

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Marta Aparecida Rangel Cenzi**

**O TREINAMENTO E A GESTÃO DE  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**Taubaté – SP**

**2008**

# **O TREINAMENTO E A GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Monografia apresentada para obtenção do Certificado de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho do Departamento de Engenharia Civil e Ambiental da Universidade de Taubaté.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Júlia Ferreira Xavier Ribeiro

**Taubaté – SP**

**2008**

**MARTA APARECIDA RANGEL CENZI**  
**O TREINAMENTO E A GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Monografia apresentada para obtenção do Certificado de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho do Departamento de Engenharia Civil e Ambiental da Universidade de Taubaté.

Data:

Resultado: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

Prof. Maria Júlia Ferreira Xavier

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. Carlos Alberto Guimarães Garcez

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. Marilza de Sá Rodrigues Tadeuchi

Assinatura \_\_\_\_\_

Dedico este trabalho aos meus filhos,  
Juliana e Luiz Guilherme, pelo  
companheirismo e pela colaboração.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha orientadora Profa. Doutora Maria Júlia Ferreira Xavier Ribeiro, pela orientação segura e eficiente, pela dedicação e por dar-me condições para concluir este trabalho.

**“A mente que se abre a uma nova idéia jamais voltará  
ao seu tamanho original. ”**

**(ALBERT EINSTEIN)**

## RESUMO

O treinamento, que pode ser conceituado como um conjunto de atividades que visam promover a aprendizagem, compreendida como uma mudança de comportamento decorrente da aquisição de novos conhecimentos, é um dos requisitos essenciais para a gestão de segurança e saúde no trabalho. As empresas, atualmente, têm procurado adotar um Sistema de Gestão de Segurança de Trabalho, como um diferencial competitivo, pois isto garante uma mudança na cultura da empresa. As normas - OHSAS 18001( Occupational Health and Safety Assessment Series ) ou BS 8800 (British Standard) são bastante genéricas, visando ser aplicadas em todos os tipos de empresa que desejem eliminar ou diminuir os riscos inerentes à sua atividade. A OHSAS 18001 prevê que os treinamentos, devem ser elaborados considerando os riscos, as habilidades, responsabilidades e grau de instrução dos treinandos.

Palavras-chave: Segurança no Trabalho. Sistemas de Gestão. Treinamento.

## **ABSTRACT**

The training and management of occupational safety and health

The training, which can be regarded as a set of activities to promote learning, as a change in behavior resulting from the acquisition of new knowledge is an essential requirement for the management of occupational safety and health. Businesses, now, have tried to adopt a safety management system to work, as a competitive differential, because it guarantees a change in the culture of the company. Standards - OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) or BS 8800 (British Standard), are very generic, to be applied in all types of companies that wish to eliminate or reduce the risks inherent in their activities. A OHSAS 18001 provides that training should be developed considering the risks, the skills, responsibilities and level of education of trainees.

Key words: Security of Work. Management systems. Training



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Elementos para a gestão em SST baseada na abordagem da ISSO 14001.....	28
Figura 2 – Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho: Competência e Capacitação.....	35

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 OBJETIVO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 RELEVÂNCIA DO ESTUDO .....</b>	<b>13</b>
<b>1.4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
<b>2 TREINAMENTO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 O CONCEITO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 CONCEITOS COMPLEMENTARES.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1 Conhecimentos.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2 Habilidades .....</b>	<b>177</b>
<b>2.2.3 Competências .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 ETAPAS DE UM TREINAMENTO.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.1 Diagnóstico da situação .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.2 Programação .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.3 Implementação .....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.4 Avaliação.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4 MODALIDADES DE TREINAMENTO .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4.1 Treinamentos de integração.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4.2 Treinamento técnico-operacional .....</b>	<b>23</b>
<b>2.4.3 Treinamento de executivos ou treinamento gerencial.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4.4 Treinamento em nível comportamental.....</b>	<b>23</b>
<b>3 SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 NORMAS DE REFERÊNCIA PARA O SGSST .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1.1 OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1.2 BS 8800 Occupational health and safety management systems –Guide ..</b>	<b>27</b>
<b>Requisitos para a implementação das normas OHSAS 18001 e BS 8800 .....</b>	<b>29</b>
<b>4 TREINAMENTOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1 RISCO E PERIGO.....</b>	<b>30</b>
<b>4.2 ACIDENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>31</b>
<b>4.2.1 Estatísticas de Acidente do trabalho em 2007.....</b>	<b>32</b>

<b>4. 3 TREINAMENTO, CONSCIENTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA .....</b>	<b>33</b>
<b>5 CONCLUSÕES .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A segurança no trabalho é uma função empresarial que, cada vez mais, torna-se uma exigência conjuntural. Atualmente, a busca de uma melhoria contínua nos sistemas de gestão da saúde e segurança no trabalho (SGSST) constitui um meio importante de sustentação das empresas, tornando-se uma ferramenta importante para a evolução das mesmas no mercado globalizado (ARCIONI, 2008, p. 21).

Gunn (1993 apud MACIEL, 2001, p. 13) destaca que a capacidade das empresas de mudarem a cultura de seus funcionários, através de educação, treinamento e liderança, tornou-se um diferencial competitivo das mesmas. O autor reforça a idéia de que para uma empresa atingir seus objetivos deve implantar sistemas de gestão que visem uma maior participação dos empregados e ao mesmo tempo, a melhoria das condições de trabalho (limpeza, segurança e organização), através de oportunidades de treinamento e desenvolvimento.

O treinamento evoluiu com o decorrer do tempo, podendo ser identificadas três fases nesta evolução. Na primeira delas o homem era visto como objeto, e a função do treinamento era a melhoria da produtividade. O trabalhador não tinha identificação com a organização e o treinamento, nesta fase, era como uma espécie de adestramento (MATTOS, 1992 apud GONÇALVES, 2005).

Na segunda fase já havia uma maior integração do trabalhador com a organização, mas os treinamentos ainda tinham por objetivo o aprimoramento das habilidades visando a produtividade. Nesta fase o trabalhador era visto como um recurso adicional da organização (MATTOS, 1992 apud GONÇALVES, 2005).

