela 05: A minha chefia informa-nos sobre como trabalhar com segurança

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%

Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	00	00%
Concordo	01	05,0%
Concordo totalmente	16	95,0%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

De acordo com 100% dos respondentes (Tabela 05), a chefia imediata daquela agroindústria do setor de laticínio informa como trabalhar com segurança. Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA,2012), qualquer abordagem preventiva sobre segurança no trabalho só pode dar frutos se for apoiada pela direção da empresa.

Esta abordagem preventiva pode recolher orientação e contributos de uma liderança forte e visível e de gestores empenhados a todos os níveis, deixando assim claro para todos que a segurança e saúde constituem questões estratégicas dentro da empresa.

Tabela 06: A chefia conhece sobre aplicação de/e segurança no trabalho

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	07	41,2%
Concordo	04	23,5%
Concordo totalmente	06	35,3%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Quando inquiridos sobre a afirmativa (6) *A minha chefia possui bons conhecimentos sobre segurança no trabalho e sabe aplicar esses conhecimentos*, os respondentes apontaram (conforme a Tabela 06): 41,2% 'Tendo a concordar', 23,5% 'Concordo' e 35,3% 'Concordo totalmente'.

A EU-OSHA (2012) considera que na prática, este domínio da chefia sobre o conhecimento e aplicação segurança no trabalho, significa:

- A direção assume a segurança e saúde no trabalho como um valor central da organização, comunicando-o aos trabalhadores;
- Os diretores têm uma visão muito precisa do perfil de risco da organização;

- A direção lidera através do exemplo e demonstra integridade nessa liderança, nomeadamente, cumprindo sempre todas as normas em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Os papéis e as responsabilidades dos diferentes atores na prevenção e na gestão dos riscos para a segurança e saúde no trabalho encontram-se claramente definidos e são planeados e monitorizados proativamente;
- A segurança no trabalho pode figurar na estratégia de sustentabilidade e/ou de responsabilidade social da empresa e pode ser incentivada ao longo de toda a cadeia de abastecimento.

Conduzidos a tratar sobre a percepção quanto aos perigos no ambiente do trabalho, os investigados analisaram a assertiva (7): *A minha chefia alerta para os perigos existentes nas tarefas*, consoante a Tabela 07.

Tabela 07: A minha chefia alerta para os perigos existentes nas tarefas

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	00	00%
Concordo	03	17,7%
Concordo totalmente	14	82,3%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Assim, como na análise da afirmativa (6), em que os trabalhadores confiam plenamente em sua chefia, neste quesito eles responderam (conforme a Tabela 07): 17,7% 'Concordo' e 82,3% 'Concordo totalmente'.

Algumas práticas podem ser trabalhadas corriqueiramente para contribuir com os alertas aos perigos recorrentes que algumas atividades laborativas impõem. São exemplos: (a) visitar os locais de trabalho com vista a dialogar com os trabalhadores sobre as preocupações relacionadas com a segurança e saúde (os trabalhadores podem não só identificar problemas como também propor soluções); (b) assumir responsabilidades pessoais e demonstrar preocupação; (c) dar o exemplo; (d) disponibilizar, tanto quanto possível, tempo e dinheiro (EU-OSHA, 2012).

Ao analisarem a afirmativa (8): *A minha chefia motiva-nos a trabalhar com segurança*, os funcionários responderam (conforme a Tabela 08): 23,5% 'Tendo a concordar', 41,2% 'Concordo' e 35,3% 'Concordo totalmente'.

Tabela 08. Papel da chefia na motivação do trabalhador em relação à segurança

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	04	23,5%
Concordo	07	41,2%
Concordo totalmente	06	35,3%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Sendo a cultura de segurança uma combinação de valores e comportamentos que enfatizam a segurança como prioridade absoluta, cabe à chefia (liderança – conquanto nem todo chefe seja um líder) motivar a sua equipe para vivenciar esta cultura (INBEP, 2018b). Conforme o mesmo Instituto, a mudança da cultura de uma empresa está diretamente relacionada às mudanças dos comportamentos e hábitos das pessoas.

