

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL VALE DO SÃO FRANCISCO - FEVASF
ESCOLA SUPERIOR EM MEIO AMBIENTE - ESMA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
LIVIA APARECIDA GOULART DE SOUZA

A SEGURANÇA NO TRABALHO EM EMPRESAS QUE TRABALHAM COM
MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS

IGUATAMA- MG
2023

LIVIA APARECIDA GOULART DE SOUZA

**A SEGURANÇA NO TRABALHO EM EMPRESAS QUE TRABALHAM COM
MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade Iguatama – FEVASF, como requisito para a obtenção do título de bacharel em administração.

Orientador: Prof. Esp. Cleiton Magela Luz.

IGUATAMA – MG

2023

Dados Internacionais de catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca Central "Alto São Francisco"

S729i Souza, Livia Aparecida Goulart de.

A importância da segurança no trabalho em empresas que trabalham com manejo de resíduos sólidos / Livia Aparecida Goulart de Souza. Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG. Iguatama, 2023.

48 f.

Orientador: Prof. Esp. Cleiton Magela Luz.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG, Iguatama, 2023.

1. Segurança do Trabalho. 2. Riscos. 3. Epi's. 4. Saúde. 4. Produtividade. 1. Título.

CDU 658.382

Catalogação elaborada na Fonte pela Bibliotecária

Letícia Helena Melo- CRB6-2953

LIVIA APARECIDA GOULART DE SOUZA

A IMPORTÂNCIA DA SEGURANÇA NO TRABALHO EM EMPRESAS QUE
TRABALHAM COM MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Administração da
Faculdade Iguatama – FEVASF, como
requisito para a obtenção do título de
bacharel em administração.

Orientador: Prof. Esp. Cleiton Magela Luz.

Prof. Esp. Cleiton Magela Luz
Fundação Educacional Vale do São Francisco - FEVASF
Orientador

Prof. Esp. Rayane Gabriela Pedrosa
Fundação Educacional Vale do São Francisco - FEVASF
Examinadora Interna

Prof. Esp. Antonio Eustáquio Ramos.
Fundação Educacional Vale do São Francisco - FEVASF
Examinadora Externa

Iguatama, 14 de Dezembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante a realização do curso e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da vida.

Aos meus pais e irmãos que me incentivaram nos momentos mais difíceis.

Pai, mãe, essa conquista é para vocês. Obrigada por nunca me deixarem desistir.

Ao meu noivo Felipe, que sempre me apoiou em todos os meus sonhos.

Aos amigos, que estiveram ao meu lado, pelo apoio demonstrado ao longo do período de faculdade.

À todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização desse sonho.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AET	Análise Ergonômica do Trabalho
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPAS	Comissões Internas de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das leis do trabalho
DDS	Diálogo Diário de Segurança
LTIP	Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PNRS	Política Nacional de Resíduos Sólidos
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SST	Segurança e Saúde no Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Fatores Motivacionais.....	29
Gráfico 2 - Satisfação em relação aos benefícios ofertados	30

RESUMO

Compreender a importância da segurança do trabalho como mecanismo de melhoria da dinâmica do ambiente corporativo e para proporcionar aumento de produtividade, além do objetivo lógico de minimizar riscos, é ponto fundamental no desenvolvimento dos profissionais na atualidade, onde com a mudança de perfil, estes procuram espaços com mais comprometimento e que passem segurança aos colaboradores. A segurança do trabalho está ligada à qualidade de vida no ambiente organizacional, além da padronização de processos, onde ambientes mais seguros e saudáveis tende a ter profissionais mais engajados, e conseqüentemente contribui para o aumento dos resultados. A adoção de práticas relacionadas à segurança no trabalho é embasada por lei, que busca desenvolver no ambiente de trabalho ações que proporcionem a boa saúde ocupacional dos empregados, em que empresas que não tem uma boa gestão e que não possuem planos voltados para a área de segurança, tendem a desenvolver problemas com o seu material humano. O presente trabalho trata-se de um estudo de caso com o objetivo de estabelecer a importância da segurança no trabalho em empresas de manejo de resíduos sólidos e como afeta diretamente no rendimento dos colaboradores no ambiente organizacional. Foi adotada uma metodologia de pesquisa quantitativa, com finalidade descritiva, e aplicação da pesquisa bibliográfica para atender o objetivo do estudo. Para a coleta dos dados foi utilizado o método de entrevista semiestruturadas com gestores e colaboradores da organização objeto de estudo, e a análise desses dados foi feita através da análise diagnóstica em conjunto com a análise preditiva. Assim, verificou-se que a segurança no trabalho em empresas de manejo de resíduos é fundamental para minimizar riscos, além de promover o engajamento dos colaboradores, onde desenvolver ações que proporcione maior segurança aos funcionários, irá trazer maior envolvimento dos funcionários e comprometimento, além de ter profissionais mais felizes e satisfeitos com o seu trabalho e com os benefícios ofertados, e conseqüentemente elevar a produtividade organizacional e aumento dos resultados.

Palavras-chave: Segurança no trabalho. Riscos. EPI's. Saúde. Produtividade.