Na terceira e atual fase o trabalhador é visto como um ser capaz de reflexão e criticidade, em sua totalidade política, familiar, social e profissional. Neste contexto o treinamento teve sua concepção alterada para um processo de aprendizagem e desenvolvimento contínuos, tornando-se um meio para que as organizações alcancem seus objetivos (TONIOLI; MACHADO, 1987 apud GONÇALVES, 2005).

As organizações que não se restringem ao tratamento das questões de Segurança e Saúde no Trabalho a coleta de dados estatísticos, ações reativas a acidentes do trabalho e respostas a causas trabalhistas, têm como prática a adoção de sistema de gestão como os propostos pela OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) ou BS8800 (British Standard), para estabelecer culturalmente a melhoria contínua de ambientes do trabalho. Essas normas não são certificáveis, isto é, não possuem reconhecimento dos organismos de credenciamento oficiais do país (FERNANDES, 2005).

Estas duas normas - OHSAS 18001 e BS 8800 são bastante genéricas, visando ser aplicadas em todos os tipos de empresa que desejem eliminar ou diminuir os riscos inerentes à sua atividade. Esta norma prevê que os treinamentos, devem ser elaborados considerando os riscos, as habilidades, responsabilidades e grau de instrução dos treinandos. O modo através do qual os requisitos estabelecidos por elas devem ser implementados variam de acordo com a natureza das atividades, perigos existentes, cultura das organização e a complexidade das operações

## **1.1 OBJETIVO**

O objetivo geral deste trabalho é, através de revisão bibliográfica, verificar o papel do treinamento para a gestão de saúde e segurança no trabalho.

Os objetivos específicos são:

- a) conceituar treinamento,
- b) conceituar sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho
- c) analisar os requisitos, referentes ao treinamento, previstos na Norma OHSAS 18001, de Gestão para Segurança e Saúde Ocupacional – Especificação.

## **1.2 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO**

Esta monografia tem seu foco na importância dos treinamentos em um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho, não se tratando, portanto, de um estudo específico dos Sistemas de Gestão. O presente trabalho também não apresentará um roteiro sobre os treinamentos, pois o responsável pela implementação dos mesmos deverá fazê-los de acordo com as características e as políticas desenvolvidas pela organização em questão.

## **1.3 RELEVÂNCIA DO ESTUDO**

A aprendizagem de novos e melhores padrões de segurança do trabalho requer um trabalho muito competente dos instrutores que ministram e coordenam os eventos de segurança. Como é essa é uma das atribuições do Engenheiro de Segurança do Trabalho é vital que este tenha um conhecimento teórico sobre os

treinamentos, para que saiba elaborar as atividades, de modo que as pessoas envolvidas no processo estejam aptas a assimilarem as novas informações, transformando-as em conhecimentos, de tal forma que se capacitem à realização de seus deveres e das suas responsabilidades.

#### **1.4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Este trabalho é uma revisão bibliográfica, estruturada nos 3 capítulos que se seguem. O capítulo 2 versará sobre o treinamento, apresentando conceitos de treinamentos, habilidades e competências, etapas do treinamento e modalidades de treinamento. O capítulo 3 abordará o sistema de gestão de segurança, descrevendo as definições, as principais normas e os requisitos das normas OHSAS 18001 e BS 8800. O capítulo 4 fará uma análise dos requisitos, referentes ao treinamento, previstos nas normas de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho apresentadas.

## **2 TREINAMENTO**

Há várias concepções para o termo treinamento, algumas delas são apresentadas neste capítulo, assim como as definições para alguns dos termos que freqüentemente são utilizados nas discussões de que tratam dos referido assunto.

### **2.1 O CONCEITO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Para Chiavenato (1992 apud MÂSIH, 2004), treinamento pode ser definido como um processo que visa fornecer os meios para proporcionar a aprendizagem, compreendida como uma mudança no comportamento humano decorrente de novos conhecimentos, novas habilidades, novas atitudes e novos conceitos e filosofias. Para Vasconcelos (1999 apud MÂSIH, 2004, p.22) treinar é ensinar às pessoas a mudança de atitudes, através da aquisição de novos conhecimentos, novas habilidades. Portanto, “treinar no sentido mais profundo é ensinar a pensar, a criar e a aprender a aprender”.

O treinamento pode ser entendido também como um esforço planejado de uma organização para facilitar a aprendizagem de seus integrantes (WEXLEY, 1984 apud MAGALHÃES; BORGES-ANDRADE, 2001).

De acordo com Boog (1994 apud JERICÓ, 2001) treinamento significa dar condições a alguém de ter autonomia para fazer coisas novas “Treinar vem do latim ‘trahere’ que significa trazer/levar a fazer algo ”.

De uma maneira geral podemos entender que o treinamento é um conjunto de atividades que proporcionem desde a aquisição de uma simples habilidade manual até um conhecimento técnico complexo, que permitam a assimilação de novas



atitudes administrativas e a evolução de comportamento em função de problemas sociais complexos (MCGEHEE; TAYER, 1961 apud MAGALHÃES; BORGES-ANDRADE, 2001).

O conceito de Desenvolvimento (o D em T&D), na literatura clássica da área, é mais abrangente que o de treinamento, pois inclui ações por parte da organização que não visem apenas a melhoria de desempenhos atuais ou futuros, e sim o crescimento do trabalhador como pessoa. (1984 apud BORGES-ANDRADE, 2002).

Para garantir a eficiência das organizações, tanto o treinamento quanto o desenvolvimento devem ser potencializados não só para garantir a capacitação técnica dos trabalhadores como também para a aquisição de novos conhecimentos, conceitos e atitudes tais como: visão crítica dos problemas contemporâneos, responsabilidade social e a cooperação dentro e fora do trabalho (CASTILHO, 2000 apud JERICÓ, 2001).

Embora o treinamento seja visto como educação voltada para a atividade produtiva, e o desenvolvimento vise ampliar o crescimento humano, ambos são indissociáveis, pois procuram suprir a organização com as competências humanas que ela necessita para atingir seus objetivos a curto, médio e longo prazo.