O PMBOK (2013) destaca que a cultura organizacional é moldada pelas experiências comuns dos membros da organização, e a maioria das organizações desenvolve culturas únicas ao longo do tempo através da prática e uso comum. Essas experiências incluem, mas não se limitam, a: visões compartilhadas, missão, valores, crenças e expectativas; regulamentos, políticas, métodos e procedimentos; sistemas de motivação e recompensa; tolerância a riscos; visão das relações de liderança, hierarquia e autoridade; código de conduta, ética de trabalho e horas de trabalho; e ambientes operacionais.

São benefícios da motivação para uma cultura de segurança em uma agroindústria: diminuição de acidentes e doenças no trabalho; aumento da retenção dos trabalhadores; melhora no recrutamento; diminuição de custos com acidentes; incentivo ao trabalho em conjunto, integração entre todos os níveis da organização; menos perdas de horas de trabalho; trabalhadores mais satisfeitos; aumento da produtividade; melhor visibilidade como empresa que está comprometida com a segurança (INBEP, 2018b).

Ainda quanto a esta questão, a AMBIENTEC (2018) relaciona medidas para a prevenção na segurança do trabalho: (a) manter-se atento, todo e qualquer trabalho deve ser feito com plena consciência; (b) não se expor à riscos, acidentes acontecem muitas vezes por imprudência; (c) manter o local de trabalho limpo e organizado pode evitar escorregões e quedas por exemplo; (d) usar corretamente os equipamentos de proteção (que devem ser, obrigatoriamente, fornecidos pela empresa); (e) sempre comunicar incidentes para que a solução não demore a aparecer.

Ainda segundo a AMBIENTEC (2018), são atitudes que podem ser aplicadas de forma significativa na segurança laboral:

- Evitar realizar atividade a qual não foi devidamente treinado para fazer (departamentos diferentes).
- Analisar sempre os riscos e questionar-se: estou preparado para realizar essa tarefa?
- Sendo necessário realizar a tarefa, verificar o que pode fazer além da utilização do EPI para reduzir os riscos.
- Verificar as condições do ambiente: onde será realizada a tarefa? Quais as condições do local (É muito úmido? É muito seco? Existe ruído?)?
- Confirmar se os riscos mais prováveis foram neutralizados, caso não esteja tudo neutralizado, ou caso não se sinta seguro a realizar a tarefa, simplesmente não a faça. Comunicar essa situação é primordial.
- Evitar ao máximo as distrações no ambiente de trabalho, como aparelhos eletrônicos, fones de ouvido e conversas paralelas, toda elas, evidentemente, tiram a atenção.
- Pedir, sempre que houver dúvidas, instruções ou o auxílio direto a alguém que tenha mais conhecimento do procedimento.
- A pressa é de fato comprovado, inimiga da perfeição, então, jamais pensar que fazer algo com pressa será a melhor opção.
- A tarefa a ser executada coloca em risco outras pessoas ao seu redor? Muito cuidado! Sinalizar o local, colocar avisos, cones ou demarcações no chão são ótimas sugestões para flagrar os desavisados.

- As ferramentas corretas para realizar essa tarefa estão sendo utilizadas? O uso errado da ferramenta e o uso da ferramenta errada são grandes causadores de acidentes.

- Caso a tarefa realizada seja em máquinas, quadros elétricos ou hidráulicos, certificar-se de que não existe a possibilidade de um terceiro ligar/desligar, mexer, mover, abrir ou acionar o equipamento. Sinalize sua atividade!

A minha chefia costuma pedir sugestões para melhorar as condições de trabalho foi a assertiva 9 trabalhada com os funcionários. A percepção quanto a estes termos consta na/conforme a Tabela 09.

Tabela 09: Relação interativa entre chefia e trabalhadores sobre condições de trabalho

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00,0%
Discordo	00	00,0%
Tendo a discordar	00	00,0%
Tendo a concordar	08	47,1%
Concordo	07	41,2%
Concordo totalmente	02	11,7%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

A Tabela 09 sustenta os dados que reforçam a confiança dos trabalhadores na chefia, que responderam: 41,2% 'Tendo a concordar', 23,5% 'Concordo' e 35,3% 'Concordo totalmente'.