ABSTRACT

Understanding the importance of workplace safety as a mechanism for improving the dynamics of the corporate environment and providing increased productivity, in addition to the logical objective of minimizing risks, is a fundamental point in the development of professionals today, where with the change in profile, they seek spaces with greater commitment and that provide security to employees. Workplace safety is linked to quality of life in the organizational environment, in addition to the standardization of processes, where safer and healthier environments tend to have more engaged professionals, and consequently contribute to increased results. The adoption of practices related to safety at work is based on law, which seeks to develop actions in the work environment that provide good occupational health for employees, in which companies that do not have good management and that do not have plans aimed at the area of security, tend to develop problems with their human material. This work is a case study with the objective of establishing the importance of occupational safety in solid waste management companies and how it directly affects the performance of employees in the organizational environment. A quantitative research methodology was adopted, with descriptive purposes, and application of bibliographic research to meet the objective of the study. To collect the data, the semi-structured interview method was used with managers and employees of the organization under study, and the analysis of this data was carried out through diagnostic analysis in conjunction with predictive analysis. Thus, it was found that occupational safety in waste management companies is essential to minimize risks, in addition to promoting employee engagement, where developing actions that provide greater employee safety will bring greater employee involvement and commitment, in addition to to have professionals who are happier and more satisfied with their work and the benefits offered, and consequently increase organizational productivity and increased results.

Keywords: Safety at work. Scratches. PPE's. Health. Productivity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.2	Objetivos	11
1.2.1	Objetivo geral	11
1.2.2	Objetivos específicos	11
1.3	Justificativa	12
1.4	Hipótese e problema	13
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1	Segurança no trabalho	14
2.2	Programas de segurança do trabalho	15
2.3	Dos resíduos sólidos	17
2.3.1	Manejo de resíduos sólidos	17
2.3.2	Riscos	18
2.3.3	Do clima organizacional nas empresas	19
2.3.4	Teoria das Necessidades humanas	20
2.3.5	Produtividade empresarial	21
2.3.6	Indicadores de produtividade	22
3	MATERIAIS E MÉTODOS	23
3.1	Tipo de Pesquisa	23
3.2	Forma de coleta de dados	24
3.3	Forma de análise de dados	24
3.4	Caracterização do objeto de estudo	24
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
4.1	Impactos da segurança no trabalho pela visão dos colaboradores	26
4.1.1	Perfil dos colaboradores	26
4.1.2	Equipamentos de proteção individual - EPI	26
4.1.3	Treinamentos, riscos, segurança e importância dos planos de segurança	27
4.1.4	Fatores motivacionais	28
4.1.5	Ergonomia e benefícios ofertados	29
4.1.6	Impactos da segurança no trabalho pela visão dos gestores	31
4.1.6.1	Perfil dos gestores	31

4.1.6.2	Equipamentos de proteção individual.....	31
4.1.6.3	Profissionais da área de segurança, capacitações e programas....	32
4.1.6.4	Acidente de trabalho, ações de prevenção e riscos.....	33
4.1.6.5	Valorização dos funcionários, benefícios, produtividade e melhorias	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
	REFERÊNCIAS	38
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM GESTORES.....	42
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM COLABORADORES.....	45

1 INTRODUÇÃO

Nas organizações, a segurança no trabalho é vista somente como a prevenção de acidentes e diminuição de riscos ocupacionais, porém, é importante compreender que também deve ser utilizada como mecanismo para melhorar a dinâmica do meio corporativo e aumentar a produtividade de todos os profissionais.

A segurança no trabalho está ligada a qualidade de vida na esfera corporativa, em que um ambiente mais seguro e saudável, tende a ter profissionais mais produtivos e mais comprometidos com o serviço. Além disso, proporciona a padronização de processos, correção de desvios, e aumento dos resultados (SOLIDES, 2022).

Na Justiça do Trabalho, conforme Sâmia de Christo Garcia, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior do Trabalho, criaram em 2011, o Programa Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, buscando através da parceria com instituições públicas e privadas a formulação e execução de projetos e ações nacionais, voltados à cultura da prevenção de acidentes de trabalho e o fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (TRT4, 2022).

É importante atualizar a visão de segurança no trabalho, como meio de estabelecer um vínculo de confiança entre empresa e colaborador, através de um ambiente mais seguro e saudável, buscando medidas que auxiliam na padronização dos processos, correção de desvios e consequente aumento dos resultados. Através disso, este estudo busca demonstrar como a segurança no trabalho é ferramenta primordial na gestão das empresas, e como afeta diretamente no rendimento dos colaboradores no ambiente organizacional.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo deste trabalho é estabelecer a importância da segurança no trabalho em empresas de manejo de resíduos sólidos.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Mensurar quais os impactos a segurança no trabalho trazem às empresas com manejo de resíduos sólidos;
- b) Evidenciar quais programas de segurança são adotados na empresa de manejo de resíduos sólidos objeto deste estudo;
- c) Quantificar quais tipos de riscos podem existir em empresas de manejo de resíduos sólidos;
- d) Determinar a percepção do trabalhador em relação aos programas de segurança adotados em empresas de manejo de resíduos sólidos;
- e) Verificar a relação da segurança no trabalho com a produtividade dos trabalhadores de empresas de manejo de resíduos sólidos.