## **2.2 CONCEITOS COMPLEMENTARES**

Das definições anteriores, conclui-se que o treinamento objetiva-se ao aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes. Para uma melhor definição do termo treinamento, segue-se um detalhamento de tais termos:

### **2.2.1 Conhecimentos**

As habilidades decorrem do conhecimento e o conhecimento adquirido, pode ser classificado em duas categorias:

**CONHECIMENTO OPERACIONAL:** aquele que está contido nas operações repetitivas de uma empresa. Pode ser guardado no sistema de padronização

**CONHECIMENTO INOVADOR:** é necessário para questionar as ações repetitivas da empresa, para criar novos produtos e novos processos. Não pode ser guardado no sistema de padronização. (CAMPOS, 1995 apud MÂSIH, 2004)

### **2.2.2 Habilidades**

Os termos conhecimentos e habilidades estão estreitamente relacionados, segue-se então a definição de habilidades segundo Campos (1995 apud MÂSIH, 2004, p. 25)

Habilidade é a utilização do conhecimento para agregar valor para as pessoas. Trabalhar é praticar habilidades. O conhecimento é transferido ao produto através da habilidade, numa combinação das atividades gerenciais e técnicas [...] quando o empresário disponibiliza seus produtos, está mostrando qual o nível de conhecimento existente em sua empresa [...] a capacitação dos [sic] funcionário de uma empresa compete diretamente nas prateleiras com todas as empresas concorrentes [...] habilidades devem ser desenvolvidas a partir das demandas da sociedade.

### **2.2.3 Competências**

Segundo Parry (1996 apud SILVA, 2005), a competência, que pode ser melhorada por meio de treinamento e desenvolvimento, é definida como um conjunto de atitudes, habilidades, conhecimentos que estão relacionadas com o desenvolvimento de uma tarefa. O autor ainda cita a distinção entre competências

flexíveis, relacionadas às características da personalidade e competências rígidas, referentes apenas às habilidades para um trabalho específico.

As competências, por sua vez, podem ser classificadas como: a) **COMPETÊNCIAS TÉCNICAS**: aquelas ligadas diretamente com a execução de atividades corriqueiras e que proporcionam ao funcionário o conhecimento técnico necessário para a boa consecução de suas tarefas; b) **COMPETÊNCIAS COGNITIVAS**: aquelas que proporcionam ao trabalhador a capacidade de aprender a aprender, aprender a pensar estrategicamente. O desenvolvimento de tal competência objetiva antecipar-se aos problemas antes que estes ocorram. c) **COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS**: são aquelas capazes de proporcionar ao profissional a capacidade de organizar o trabalho de acordo com os níveis de importância para o negócio da organização. d) **COMPETÊNCIAS RELACIONAIS**: são aquelas que visam o desenvolvimento da capacidade de proporcionar níveis adequados de relacionamento entre as pessoas. Dentre essas habilidades encontram-se a capacidade de apresentar idéias, comunicar-se, discutir, dialogar, negociar, argumentar e questionar objetivando a solução de problemas em seu grupo de trabalho ou em relação à problemas inter-grupais. e) **COMPETÊNCIAS SOCIAIS**: definem-se pela capacidade profissional de, a partir de seu cotidiano no trabalho, estabelecer relações entre as esferas do saber e social. O desenvolvimento de tal competência implica no desenvolvimento da capacidade de transferir conhecimentos e aprendizados experimentados na vida cotidiana para o ambiente do trabalho e vice-versa; f) **COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS**: estão relacionadas com o desenvolvimento da criatividade, curiosidade, vontade de aprender e abertura à mudanças. Através do desenvolvimento dessas

competências, o funcionário tende a buscar soluções novas para problemas conhecidos. (FARIAS 1998 apud MÂSIH, 2004)

Um dos principais problemas que ocorrem nos treinamentos é uma maior preocupação, por parte das empresas, com o desenvolvimento de competências técnicas em detrimento das demais (MÂSIH 2004).

Por isso é importante, durante a pesquisa de levantamento das necessidades de treinamento, que sejam identificadas as carências, tanto em termos de competências técnicas, quanto em termos de formação pessoal dos funcionários, evitando que estes sejam treinados apenas para a execução de suas tarefas rotineiras.

### **2.3 ETAPAS DE UM TREINAMENTO**

Um treinamento é uma atividade de ensino-aprendizagem e como toda atividade desta natureza deve ser muito bem planejada, para se obter o resultado esperado.

Antes de começar um processo de treinamento é necessário identificar certas questões:

Por que treinar?

Em que treinar?

A quem treinar?

Como treinar?

Quando treinar? (MACIAN,1987 apud MAFETANO, 2004)

O treinamento deve seguir uma certa ordem sistêmica e para isso ser estruturado em quatro etapas: diagnóstico da situação, programação, implementação e avaliação (ROCHA, 1997 apud COSENTINO, 2004).

### **2.3.1 Diagnóstico da situação**

Na atividade de diagnóstico, deve-se levar em conta a análise da empresa, análise da tarefa e análise da pessoa. Quando se estiver analisando a empresa, averiguar o modelo de gestão existente, atuação no mercado, clientela, recursos, estratégias, políticas, nível de desenvolvimento tecnológico, para então definir qual a ênfase que se deve dar ao treinamento. A análise organizacional é um componente muito importante dentro da avaliação de necessidades, pois o sistema organizacional pode afetar o treinando antes e depois do treinamento. Na análise da tarefa devem ser verificados os fatores relacionados à tarefa propriamente dita, identificando suas especificidades, além de se atentar para os conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidos. A análise de pessoas destina-se a determinar quais os funcionários que requerem treinamento e quais não necessitam. A análise pessoal faz duas perguntas: quem dentro da organização precisa de treinamento e que tipo de instrução precisa?

### **2.3.2 Programação**

De acordo com Rocha (1997 apud COSENTINO, 2004) a fase de programação contém os seguintes passos:

- a) determinação do número de participantes;
- b) a organização do curriculum das disciplinas;

- c) a elaboração de normas e regulamentos;
- d) os métodos de controle de ação, feedback e avaliação;
- e) a definição da quantidade de monitores;
- f) o inventário e providências em relação aos materiais pedagógicos;
- g) a definição de orçamentos e custos gerais.