Segundo a EU-OSHA (2012), a participação dos trabalhadores contribui para a criação de uma cultura de diálogo. Os trabalhadores e os seus representantes são motivados a participar no processo decisório em matéria de segurança e saúde. Alguns empregadores descobriram vantagens em ir mais longe do que essas obrigações legais, pelo que incentivam a participação ativa e diária em matéria de segurança e saúde e incluem trabalhadores em atividades suplementares como, por exemplo, em grupos de trabalho sobre temas específicos.

A participação dos trabalhadores é particularmente valiosa durante a avaliação de riscos, o desenvolvimento das políticas e das intervenções; a apresentação de observações pertinentes no decurso da formação e da implementação de medidas (EU-OSHA, 2012).

4.3 PERCEPÇÕES QUANTO AS DIFERENTES RESPONSABILIDADES

Oliveira (2012) ao tratar dos princípios gerais da Administração segundo Henri Fayol, fundador da Teoria Clássica, escreve que autoridade é o direito de dar ordens e o poder de esperar obediência, enquanto responsabilidade é uma consequência natural da autoridade e significa o dever de prestar contas.

Assim sendo, nesta subseção os respondentes foram questionados até que ponto concordam com afirmações relacionadas com as diferentes responsabilidades no ambiente organizacional.

A afirmativa (10) abordou: *a responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é do comprometimento de todos os que aqui trabalham.*

Tabela 10: Comprometimento de todos com saúde e segurança no trabalho

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	02	11,7%
Concordo	07	41,2%
Concordo totalmente	08	47,1%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Conforme a Tabela 10, 11,7% respondeu 'Tendo a concordar', 41,2% 'Concordo' e 47,1% 'Concordo totalmente' que a responsabilidade em garantir a saúde e segurança no trabalho é do comprometimento de todos que atuam na agroindústria. Sobre este tema, o INBEP (2018) relaciona as funções e atitudes do colaborador que demonstra ser responsável pela segurança do trabalho:

- *Não descuidar da sua segurança:* A maioria dos acidentes de trabalho afeta, principalmente, o funcionário, maior prejudicado, uma vez que pode ter consequências como afastamento temporário, definitivo e, em casos mais graves, até vir a óbito. Os gestores permanecem e continuam o trabalho de oferta e conscientização para o uso dos procedimentos de segurança. Por isso, pense bem antes de tomar qualquer atitude que possa resultar em um incidente de trabalho. Cuide para que a sua segurança esteja mantida todos os dias.
- *Propagar a segurança:* Seja um transmissor da segurança em seu local de trabalho. Converse com seus colegas sobre a importância de cada um fazer a sua parte para a manutenção do bem-estar e qualidade de vida na empresa.

- *Dar exemplo:* Pessoas sempre se espelham nas atitudes de outros, por isso garanta que o seu exemplo seja seguido de forma positiva!
- *Ajudar os profissionais da segurança:* Os profissionais da segurança estão na empresa para auxiliar na prevenção de acidentes de trabalho. Por isso, não atrapalhe ou prejudique o trabalho da equipe, mantenha as placas de sinalização e não danifique os equipamentos de segurança.
- *Usar os equipamentos de proteção individual (EPIs) indicados para a sua função e cumprir as normas internas de segurança:* mais do que essencial para sua segurança e a de todos! Cumpra com seu dever também, esteja de acordo com as normas e use sempre os equipamentos de segurança individuais.
- *Participar das atividades de segurança:* participando ativamente das atividades como palestras de segurança você acaba aprimorando seus conhecimentos e também tem oportunidade de expor suas ideias de prevenção de acidentes.
- *Fazer os exames médicos quando solicitado:* preserve sua saúde e garanta também a saúde de todos colegas realizando seus exames médicos.

Na questão seguinte, os funcionários foram provocados com a afirmativa (11) *por aqui há pessoas que atiram as suas responsabilidades de segurança para cima dos outros.*

Tabela 11. Terceirização individual das responsabilidades com a segurança

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	11	64,7%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	02	11,7%
Concordo	04	23,6%
Concordo totalmente	00	00%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Esta foi uma das poucas questões nas quais os resultados (percepções) variaram na escala entre discordo e concordo, consoante a Tabela 11. Destes, 64,7% afirmou 'discordar' da afirmação. 23,6% disse 'concordar' e 11,7% 'tender a concordar'. Na essência desta problemática tem-se o envolvimento e a participação construtiva dos trabalhadores.