1.3 JUSTIFICATIVA

A segurança no trabalho proporciona benefícios para a empresa e para os profissionais envolvidos, pois melhora o desempenho, aumenta a performance na produção, neutraliza transtornos administrativos, além de diminuir as perdas financeiras com multas impostas pelos órgãos fiscalizadores.

Empresas que não possuem uma boa gestão e não dispõem de programas voltados para a segurança no trabalho, tendem a ter problemas no gerenciamento do material humano, isto porque, os colaboradores não sentem segurança e conforto no desempenho de suas atividades, podendo desenvolver até doenças ocupacionais.

A adoção de medidas de segurança no trabalho, é norteadas por várias leis, que buscam trazer a importância de adoção de boas práticas nas empresas com vistas a boa saúde ocupacional dos trabalhadores. Em junho de 2022, na Conferência Internacional do Trabalho adotou a resolução para adicionar o princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho na Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde os estados membros da OIT comprometem-se a respeitar e promover esses princípios e direitos (ANAMT, 2022).

Em empresas que trabalham com manejo de resíduos, a segurança no trabalho é primordial, uma vez que se busca evitar acidentes, contaminações e outros riscos à saúde, sendo essencial que o trabalhador siga as devidas recomendações de segurança e proteção.

Dessa maneira, o objeto de estudo deste trabalho são as empresas que possui manejo de resíduos sólidos, sendo este tema essencial para compreender como a segurança no trabalho contribui para o bom funcionamento operacional dentro da organização, visando promover a concepção que a segurança no trabalho vai muito além da contenção de acidentes, sendo ferramenta norteadora de gestão, principalmente no que envolve o desempenho das atividades e no clima organizacional.

1.4 HIPÓTESE E PROBLEMA

Entender a dinâmica da segurança do trabalho é tarefa desafiadora para os gestores, pois em alguns casos é difícil fazer com que os trabalhadores percebam a importância de manter-se seguros. Ter um ambiente protegido, vai além da disponibilização de equipamentos de segurança, e fazer com que os profissionais os usem. É fundamental ter a visão de segurança no trabalho como ferramenta de gestão, para elevar os níveis de produtividade, além de promover o bem estar dos colaboradores.

Através disso, este estudo pretende buscar: Quais impactos a segurança no trabalho pode trazer em empresas que trabalham com manejo de resíduos?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SEGURANÇA NO TRABALHO

A legislação da segurança do trabalho é regida pela Portaria GM nº 3214, do Ministério do Trabalho e pelo artigo 166 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Neles, está descrito que é obrigação da empresa fornecer os equipamentos de proteção individual e aplicar medidas de proteção e prevenção contra acidentes (SOLIDES, 2022).

A Segurança do trabalho refere-se a um conjunto de normas, atividades, medidas e ações preventivas que têm como intuito melhorar e garantir a segurança do ambiente de trabalho, atuar na prevenção de doenças ocupacionais, visando proteger a integridade física do colaborador. Ainda, por meio de estudos e estratégias, “analisa a possível causa de um acidente e de doenças ocupacionais, podendo assim, prevenir novos incidentes que podem prejudicar a saúde e a segurança dos colaboradores de uma organização” (RHPORTAL, 2022).

Segundo o Portal da Indústria (2023), a Segurança e Saúde no Trabalho – SST envolve um conjunto de normas e procedimentos legalmente exigidos às empresas e funcionários buscando prevenir doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e proteger a integridade física do trabalhador, onde as ações que promovem saúde e segurança no trabalho criam ambientes seguros e saudáveis e oferecem condições adequadas aos trabalhadores contribuindo para o aumento da produtividade.

Na Justiça do Trabalho, o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho atua em parceria com diversas instituições públicas e privadas na formulação e execução de projetos e ações nacionais voltados à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. O intuito é promover a conscientização da importância do tema e contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho, buscando a articulação entre instituições públicas federais, estaduais e municipais, além de aproximar-se dos atores da sociedade civil, sejam eles empregados, empregadores, sindicatos, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e instituições de pesquisa e ensino (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

2.2 Programas de segurança do trabalho

As empresas são obrigadas por lei a adotar um conjunto de medidas de segurança que priorizam a saúde e as condições humanas de trabalho. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), existem alguns programas de segurança do trabalho que estabelece diferentes metodologias de abordagem, priorizando a saúde do colaborador (VOLK, 2018).

SST (2014) e IsoSaúde (2020), lista os principais programas legais:

- i. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO: engloba todos os exames a serem realizados, seja admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional dos trabalhadores, buscando promover e preservar a saúde dos trabalhadores visando antecipar qualquer desvio, monitorando os riscos ambientais por intermédio de consultas e exames de auxílio diagnóstico e ações de controle;
- ii. Análise Ergonômica do Trabalho – AET: avalia a adaptação das condições de trabalho às características psicológicas dos trabalhadores, sendo aspectos relacionados ao levantamento e transporte de descarga de materiais, mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho, condições ambientais e organização do trabalho;
- iii. Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT: documento regulado pela Previdência Social, visa registrar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho, emitido pela empresa e expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, a partir do qual é determinado a necessidade ou não de aposentadoria especial;
- iv. Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade – LTIP: o laudo de insalubridade é um documento previsto na Norma Regulamentadora (NR) 15, que considera os riscos ambientais identificados no tipo de atividade desenvolvido pelo trabalhador na sua jornada de trabalho, evidenciando os limites de tolerância, taxas de metabolismo e o tempo de exposição, contemplando as atividades insalubres ou operações que expõem o empregado aos agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância; já o laudo de periculosidade, estabelecido pela NR 16, é documento técnico com objetivo de caracterizar e classificar uma atividade perigosa nas

atividades desenvolvidas pelos colaboradores, através de perícia no estabelecimento ou setor da empresa.