### **2.3.3 Implementação**

Existem três tipos de profissionais que fazem instrução de treinamento: consultor profissional, professores universitários e membros da organização. A implementação é levada a termo através de instrutores e métodos ou técnicas de treinamento, levando em consideração a cultura organizacional. A execução está intimamente ligada ao Planejamento. Durante a implementação, deve-se manter um acompanhamento sistemático do desenvolvimento das atividades, avaliando-se as necessidades de correção, devidos aos desajustes que sempre correm na prática (MACIAN 1987 apud MAFETANO, 2004)

### **2.3.4 Avaliação**

Na avaliação são levantados os resultados acerca do assunto, do comportamento, do aprendizado. A avaliação identifica o que foi válido para os participantes e para o facilitador. Os processos de avaliação podem desenvolver-se em quatro níveis: reação, aprendizagem, comportamento e resultados (MACIAN, 1987 apud MAFETANO, 2004).

Na fase de avaliação de reação é verificada a reação do treinando sobre o desenvolvimento do treinamento, em termos de conteúdo, metodologia, atuação, instrutor, carga horária, valor prático e aplicabilidade. Tal avaliação pode ser aplicada ao final de cada atividade, ou ao término do treinamento, através de treinamentos ou questionários.

A avaliação da aprendizagem visa averiguar quanto o participante sabia antes e o que ele está sabendo depois do treinamento, isto é, até que ponto houve mudança de comportamento pela aquisição de novos conhecimentos. Neste tipo de avaliação são utilizadas: a observação do desempenho nas atividades, questionários escritos, situações-problema por meio de dramatizações e trabalhos individuais ou em grupo.

A avaliação do comportamento refere-se à análise dos depoimentos ao fim do treinamento. Os resultados dessa avaliação podem ser observados de maneira progressiva.

Os resultados ao serem avaliados trazem de maneira global, os efeitos do treinamento para a organização, na sua eficácia, implicando no retorno em desempenho ampliado.

Todas as fases do treinamento fazem com que desperte o maior aprofundamento dos aspectos subjetivos trazidos pelos participantes, através de um facilitador capaz de promover o desenvolvimento dos aspectos, sociais, mentais, pessoais e profissionais para cada indivíduo.

## **2.4 MODALIDADES DE TREINAMENTO**

Os treinamentos podem ser classificados em :

### **2.4.1 Treinamentos de integração**

Visam à ambientação do funcionário à empresa e apresentam informações que retratam o perfil geral de seu ambiente de trabalho. Neste tipo de treinamento o objetivo é no sentido de obter uma aproximação maior do empregado com seu empregador, com os colegas de trabalho, com o público que a empresa atende. Geralmente, os treinamentos de integração iniciam-se com um módulo introdutório geral, onde são apresentados dados sobre a história da instituição, suas políticas e objetivos, clientela, negócios, afins, etc. Apresentam-se ainda informações sobre a estrutura da organização, direitos e deveres dos funcionários e benefícios de que podem desfrutar.

### **2.4.2 Treinamento técnico-operacional**

É voltado para a capacitação do trabalhador para o desempenho de tarefas específicas da categoria profissional a que pertence.

### **2.4.3 Treinamento de executivos ou treinamento gerencial**

A eficácia gerencial consiste no sucesso de fazer com que as coisas sejam feitas (DRUCKER, 1974 apud MAFETANO, 2004). Portanto, a função gerencial não consiste apenas no controle provimento de material, na proposta de rotinas ou criação de formulários.

### **2.4.4 Treinamento em nível comportamental**

Este treinamento visa a melhoria de problemas de relacionamento, atitude, postura diante de situações de trabalho. Usualmente estes objetivos aparecem



incorporados a programas técnicos operacionais ou de qualquer outra natureza. (MACIAN, 1987 apud MAFETANO, 2004).

Chega-se, portanto, ao final desse capítulo com a evidência que os programas de treinamento são de suma importância para manter uma organização competitiva dentro do novo cenário mundial. Porém, para que estes programas cumpram seu papel, é preciso que sejam direcionados de forma a suprir as reais carências da organização na busca de atingir seus objetivos globais. Após a pesquisa sobre treinamentos de uma forma geral, este trabalho terá continuidade verificando as particularidades de um treinamento em segurança do trabalho.

### **3 SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

No mundo atual o êxito das organizações não está apenas relacionado ao sucesso financeiro, é importante que a mesma tenha uma real preocupação com o bem estar e a segurança dos seus trabalhadores.

De acordo com Cordeiro (2007), além das razões econômicas existem razões éticas e legais, para uma organização reduzir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, pois um gerenciamento eficaz em saúde e segurança do trabalho promove a eficiência dos negócios.

Para entender sobre Gestão é necessário entender seu significado e sua abrangência. De acordo com Benite (2004), sistema de gestão é um conjunto de elementos distintos que interagem para funcionar como um todo; com o objetivo de dirigir e controlar uma organização a um determinado fim.

O sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho é definido por Barreiro (2002 apud BENITE, 2004), como um conjunto de instrumentos que a organização formaliza através de políticas, programas e processos, que a possibilite estar de acordo com as exigências legais e ao mesmo tempo estar de acordo com suas concepções filosóficas e culturais para conduzir suas atividades com ética e responsabilidade social.

#### **3.1 NORMAS DE REFERÊNCIA PARA O SGSST**

Ao contrário dos sistemas voltados a determinadas fases do processo produtivo, de controle financeiros e de clientes, a implantação de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho são bastante recentes. Segundo Benite

(2004), a demanda por modelos que tornassem possível às organizações estabelecerem seus SGSSTs, levou muitas instituições públicas e privadas de diversos países a desenvolverem normas e guias para o assunto. A seguir serão detalhadas duas normas: OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) e BS 8800 (Occupational Health and Safety Management Systems - Guide) para a implementação de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST).

### **3.1.1 OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)**

Existem diferentes modelos de sistema de gestão de segurança no trabalho disponíveis, um bastante utilizado é o OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) publicado pela ISO - International Organization for Standardization, em abril de 1991, desenvolvido por um grupo de organismos certificados e entidades de normalização.