A participação dos trabalhadores contribui para a criação de uma cultura de diálogo. Os trabalhadores e os seus representantes são motivados a participar no

processo decisório em matéria de segurança e saúde. Alguns empregadores descobriram vantagens em ir mais longe do que essas obrigações legais, pelo que incentivam a participação ativa e diária em matéria de segurança e saúde e incluem trabalhadores em atividades suplementares como, por exemplo, em grupos de trabalho sobre temas específicos (EU-OSHA, 2012).

A participação dos trabalhadores é valiosa durante a avaliação de riscos, o desenvolvimento das políticas e das intervenções; a apresentação de observações no decurso da formação e da implementação de medidas (EU-OSHA, 2012).

Questionados sobre a assertiva (12): *quando o ritmo de trabalho aumenta não conseguimos cumprir as regras de segurança*, os funcionários demonstraram divisão e não houve consenso nas respostas. De acordo com a Tabela 12: 35,3% disse 'discordo', 41,2% 'tendo a discordar' e 23,5% 'tendo a concordar'.

Tabela 12: Aumento na produtividade gera insegurança no trabalho

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	06	35,3%
Tendo a discordar	07	41,2%
Tendo a concordar	04	23,5%
Concordo	00	00%
Concordo totalmente	00	00%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Sobre este dilema mais produtividade versus menos segurança no trabalho, a EU-OSHA (2012) pondera que monitorizarão e a comunicação constituem ferramentas vitais para o reforço da segurança e saúde no trabalho.

Segundo a EU-OSHA (2012), um bom sistema de avaliação e atualização inclui os seguintes elementos:

- Procedimentos destinados a transmitir falhas importantes em matéria de segurança e saúde aos membros do conselho de administração e aos empregadores logo que tal seja viável;
- Sistemas de recolha e comunicação de dados exatos e atempados relativos a incidentes, tais como, por exemplo, as taxas de acidentes e de doenças profissionais;
- Mecanismos destinados a suscitar e incorporar os pontos de vista e as experiências dos trabalhadores;

- Relatórios periódicos sobre o impacto dos sistemas de prevenção, nomeadamente dos programas de formação e manutenção, na SST;
- Auditorias regulares para avaliar a eficácia dos controles e da gestão de riscos;
- Avaliações do impacto que mudanças como, por exemplo, novos processos de trabalho, procedimentos ou produtos têm na segurança e saúde no trabalho;
- Procedimentos eficazes ao cumprimento dos requisitos legais novos ou alterados.

De acordo com aquela agência, os sistemas de gestão que proporcionam, designadamente aos membros do conselho de administração, relatórios específicos (por exemplo, no caso de um incidente) e de rotina sobre o desempenho das políticas de segurança e saúde podem ser úteis para levantar questões, realçar problemas e, em última análise, melhorar a segurança e saúde no trabalho (EU-OSHA, 2012).

4.4 USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os funcionários da agroindústria foram questionados até que ponto concordam com as afirmações relacionadas aos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

Tavares (2009) elenca as competências do empregador, do empregado e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Segundo aquela autora, cabe ao empregador: adquirir o EPI adequado ao risco da atividade; tornar obrigatório o seu uso; fornecer ao trabalhador somente o EPI aprovado pelo órgão nacional competente; orientar e treinar o trabalhador quanto a seu uso, guarda e conservação; substituí-lo imediatamente quando extraviado ou danificado; responsabilizar-se por sua manutenção e higienização periódica; comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada. É de responsabilidade do empregado: usar o equipamento, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina; responsabilizar-se por sua guarda e conservação; comunicar qualquer alteração que o torne impróprio para uso; cumprir as determinações do empregador sobre seu uso adequado.

Para Tavares (2009), cabe ao MTE: fiscalizar e orientar o uso adequado e a qualidade do EPI; recolher amostras de EPI; e, aplicar, na sua esfera de

competência, as penalidades cabíveis ao descumprimento das normas relativas ao EPI.