A partir de janeiro de 2022, conforme destacado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2023), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA foi substituído pelo Programa de Prevenção de Gerenciamento de Riscos – PGR, através da NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Esse PGR é a materialização do processo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (por meio de documentos físicos ou por sistema eletrônico), visando à melhoria contínua das condições da exposição dos trabalhadores por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas. É composto por no mínimo dois documentos: Inventário de riscos ocupacionais (que compreende as etapas de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos, de modo a estabelecer a necessidade de medidas de prevenção) e Plano de ação (que estabelece as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, de modo a eliminar, reduzir ou controlar os riscos ocupacionais).

Para as empresas que trabalham com o manejo de resíduos sólidos o Ministério do Trabalho de Previdência, aprovou a Portaria nº 4.101, de 16 de dezembro de 2022, que aprova a redação da Norma Regulamentadora nº 38 – Segurança e Saúde no Trabalho nas Atividades de Limpeza Urbana e Manejo de Resíduos Sólidos, onde a elaboração do PCMSO deve prever programa de imunização ativa, principalmente contra tétano e hepatite B, considerando a avaliação de riscos ocupacionais previstos no Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR. Determina também que, para a atividade de coleta de resíduos sólidos devem ser fornecidos ao trabalhador, entre outros, os seguintes tipos de EPI: calçado de segurança do tipo tênis aprovado, no mínimo, para proteção contra impactos de quedas sobre os artelhos e contra agentes abrasivos, escoriantes e perfurantes, com absorção de energia na área do salto (calcanhar) e com resistência ao escorregamento, bem como luva de segurança aprovada para proteção das mãos do usuário contra agentes abrasivos, escoriantes, cortantes e perfurantes, aprovada para o ensaio de resistência a corte por lâmina e para o ensaio de resistência à perfuração. Em relação ao manejo de resíduos industriais a Norma Regulamentadora aplicada é a 25 – NR-25 que trata sobre os resíduos Industriais, resíduos dos serviços públicos de saneamento básico, resíduos da construção civil, resíduos agrossilvopastoris, resíduos de serviços de transportes, e resíduos de mineração (DIAS, 2023).

2.3 DOS RESÍDUOS SÓLIDOS

2.3.1 Manejo de resíduos sólidos

Segundo o Consórcio de Gestão Integrada de Resíduos Sólidos (2021), resíduos sólidos são todos os materiais descartados que chegaram ao fim de sua vida útil, produzidos por residências, estabelecimentos comerciais, industriais, hospitalares e instalações físicas em geral.

O manejo de resíduos sólidos é regido pela Lei nº 12.305/2010 e estabelece a adoção da exigência do planejamento integrado dos serviços públicos de gerenciamento de resíduos sólidos, com a identificação dos problemas, a definição de soluções e alternativas tecnológicas e o estabelecimento de metas e prazos de atuação nos Planos de Resíduos (FUNASA, 2017).

Esse manejo, segundo Machado (2023) se refere às ações diretas ou operacionais realizadas nas diferentes etapas do ciclo de vida dos resíduos, desde a coleta até a destinação final, focando nas atividades práticas e operacionais envolvidas no processo de lidar com os resíduos.

A gestão integrada de resíduos sólidos segundo a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), em seu inciso XI, art. 3º é:

Conjunto de ações voltadas para a busca de soluções para os resíduos sólidos, de forma a considerar as dimensões política, econômica, ambiental, cultural e social, com controle social e sob a premissa do desenvolvimento sustentável. (NOGUEIRA, 2023).

De acordo com o Sistema Nacional de informações sobre gestão dos resíduos sólidos, os resíduos sólidos são classificados quanto a origem e quanto à periculosidade:

- a) Quanto a origem: engloba os resíduos domiciliares, de limpeza urbana, resíduos sólidos urbanos, resíduos de estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços, resíduos dos serviços públicos de saneamento básico, resíduos industriais e de serviços de saúde, resíduos da construção civil, agrossilvopastoris, serviços de transporte e de mineração;
- b) Quanto a periculosidade: resíduos perigosos e não perigosos.