Esse guia tem como principal objetivo auxiliar na construção de um sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho capaz de se integrar com outros sistemas de gestão (RUELLA, 2004)

De acordo com a Norma OHSAS 18001, Sistema de Gestão da SST é aquela parte do sistema de gestão global que facilita o gerenciamento dos riscos de SST associados aos negócios da organização. Isto inclui a estrutura organizacional, as atividades de planejamento, as responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter a política de SST da organização. Como objetivos secundários, esse guia

visa diminuir ou eliminar os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos; reduzir o número de acidentes e como consequência reduzir o custo com os mesmos; fazer validar a política de segurança e saúde no trabalho e que os objetivos e metas destas sejam administradas de forma eficiente; envolver a alta e média administração na formulação e desenvolvimento do sistema de gestão; demonstrar comprometimento com a saúde e segurança no trabalho às partes interessadas; envolver continuamente os trabalhadores no sistema de gestão de modo que estes participem das discussões e decisões desenvolvidas (GARCIA, 2004 apud CORDEIRO, 2007).

### **3.1.2 BS 8800 Occupational health and safety management systems – Guide**

Esse guia cita que para se ter um bom desempenho em segurança e saúde é necessário que as organizações dispensem a mesma importância à obtenção de altos padrões de gerenciamento em segurança e saúde como fazem com os demais aspectos chaves de suas atividades (CORDEIRO, 2007).

Os princípios dessa norma estão alinhados com os conceitos e diretrizes das normas da série ISO 9000 (Sistema da Qualidade) e da série ISO 14000 (Gestão Ambiental).

De acordo com Benite (2004), tanto a norma BSI-OHSAS-18001 quanto o guia BS 8800 foram desenvolvidos com base no ciclo PDCA que é definido através de seus elementos na ISO 9001 como sendo:

Plan – Planejar – estabelecer os objetivos, metas, programas e processos necessários para fornecer resultados de acordo com os requisitos e políticas da organização;

Do – Fazer – implementar os processos;

Check – Avaliar – monitorar os processos e produtos em relação as políticas e requisitos para o produto, e relatar os resultados;

Act – Ação – executar ações para promover continuamente a melhoria do desempenho.

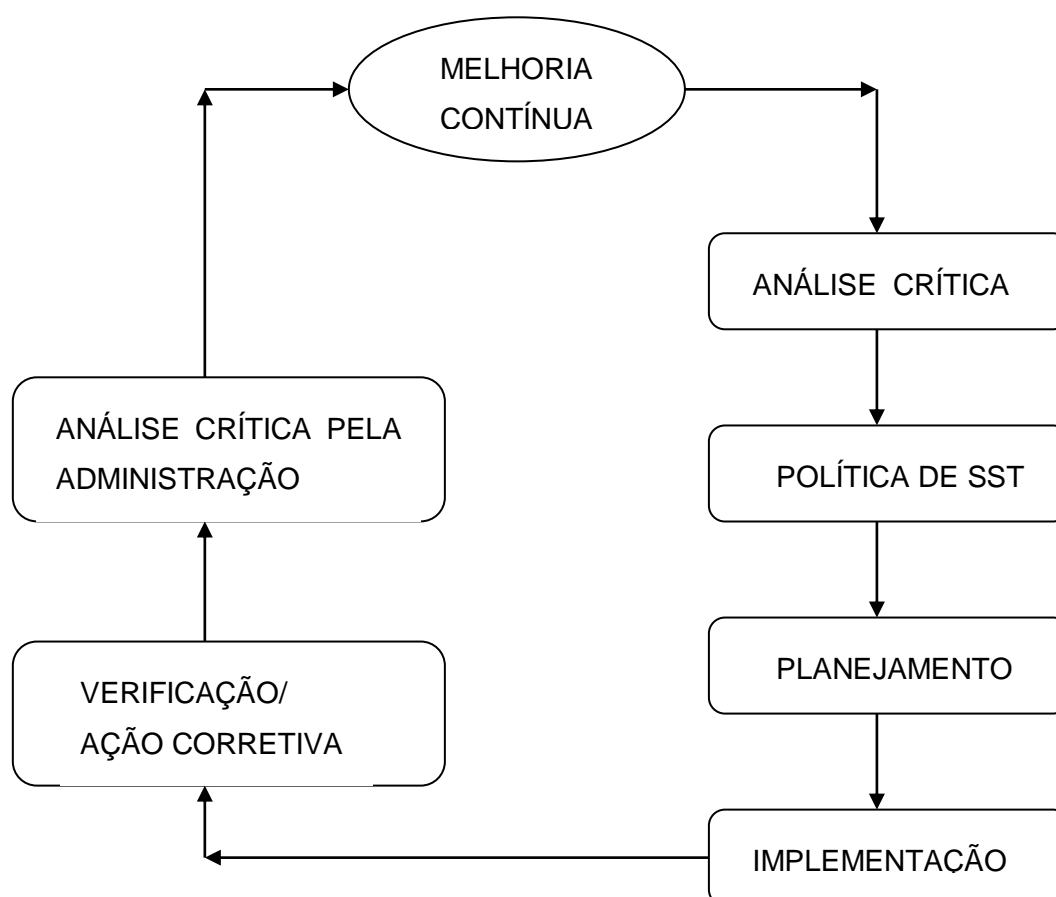


Figura 1 – Elementos para gestão em SST baseada na abordagem da ISO 14001

De acordo com a Figura 1 as empresas são capazes de verificar criticamente as necessidades para SST, estabelecer as políticas, planejar os procedimentos para a sua implementação e fazer a verificação se as metas foram atingidas, Todas essas etapas fazem parte de um ciclo de melhoria contínua da gestão da saúde e segurança do trabalho (CICCO 1996 apud LAGO, 2006).

### **3.1.3 Requisitos para a implementação das normas OHSAS 18001 e BS 8800**

As normas OHSAS 18001 e BS 8800 possuem uma série de elementos descritos como requisitos que devem compor o SGSST.

Os requisitos prescritos pela norma OHSAS 18001, devem ser entendidos como algo que, segundo a experiência internacional de diversos especialistas, é uma boa prática administrativa que traz melhorias de desempenho em saúde e segurança do trabalho. Estes requisitos apresentados não estabelecem padrões de desempenho, nem definem como deve ser desenvolvido cada um dos elementos do SGSST, ficando essa definição a cargo da empresa que vai desenvolvê-lo.