A primeira afirmativa desta subseção tratou de realidade fática: (13) *o uso de Equipamentos de Proteção Individual protege-nos dos acidentes.*

Tabela 13: Uso de Equipamentos de Proteção Individual gera proteção

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	00	00%
Concordo	03	17,7%
Concordo totalmente	14	82,3%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Somando-se os 17,7% da alternativa ‘concordo’ com os 82,3% de ‘concordo totalmente’ têm-se 100,0% de concordância com a importância do uso dos EPI’s.

Instados sobre a afirmativa (14) *no meu setor os Equipamentos de Proteção Individual estão sempre em bom estado*, os funcionários responderam, conforme a Tabela 14, 17,7% da alternativa ‘concordo’ com os 82,3% de ‘concordo totalmente’ – resultado que com os percentuais da Tabela 13.

Tabela 14: Os EPI’s estão sempre em bom estado

	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Discordo totalmente	00	00%
Discordo	00	00%
Tendo a discordar	00	00%
Tendo a concordar	00	00%
Concordo	03	17,7%
Concordo totalmente	14	82,3%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Fato é que para a manutenção dos EPI’s, sempre em bom estado para uso, além disso, um bom sistema de avaliação e atualização faz-se extremamente necessário.

Isto posto, a EU-OSHA (2012) elenca vantagens de boas práticas em matéria de segurança do trabalhador: diminuição de custos e de riscos (redução das taxas de absentismo e de rotação dos trabalhadores, menos acidentes e uma menor ameaça de processos judiciais); garantia de uma melhor continuidade da atividade, o que aumenta a produtividade (evitando incidentes, acidentes, quebras e falhas no

processo produtivo); melhoria do prestígio e da reputação junto dos fornecedores, clientes e outros parceiros.

4.5 PERFIL DEMOGRÁFICO DOS FUNCIONÁRIOS

O perfil demográfico dos colaboradores é abordado a partir da Tabela 15.

Tabela 15: Indicadores demográficos

Idade	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
21 a 30 anos	05	29,5%
31 a 40 anos	07	41,2%
41 a 50 anos	03	17,6%
51 a 60 anos	02	11,7%
Mais de 61 anos	00	00%
	17	100%
Gênero	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Masculino	17	100%
Feminino	00	00%
	17	100%
Estado Civil	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Casado (a)	12	70,5%
Viúvo (a)	00	00%
Solteiro (a)	05	29,5%
Total	17	100%
Escolaridade	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Não sabe ler	00	00%
Apenas assina	00	00%
Fundamental I Completo	02	11,7%
Fundamental I Incompleto	03	17,6%
Fundamental II	05	29,5%
Ensino Médio	07	41,2%
Ensino Superior	00	00%
	17	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Conforme a Tabela 15, 70% dos respondentes desta pesquisa encontram-se na faixa etária entre 21 e 40 anos. Outros colaboradores encontram-se entre 41 e 60 anos de idade. 100% dos funcionários são do sexo masculino, sendo que destes, 70,5% são casados e 29,5 solteiros.

No quesito escolaridade, 11,7% têm o ensino fundamental I completo, 17,6% fundamental I incompleto, 29,5% Fundamental II completo e 41,2% o ensino médio completo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisou-se os indicadores demográficos e foi verificado que a maioria dos entrevistados possuem mais de 21 anos, todos do sexo masculino, a maior parte casado e com ensino médio completo.

No que tange a percepção dos trabalhadores em relação à administração da organização, o resultado mostrou que a organização valoriza a segurança dos trabalhadores, colaborando na solução dos problemas de segurança no trabalho,

como também se preocupa com as condições de trabalho inseguras investindo na prevenção de acidentes.

Em se tratando das percepções dos trabalhadores em relação à chefia direta, pode-se concluir que a administração os informa como trabalhar com segurança, conhece a aplicação de/e segurança no trabalho e alerta para os perigos existentes nas tarefas, motivando-os a trabalhar com segurança, pois há uma relação interativa entre chefia e trabalhadores sobre condições de trabalho.

No aspecto das percepções quanto às diferentes responsabilidades, os trabalhadores mostraram que conhecem que é dever de todos garantir a saúde e segurança no trabalho e quando há aumento na produtividade não acarreta insegurança no trabalho.

Quanto à utilização de equipamentos de proteção individual, todos são conscientes da proteção dos acidentes que os equipamentos lhe trazem, e estes equipamentos sempre estão em bom *uso*.