2.3.2 Riscos

Os riscos no ambiente de trabalho podem ser classificados em cinco tipos, de acordo com o Ministério do Trabalho do Brasil em sua portaria nº 3.214 publicada em 1978:

- 1) Riscos de acidentes: envolve qualquer fator que coloque o trabalhador em situação vulnerável e possa afetar sua integridade, e seu bem estar físico e psíquico, incluindo as máquinas e equipamentos sem proteção, probabilidade de incêndio e explosão, arranjo físico inadequado, armazenamento inadequado, etc.;
- 2) Riscos ergonômicos: engloba qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto ou afetando sua saúde, como o levantamento de peso, ritmo excessivo de trabalho, monotonia, repetitividade, postura inadequada de trabalho, etc.;
- 3) Riscos físicos: consideram-se agentes de risco físico as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como ruído, calor, frio, pressão, umidade, radiações ionizantes e não-ionizantes, vibração, etc.
- 4) Riscos químicos: são agentes de risco químico as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo do trabalhador pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, gases, neblinas, névoas ou vapores, isto é, pela natureza da atividade, de exposição, possam ter contato ou ser absorvido pelo organismo através da pele ou por ingestão;
- 5) Riscos biológicos: são agentes de risco biológico as bactérias, vírus, fungos, parasitas, entre outros.

A questão dos riscos novos e emergentes no mundo do trabalho vem ganhando bastante atenção nos últimos anos, conforme destacado na Cartilha da Organização Internacional do Trabalho, cujos riscos podem ser causados por inovações técnicas ou por mudanças sociais ou organizacionais, tais como: novas tecnologias e novos processos de produção, como as nanotecnologias e biotecnologias; novas condições de trabalho, como cargas de trabalho mais elevadas, intensificação das tarefas devido à restrição de efetivos, más condições associadas à migração laboral, empregos numa economia informal; formas emergentes de

emprego, por exemplo emprego independente, outsourcing, contratos temporários, em que novos estudos estão sendo realizados, com o intuito de melhorar a prevenção (OIT, 2010).

2.3.3 DO CLIMA ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS

Clima organizacional, segundo Pulses (2023) é a compreensão sobre a maneira como o trabalhador percebe a organização e sua cultura, e como ele reage e interpreta os acontecimentos e elementos corporativos. Alguns elementos são capazes de determinar se um ambiente corporativo é saudável, como a sensação de pertencimento dos colaboradores, a sustentabilidade empresarial, prevenção e solução de conflitos internos, criação de metas executáveis e bem definidas, dentre outros.

Segundo GPTW (2020), todas as ações da organização para proporcionar um ambiente favorável influencia no clima organizacional, por isso, a cultura, os valores, os processos, e procedimentos exigem atenção para que sejam instituídos levando em consideração o bem estar e a satisfação pessoal e profissional.

Paulillo (2023) contribui que o clima organizacional é algo percebível, sendo o seu conceito complexo, composto por diferentes elementos que interagem entre si, e influenciam na atuação e desempenho dos funcionários da organização.

Nisto, uma vez que o clima organizacional é influenciado pelas atitudes da empresa, existem vários elementos envolvidos nesse processo: a capacidade de a empresa reconhecer os serviços prestados; a coerência entre o ambiente e a estrutura oferecida em relação às tarefas executadas por cada profissional separadamente; a confiança entre colaboradores e seus líderes; a estrutura da empresa como um todo e a relação das pessoas e a organização como um todo (DIAS, 2023).

Empresas e Cooperativas (2018) complementa que apesar de não ser um aspecto físico, o clima organizacional é passível de medição por meio de ações executáveis pelos colaboradores ao longo do tempo, sendo o tempo de permanência na empresa, índice de absenteísmo, qualidade das atividades, integração, conflitos, cooperação, alguns exemplos de ações de acordo com os níveis de clima existentes.

Nesse sentido, Lima (2020) classifica o clima organizacional em três níveis:

- a) Clima organizacional bom/alto: estado emocional onde o trabalhador está feliz com o local onde trabalha e se envolve mais nas ações e projetos corporativos; esse clima é responsável por estimular a criatividade e busca de soluções inovadoras, alta produtividade e engajamento nos objetivos da empresa, comprometimento e outros;
- b) Clima organizacional ruim/baixo: desfavorável para a empresa, onde há ocorrência de perda de talentos, rotatividade constante no quadro de funcionários, baixa motivação, etc.;
- c) Clima organizacional neutro: apresenta pontos positivos que devem ser mantidos, mas possuem falhas que podem ficar em evidência se não forem tratados.

De Ângelo (2015) defende que as vantagens de ter um bom clima organizacional traz impactos para os negócios e são benéficas para os recursos humanos, destacando o aumento da produtividade, maior engajamento e motivação, redução do índice de turnover, fortalecimento da comunicação interna, melhora da qualidade de vida para os colaboradores e bom relacionamentos interpessoal, e preservação da saúde física e mental das equipes, dentre outras vantagens.

2.3.4 TEORIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

A hierarquia de necessidades de Maslow, proposta pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow, baseia-se na ideia de que cada ser humano se esforça muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. É um esquema que apresenta uma divisão hierárquica em que as necessidades consideradas de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto, onde cada indivíduo tem que realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua plena autorrealização (PERIARD, 2018).