Os requisitos de um SGSST estão identificados na parte central da BS 8800, porém não de uma forma explícita que permita a sua implantação em uma empresa, contudo os seis anexos informativos da BS 8800 fornecem detalhes necessários à implementação dos elementos do sistema, como descrito abaixo:

ANEXO A: Inter-relacionamento entre BS 8800 e ISO 9000

ANEXO B: Orientação das Responsabilidades / Política

ANEXO C: Procedimentos para desenvolvimento do Sistema de Gestão

ANEXO D: Princípios e prática da avaliação de riscos de SST

ANEXO E: Mensuração do desempenho do SST

ANEXO F: Orientações para estabelecer e operar um sistema de auditoria

## **4 TREINAMENTOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO**

Os profissionais de segurança têm de estar prontos e aptos a lidar com emergências e ser orientados para a ação em curto prazo. Mas para se ter um real compromisso da empresa com a segurança do trabalho é preciso estar preparado para se criar uma cultura de segurança, e para que isto ocorra é necessário identificar as variáveis que caracterizam o processo de ensinar comportamentos seguros no trabalho, para tal é necessário conceituar alguns termos relacionados à segurança do trabalho.

### **4.1 RISCO E PERIGO**

Usualmente os termos risco e perigo são utilizados como sinônimos, porém para um estudo mais específico é necessária uma abordagem mais técnica. Para tal, recorrendo à terminologia proposta pelas Normas BS 8800 (Norma Britânica, destinada ao Gerenciamento de Segurança e Saúde Ocupacional), OHSAS 18001 (Especificação para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho) e OHSAS 18002 (Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Diretrizes para a implementação da OHSAS 18001), os termos perigo e risco são assim conceituados:

Perigo (Hazard): uma ou mais condições de uma variável com o potencial necessário para causar danos. Estes danos podem ser entendidos como lesões a pessoas, danos a equipamentos ou estruturas, perda de material, em processo ou redução da capacidade de desempenho de uma função

pré-determinada. Havendo um perigo, persistem as possibilidades de efeitos adversos.

Risco (Risk): expressa a combinação de probabilidade de possíveis danos dentro de um período específico de tempo ou de ciclos operacionais. O termo risco pode também ser associado à “incerteza” relativa à possibilidade de ocorrência de um determinado evento perigoso.

## 4.2 ACIDENTE DO TRABALHO

De acordo com o artigo 19 da Lei 8213 de 24 de julho de 1991, disponível no site do Ministério da Previdência Social,

“acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho”

É importante lembrar que, para que o acidente ou doença seja considerado como acidente de trabalho é necessário que seja considerado tecnicamente pela Perícia Médica do INSS, que fará o reconhecimento técnico do nexo causal entre acidente e a lesão; ou entre a causa mortis e o acidente; ou a doença e o trabalho (GONÇALVES, 2007). Para a autora essa é uma visão puramente social, que não condiz com uma visão prevencionista do acidente do trabalho.

As normas BSI – OHSAS 18001 E BS-8800 adotaram uma definição mais abrangente: evento indesejável que resulta em morte, problemas de saúde, ferimentos, danos e outros prejuízos.

Uma visão técnico-prevencionista inclui uma definição mais abrangente de acidentes de trabalho: são todas as ocorrências estranhas ao andamento normal do trabalho e não programadas, das quais podem resultar danos físicos, funcionais ou a morte do trabalhador e danos materiais e econômicos ao trabalhador.



#### **4.2.1 Estatísticas de Acidente do trabalho em 2007**

Foram registrados no INSS cerca de 653,1 mil acidentes do trabalho, em 2007 (ANUÁRIO..., 2008). Houve um aumento de 3,7 % de acidentes do trabalho registrados em relação ao ano de 2006. Do total de acidentes registrados os acidentes típicos representaram 80,7%, os de trajeto 15,3% e as doenças do trabalho 4%. As pessoas do sexo masculino participaram com 79,3% e as pessoas do sexo feminino 20,7% nos acidentes típicos; 66,7% e 33,3% nos de trajeto; e 56,1% e 43,9% nas doenças do trabalho. Nos acidentes típicos e nos de trajeto, a faixa etária decenal com maior incidência de acidentes foi a constituída por pessoas de 20 a 29 anos com, respectivamente, 39,8% e 41,5% do total de acidentes registrados. Nas doenças de trabalho a faixa de maior incidência foi a de 30 a 39 anos, com 31,9% do total de acidentes registrados. Em 2007, os subgrupos do CBO com maior número de acidentes típicos foram os trabalhadores de funções transversais, com 13,9% do total de registrados; nos acidentes de trajeto foram os trabalhadores dos serviços, com 19,5%; e, nas doenças do trabalho foram os escriturários, com 14%. Na distribuição por setor de atividade econômica, o setor agrícola participou com 5,1% do total de acidentes registrados, o setor de indústrias com 49,3% e o setor de serviços com 45,6%, excluídos os dados de atividade “ignorada”. Nas doenças de trabalho, foram os subsetores intermediários financeiros, com participação de 12,2% e o comércio varejista, com 8,9%. No ano de 2007, dentre os 50 códigos de CID com maior incidência nos acidentes de trabalho, os de maior participação foram ferimento do punho e da mão (S61), dorsalgia (M54) e fratura ao nível do punho ou da mão (S62) com, respectivamente, 11,5%, 7,8% e 6,4% do total. Nas doenças do trabalho os CID mais incidentes foram Sinovite e tenossinovite (M65), lesões no ombro (M75) e dorsalgia (M54), com 20,3%, 17% e

7,6%, do total. As partes do corpo com maior incidência de acidentes de motivo típico foram o dedo, a mão (exceto punho ou dedos) e o pé (exceto artelhos) com, respectivamente, 30,4%, 9% e 7,3% do total. Nos acidentes de trajeto, as partes do corpo foram Partes Múltiplas, Pé (exceto artelhos) e Joelho e articulações do tornozelo com, respectivamente, 11,2%, 8,4% e 6,3% do total. Nas doenças do trabalho, as partes do corpo mais incidentes foram o ombro, o dorso (inclusive músculos dorsais, coluna e medula espinhal) e o ouvido (externo, médio, interno, audição e equilíbrio, com 16,7%, 12,3% e 11,5%, respectivamente) (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2007).