Conquanto, quando se pesquisa sujeitos em situação de subordinação resta sempre a dúvida em relação à sinceridade das respostas oferecidas pelos respondentes.

Em suma, investir em saúde e segurança no trabalho é antes de qualquer prerrogativa investir em prevenção.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. L. P. **Material, Processual e Legislação Especial**. 9. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

AMBIENTEC. **Prevenção**: a melhor ferramenta da segurança do trabalho. Disponível em: <<https://www.ambientec.com/prevencao-melhor-ferramenta-da-seguranca-do-trabalho/>>. Acesso em: 10 out. 2018.

BATALHA, M. O. (Coord.). **Gestão Agroindustrial**: GEPAl: Grupo de estudos e pesquisas agroindustriais. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. **Decreto no 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho** - Estudo de Psicopatologia do Trabalho, 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, c. **A carga psíquica do trabalho**. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, A. C. **Manual de Auditoria Integrado de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)**. São Paulo: VOTORANTIM METAIS, 2005.

EU-OSHA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. **A Liderança da Gestão em Matéria de Segurança e Saúde no Trabalho**: guia prático. 2012. Disponível em: <<https://healthy-workplaces.eu/previous/all-ages-2016/sites/default/files/publications/documents/TE3111190PTC.pdf>> Acesso em: 02 ago. 2018.

FARINA, E. Q. M.; ZYLBERSZTAJN, D. **Relações Tecnológicas e Organização dos Mercados do Sistema Agroindustrial de Alimentos**. Cadernos de Ciência & Tecnologia, Brasília, v.8, n. 1/3, p. 9-27, 1991. Disponível em: www.atlas.sct.embrapa.br. Acesso em 18 dez. 2018.

INBEP. **Por que investir em Segurança do Trabalho?** Disponível em: <<http://blog.inbep.com.br/por-que-investir-em-seguranca-do-trabalho/>> Acesso em: 18 set. 2018.

_____. **Como estabelecer uma cultura de segurança**. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B9tKguHrLmY4WVBfSIVISmF4WDQ/view>> Acesso em: 18 set. 2018.

_____. **Você também é responsável pela segurança do trabalho**. Disponível em: <http://blog.inbep.com.br/qual-papel-colaborador-seguranca-trabalho/> Acesso em: 18 set. 2018.

MANDEL, E. **O Capitalismo**. 1981. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/mandel/1981/mes/capitalismo.htm>> Acesso em: 02 abr. 2018.

MARTINS, P. C. **Políticas públicas e mercado deprimem o resultado do sistema agroindustrial do leite**. 2004. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas Aplicadas). USP, 2004

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing** . Vol. 1. S. Paulo, Atlas, 1993.

MELTZER, M. **História ilustrada da escravidão**. Rio de Janeiro: Ediouro, 2004.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria geral da administração**. 3. ed. São Paulo: Thomson, 2013

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho** 36. ed. - São Paulo, Ltr, 2011.

OLIVEIRA, D. P. R. **Teoria geral da administração: uma abordagem prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996.

OLIVEIRA, C. R. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1991.

PMBOK - PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. **Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos: guia PMBOK**. 5. ed. Pennsylvania: Library of Congress Cataloging, 2013.

REPOSITÓRIO COMUM. Disponível em:
<<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4638/1/ANEXO%20I%20pdf.pdf>>
Acesso em: 14. jun. 2018.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2ª Ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SANTANA, A. M. C. **A abordagem ergonômica como proposta para melhoria do trabalho e produtividade em serviços de alimentação**, Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.

SANTOS, N.; FIALHO, F. **Manual de análise ergonômica no trabalho**. 2.ed. Curitiba: Gênese, 1997.

SILVA, R. O. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson / Prentice Hall, 2008

TAVARES, C. R. G. **Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) e Equipamento de Proteção Individual (EPI)**. 2009. Disponível em:
<http://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/eixo_amb_saude_seguranca/tec_seguranca/seg_trabalho/291012_seg_trab_a10.pdf> Acesso em 10 out. 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014

ZOCCHIO, A. **Prática da Prevenção de Acidentes: ABC da segurança no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.