Segundo GPTW (2020), as percepções dos indivíduos vão além do campo motivacional e emocional, e esbarram nas principais necessidades humanas, como apontadas na pirâmide de Maslow:

- a) Necessidades fisiológicas: remete a ideia de sobrevivência, sendo importante que no ambiente de trabalho, os colaboradores sintam que podem contar com a empresa;
- b) Necessidades de segurança: parte do sentimento de segurança em relação à estabilidade e permanência no emprego, ou seja, ter um vínculo duradouro proporciona meios de manter a vida mais segura;
- c) Necessidades sociais: o contentamento e realização profissional tornam as pessoas mais alegres, bem dispostas e abertas a aproveitar as horas de lazer sem sentirem tensas e pressionadas;
- d) Necessidades de autoestima: o reconhecimento das habilidades e competências, bem como a valorização de um trabalho bem executado elevam a autoestima, onde o profissional passa a ser visto como peça fundamental para o êxito dos projetos;
- e) Necessidades de autorrealização: tem relação com o tratamento recebido na empresa, a autonomia de trabalho e a confiança depositada na capacidade de executar determinada tarefa.

2.3.5 PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL

A produtividade está relacionada à qualidade das tarefas executadas em um período e aos recursos utilizados durante esse processo de produção, tendo controle da gestão do tempo para otimizar a realização das tarefas da rotina de serviço e entregar mais com menos esforço (ROHR, 2022).

Para Totvs (2021), a produtividade empresarial vai além do produzir mais, tratando-se da execução das tarefas com eficiência, agilidade e qualidade, sendo preciso considerar custos, processos e operações para criar estratégias que tornem as rotinas mais eficientes.

Gomes (2021) afirma que os principais pilares que podem auxiliar a melhorar a produtividade empresarial tem “o objetivo de alinhar diversos aspectos da rotina empresarial, como também o planejamento estratégico, melhorando os níveis de entrega”; com isso, o recomendado é alinhar gestão, pessoas, sistemas, processos, ferramentas, política e compliance da empresa.

Segundo Schoba (2023), investir em produtividade empresarial resulta na maior motivação dos colaboradores, maior satisfação dos clientes e redução das perdas e de tempo, sendo importante capacitar o time de funcionários, reavaliar os processos e investir em boas ferramentas.

2.3.6 Indicadores de produtividade

Os principais indicadores de produtividade, segundo Solides (2022) são:

- Entregas no prazo: é a garantia do bom andamento dos processos na organização e a satisfação do cliente final;
- Capacidade de produção: calcula a capacidade produtiva na empresa, de cada equipe ou de cada colaborador;
- Lucratividade: calcula o lucro líquido da empresa, permitindo saber também qual produto gerou mais receita, etc.;
- Nível de qualidade: mede o nível de qualidade das entregas e se estão atendendo os requisitos, também é essencial para garantir que o produto final atinja a satisfação do cliente.
- Tempo de ociosidade: utilizado para medir os motivos de ociosidade excessiva dentro da organização.

Para Procenge (2023) os indicadores de produtividade, também conhecidos como indicadores de desempenho, vão medir além da produção, a qualidade do produto ou serviço entregue. Com isso, destaca mais três indicadores:

- Indicador estratégico: refere-se ao cumprimento das metas e objetivos, onde o insucesso nesse aspecto aponta problemas no processo produtivo;
- No manejo de resíduos existe um indicador de turnover: está relacionado a rotatividade dos colaboradores na empresa, sendo essencial a preocupação com o ambiente de trabalho e a satisfação da equipe;
- Indicador de competitividade: objetiva analisar em que nível está a empresa em relação aos concorrentes.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Para Prado (2013), a metodologia refere-se os procedimentos metodológicos que evidenciam como o trabalho foi realizado, os meios adotados para o desenvolvimento deste e onde o mesmo foi realizado.

3.1 Tipo de Pesquisa

O arranjo da investigação é definido pelo delineamento da pesquisa, onde se estabelece a forma de obtenção das respostas para as perguntas do projeto. A pesquisa científica, segundo Coelho (2019) por ser um conjunto de procedimentos sistemáticos, pode ser classificada de quatro formas:

- Quanto à abordagem (qualitativas e quantitativas);
- Quanto à natureza (básica e aplicada);
- Quanto aos objetivos (exploratória, descritiva, e explicativa); e
- Quanto aos procedimentos (experimental, documental, bibliográfica, de campo, ex-post-facto, de levantamento, *survey*, estudo de caso, pesquisa-participante, pesquisa-ação, etnográfica e etnometodológica).

Através disso, o presente trabalho consiste em um estudo de caso, aplicado para verificar a importância da segurança do trabalho em empresas de manejo de resíduos. Para Gil (2010) o estudo de caso é “o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

Além disso, foi utilizada como abordagem a pesquisa quantitativa, com finalidade descritiva, e aplicação da pesquisa bibliográfica para atender o objetivo do estudo. Segundo Diana (2019), a pesquisa quantitativa é utilizada para estudar as tendências em grandes grupos, buscando suas preferências e comportamentos que serão reunidos e codificados de forma numérica. Com a pesquisa descritiva, há a exposição das características de determinada população ou fenômeno, e a pesquisa bibliográfica que é a reunião sistemática de materiais publicados em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas que são acessíveis ao público em geral (VERGARA, 2007).