É importante ressaltar que esses dados referem-se aos acidentes comunicados à Previdência e que representa uma pequena parte do total de acidentes que ocorrem no Brasil. Daí a necessidade de investir em programas de prevenção ou num sistema de gestão em segurança do trabalho.

#### **4. 3 TREINAMENTO, CONSCIENTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA**

O requisito 4.4.2 da Norma OHSAS 18001 estabelece que a organização deve propiciar os treinamentos referentes à saúde e segurança no trabalho de modo que capacite cada pessoa envolvida no processo (incluindo pessoas contratadas, funcionários temporários, visitantes, etc), à realização de suas tarefas e das suas responsabilidades.

##### **4. 4. 2 Treinamento, conscientização e competência**

As pessoas devem ter as competências exigidas para as atividades que possam causar impacto na Saúde e Segurança do Trabalho, essa competências são entendidas como educação apropriada, treinamento e/ou experiência.

As organizações devem determinar e manter procedimentos para garantir que seus empregados, trabalhando em funções e níveis adequados, estejam conscientes:

- da importância da conformidade com a política e procedimentos de SST e com os requisitos do SGSST
  - das conseqüências para a SST, reais ou potenciais, de suas atividades e dos benefícios que a observação de normas de SST, podem trazer para o desempenho pessoal
  - de suas funções e responsabilidades para atingir a conformidade com a política e procedimentos de SST, incluindo os requisitos de preparação e atendimento de emergências e
  - das possíveis conseqüências da inobservância dos processos operacionais especificados
- Os procedimentos de treinamento devem levar em conta os diferentes níveis de:
- responsabilidade, habilidade e alfabetização e
  - risco

Segundo Benite (2004), sendo o erro humano uma das causas principais dos acidentes, pode-se afirmar que para minimizar a probabilidade de sua ocorrência, deve-se investir na forma de pensar e agir de todas as pessoas envolvidas no processo. O requisito 4. 4. 2 estabelece a obrigatoriedade de se estabelecer uma sistemática para garantir que as pessoas tenham as competências necessárias e que estejam adequadamente conscientizadas para agirem corretamente em relação a SST.

Costella (2008) afirma que é importante não focar o treinamento apenas no desenvolvimento de habilidades e no cumprimento de regras, mas também

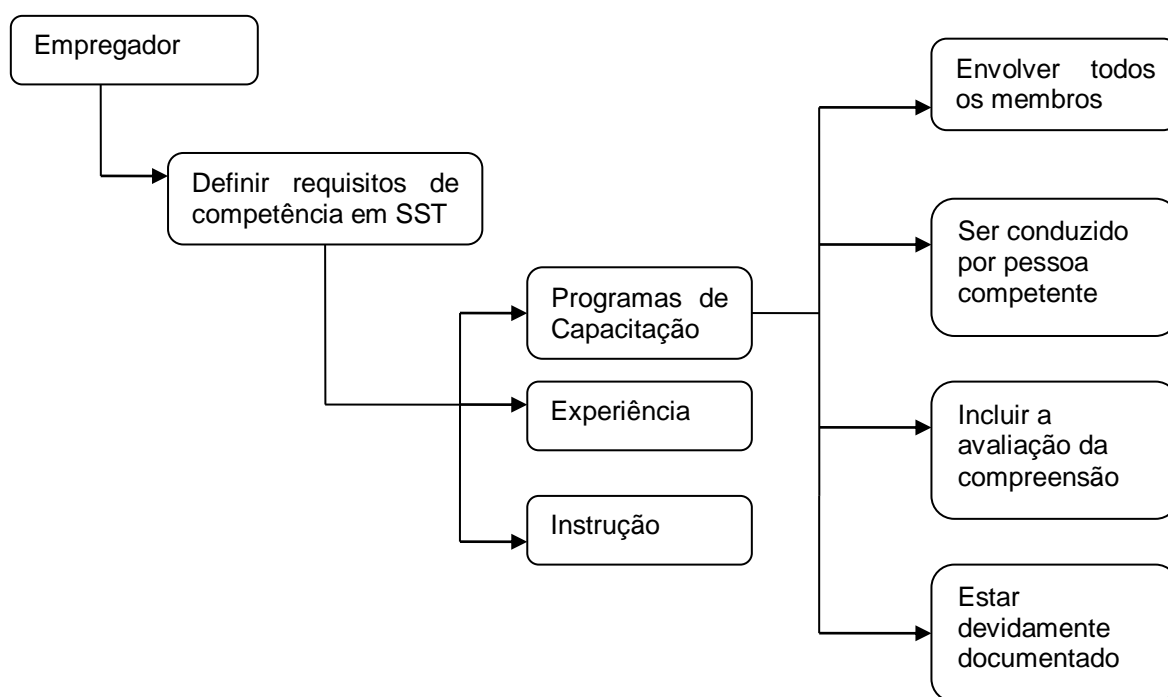
propor ações para capacitar o trabalhador no nível do conhecimento, através do desenvolvimento de habilidades de comunicação, identificação e resolução de problemas, trabalho em grupo e simulações de diferentes cenários, permitindo que entre em contato com o perigo durante o treinamento (COSTELLA, 2008, p.41).