Para a construção do Referencial teórico, foi realizada a coleta de conteúdos em livros, revistas, periódicos e teses presentes na internet sobre Segurança no

trabalho e os programas de segurança no trabalho existente, conceito de resíduos sólidos, riscos, clima organizacional e produtividade.

3.2 FORMA DE COLETA DE DADOS

Para o desenvolvimento do trabalho, a coleta dos dados foi feita diretamente na cidade de Iguatama/MG, numa empresa de manejo de resíduos sólidos, utilizando o método de entrevista semiestruturadas: sendo aplicado aos gestores e colaboradores da organização com o objetivo de entender o funcionamento da segurança no ambiente organizacional, se há a disponibilização de equipamentos de segurança, se os mesmos são utilizados, verificar o entendimento da importância de um ambiente seguro, tanto pelos gestores, quanto pelos colaboradores, conforme os Apêndices A e B. Este instrumento de pesquisa compreende uma entrevista estruturada, porém, que permite a conversação, com o intuito de obter mais, e efetivas informações (COELHO, 2020).

3.3 FORMA DE ANÁLISE DE DADOS

Após a coleta dos dados, foram confrontados as ações desenvolvidas e o material observado na organização analisada com as redações presentes na literatura. A análise de dados, conforme estabelece Montenegro (2023), “é o processo de encontrar informações úteis através de uma avaliação de dados”; envolvendo aplicações técnicas estatísticas e lógicas.

Nisto foi realizado a análise diagnóstica em conjunto com a análise preditiva, para compreender quais pontos podem ser melhorados para estar em conformidade com as leis e sobretudo melhorar a qualidade de vida no trabalho, além do impacto na produtividade da empresa. Sobre a entrevista estruturada aplicada aos gestores e trabalhadores, foi feita a análise de conteúdo, buscando retirar os pontos relevantes que são realizados, no contexto da Segurança no trabalho.

3.4 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A empresa objeto de estudo deste trabalho, fica localizada na cidade de Iguatama/MG, onde opera desde o ano de 2009, através de uma sociedade de três

peças, que identificaram uma crescente demanda no tratamento dos resíduos industriais e de serviços de saúde dentro do estado de Minas Gerais.

Sua política é gerenciar resíduos e garantir que a destinação final atenda aos requisitos aplicáveis com qualidade, buscando a satisfação dos clientes através da melhoria contínua do sistema de gestão, investindo no capital intelectual dos profissionais garantindo uma mão de obra qualificada e focada nos resultados.

Atua no descarte correto de todo o material dos grupos A, B e E (infectantes, químicos, e perfuro cortantes – revelador, fixador, luvas contaminadas, algodão contaminado, gases contaminadas, agulhas, medicamentos vencidos, etc.).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

São apresentados nessa seção os resultados obtidos através da tabulação dos dados das entrevistas, obtidas com os gestores e colaboradores da empresa. Aqui está contida a percepção dos colaboradores sobre o uso dos EPI's, a disponibilização de treinamentos sobre a segurança no trabalho, sobre o nível de felicidade dos colaboradores, principalmente a respeito dos benefícios ofertados pela organização, os planos de segurança no trabalho realizados pela organização e o planejamento para o futuro.

4.1 impactos da segurança no trabalho pela visão dos colaboradores

4.1.1 Perfil dos colaboradores

A empresa possui vinte colaboradores em seu quadro, atuando nas áreas administrativa, produção e motorista. No total, teve o retorno de dez entrevistados, sendo, um da área administrativa, dois motoristas, e sete colaboradores da linha de produção, que atuam como coletores.

Com relação ao tempo de serviço, observou-se que a rotatividade da empresa é baixa, onde a média de permanência dos respondentes é de aproximadamente 3 anos e oito meses, em que há colaboradores que estão na empresa há mais de oito anos. Sobre a idade, percebeu-se que o quadro de colaboradores é de jovens, com média de idade de aproximadamente 30 anos, onde o respondente mais novo possui 22 anos, e o mais velho 46.

Em se tratando de cidade pequena, como a que está situada a organização, o perfil das empresas de médio porte é de colaboradores mais jovens e nível baixo de rotatividade, onde o tempo médio de permanência no emprego é de mais de dez anos.

4.1.2 Equipamentos de proteção individual - EPI

Sobre a disponibilização de Equipamentos de proteção individual – EPI, 90% dos respondentes disseram receber estes equipamentos para desempenhar suas atividades em segurança, em que somente um dos respondentes disse não receber

devido estar alocado no setor administrativo, e este não oferece riscos para desenvolver o seu trabalho, além disso o contato com o setor de produção é mínimo.

Com relação aos EPI's utilizados dentro da organização, foi indicado por unanimidade pelos colaboradores respondentes o uso de máscara de proteção, luvas, óculos, e botinas, porém, somente 10% disseram utilizar também o protetor auditivo.

Em se tratando do conhecimento dos colaboradores sobre a serventia dos EPI's que a empresa oferta aos funcionários, todos disseram ter compreensão sobre sua utilidade e importância; além disso, 80% disseram utilizá-los a todo tempo ao desempenhar suas tarefas, 10% relatou não os utilizar por pertencer ao setor administrativo, e os 10% restante indicou que para o desempenho de suas atividades, é necessário ficar com a máscara o tempo todo, porém, por ser fumante, não consegue permanecer por longos períodos, sendo necessário fazer algumas pausas durante o trabalho, se retirando do setor de produção neste prazo que fica desprotegido, para evitar riscos.