Benite (2004) afirma que para determinar e prover as competências requeridas para cada um dos cargos existentes as organizações devem estabelecer um procedimento, podendo considerar as seguintes fontes:

- Demandas relacionadas aos objetivos e programas de gestão da SST
- requisitos legais e outras exigências
- procedimentos e instruções de segurança

- definição das responsabilidades e funções
- resultados de avaliações de desempenho de equipes
- identificação dos perigos e avaliação de riscos
- antecipação das necessidades de sucessão de gerentes e da força de trabalho
- alterações em processos, ferramentas e sistemas

Este item da norma Ohsas 18001 também estabelece que seja determinado um procedimento para a realização de treinamentos baseado nas competências necessárias, abordando todo o processo de treinamento: planejamento, realização, registro e avaliação de sua eficácia, conforme esquematizado na figura abaixo:



*Fonte: Barkokébas, 2005 apud Lago*

Fig. 2 Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho: Competência e Capacitação

O requisito 4. 4. 2 também estabelece que as organizações devem manter procedimentos que garantam que seus colaboradores e contratados estejam conscientes da importância da conformidade com a política do sistema de gestão e seus procedimentos, devendo saber explicá-los e entender as suas relações com o

das atividades cotidianas, conhecendo claramente as conseqüências de seu descumprimento

Um dos pré-requisitos para qualquer programa efetivo de prevenção é a identificação realista dos perigos, por isso a norma Oshas 18001 estabelece que todas as pessoas da organização devem estar conscientes dos perigos, riscos e danos existentes no ambiente de trabalho e que são relacionadas com suas atividades.

Outro item importante é conscientizar os trabalhadores dos benefícios que o desempenho pessoal podem representar para a SST, levando-os a considerar a importância de não ter colegas acidentados, ou ter consciência de ter colaborado para a prevenção de acidentes ou para a melhoria do ambiente de trabalho e das relações entre as pessoas.

Segundo a OSHAS 18001, é importante também conscientizar sobre as conseqüências de não se seguir as orientações previstas nos procedimentos , como por exemplo, a ocorrência de acidentes, multas e paralisações da empresa, e outros.

## 5 CONCLUSÕES

As organizações necessitam de um enfoque mais científico da administração da segurança e da saúde ocupacional e, isto é atingido quando da implantação de um sistema de gestão de segurança e saúde do trabalho. A adoção de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho significa uma nova postura da organização frente a esta questão, atuando não somente nas ações corretivas e de atendimento às normas legais, mas procurando agir preventivamente, eliminando ou minimizando os riscos. Neste aspecto, o treinamento é fundamental para que todos os envolvidos no processo tenham conhecimento das diretrizes referentes à Segurança do Trabalho e sejam conscientizados dos riscos e das responsabilidades inerentes à atividade desempenhada.

## REFERÊNCIAS

ARCIONI, A. C. **Desafios da gestão da saúde e segurança no trabalho no setor siderúrgico**: o caso de uma trefilaria em São Paulo. 2008. 255p. Dissertação (Mestrado em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente) - Centro Universitário Senac – Campus Santo Amaro, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://biblioteca.sp.senac.br/LINKS/acervo281974/Ana%20Cristina%20Arcioni.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2008.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Seção IV - Acidentes do Trabalho. Texto Explicativo**. In: Anuário Estatístico da Previdência Social. 2007. Brasília, out. 2008. Disponível em: <[www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423](http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423)>. Acesso em: 13 dez. 2008.

BENITE, A. G. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras**. 2004. 236 p. Dissertação ( Mestrado em Engenharia) - Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3146/tde-27102004-101542/>> Acesso em: 24 out. 2008.

BORGES-ANDRADE, J. E. Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, p. 31-43, 2002. Edição especial. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7nspe/a05v7esp.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2008.

CORDEIRO, P. S. **Análise do programa de ergonomia para prevenção de LER/DORT em uma indústria com sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho**. 2008. 93 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente) - Centro Universitário Senac São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://biblioteca.sp.senac.br/LINKS/acervo263148/Patricia%20Silva%20Cordeiro.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2008.

COSENTINO, M. C. **Treinamento e desenvolvimento como componente do planejamento estratégico**: um estudo de caso na Klabin S. A. 2004. 82 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <[www.tede.ufsc.br/teses/PCAD0600.pdf](http://www.tede.ufsc.br/teses/PCAD0600.pdf)>. Acesso em: 13 set. 2008.

COSTELLA, M. F. **Método de avaliação de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho (MASST) com enfoque na engenharia de resiliência**. 2008. 214 p. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/13479/000648650.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 set. 2008.

FERNANDES, J. M. **Fatores críticos de sucesso para o planejamento da gestão da segurança da e saúde ocupacional**: Estudo de caso em pequena empresa de serviços. 2005. 105p. Dissertação (Mestrado em Sistema Integrado de Gestão)- Centro Universitário Senac, São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://biblioteca.sp.senac.br/LINKS/acervo227278/José%20Marcos%20Fernandes.PDF>>. Acesso em: 24 out. 2008.

GONÇALVES, P.M. O psicólogo nas organizações de treinamento. Psicologia.com.pt - O Portal dos Psicólogos. 2005. Disponível em: <<http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0263.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2008.

JERICÓ, M. C. **Análise de custos dos programas de treinamento e de desenvolvimento de pessoal de uma organização hospitalar**. 2001. 235 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001. Disponível em: <[http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7131/tde-02082007-112223/publico/Marli\\_Jerico.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7131/tde-02082007-112223/publico/Marli_Jerico.pdf)>. Acesso em 13 set. 2008.

MACIEL, J. L. **Proposta de um modelo de integração da gestão da segurança e da saúde ocupacional à gestão da qualidade total**. 2001. 141 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/3925.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2008.

MAFETANO, F. M. **Treinamentos em segurança do trabalho**. 2004. 55 p. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho). Universidade de Taubaté, Taubaté, 2004.



MAGALHÃES, M. L; BORGES-ANDRADE, J. E. Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 33-50, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n1/5331.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2008.

MÂSIH, R. T. **O levantamento das necessidades de treinamento em ambientes gerenciados pelo Balanced Scorecard**. 1999. 150 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade de Santa Catarina. Florianópolis, 1999. 140 p. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/4029.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2008.

OHSAS 18001-1999 – Tradução para fins de treinamento.1999. 17p. Disponível em: <[http://www.ergonomia.ufpr.br/ohsas\\_18001.pdf](http://www.ergonomia.ufpr.br/ohsas_18001.pdf)>. Acesso em: 15 set. 2008.

RUELLA, N. C. **Guia de Gestão Integrada: o caso da indústria de refino de petróleo brasileira**. 2004. 527 p. Dissertação ( Mestrado em Sistemas de Gestão) - Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2004. Disponível em: <[http://www.btd.ndc.uff.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=1642](http://www.btd.ndc.uff.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1642)>. Acesso em: 15 set. 2008.