Verificou-se que a empresa não negligencia a distribuição dos equipamentos de segurança aos seus colaboradores, e que estes têm conhecimento da importância da utilização desses equipamentos e aderiram ao uso no desempenho de suas atividades, sendo crucial na prevenção de riscos e acidentes.

4.1.3 Treinamentos, riscos, segurança e importância dos planos de segurança

Sabe-se que o conhecimento é primordial para o desempenho de qualquer atividade, principalmente para proteção individual e das equipes. Ao serem questionados sobre a existência de treinamentos sobre segurança no trabalho, todos disseram que receberam capacitações relacionadas à área de segurança no trabalho e todos declararam ter entendimento sobre quais riscos estão expostos no ambiente organizacional, em que para eles é um ambiente onde eles se sentem seguros.

Em se tratando dos planos de segurança que a empresa oferta, sobre a percepção dos colaboradores a respeito da sua importância, estes disseram:

- 1) É de extrema importância para o bem estar de todos os colaboradores e da empresa, levando em consideração a melhoria dos serviços praticados quando os colaboradores estão seguros;
- 2) É importante na redução de acidentes e melhorar a qualidade de trabalho;

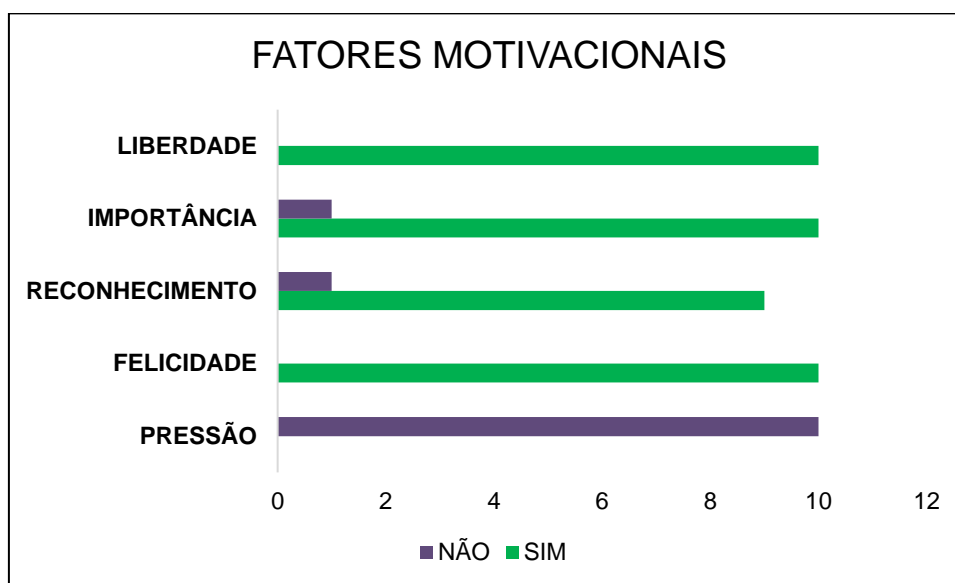
- 3) É importante pela saúde;
- 4) São ótimos com treinamentos, havendo explicação assertiva;
- 5) É importante para a segurança de todos e para que a empresa seja bem vista, sem muito índices de acidentes;
- 6) É importante para ter boa saúde e proteção;
- 7) Para o bem estar de todos os funcionários;
- 8) Importante para conscientizar dos perigos que possui dentro da empresa e manter os funcionários seguros de qualquer tipo de acidente de trabalho;
- 9) Importante para a segurança de todos;
- 10) Importante para manter a integridade do funcionário.

Verifica-se que os colaboradores têm o entendimento da importância dos planos de segurança que a organização oferta a eles, evidenciando as falas mais repetidas: promover o bem estar dos colaboradores, para minimizar os riscos e acidentes, e manter a integridade dos funcionários.

4.1.4 Fatores motivacionais

No tratamento dos fatores relacionados aos sentimentos dos colaboradores, como a sensação de pertencimento e importância do desempenho do trabalho, nível de felicidade, se há muita pressão no ambiente corporativo, observou-se, conforme gráfico 1:

Gráfico 1 - Fatores Motivacionais



Fonte: Elaborado pela autora com dados tabulados da entrevista com colaboradores (2023).

Todos disseram não se sentirem pressionados dentro da organização, ou recebem alguma pressão dos gestores;

Todos apontaram estar felizes e realizados dentro da empresa;

90% dos respondentes indicaram que se sentem reconhecidos pelos colegas de trabalho e pelos gestores;

Todos registraram que sentem que seu trabalho é importante para o desempenho das atividades da organização; e

Todos responderam que têm liberdade para procurar o líder ou gestor quando há algum problema na organização, seja com colega da equipe ou com o próprio trabalho.

Nota-se que a empresa promove as questões motivacionais em seus funcionários, onde os índices observados tiveram tendências positivas em todos os requisitos.

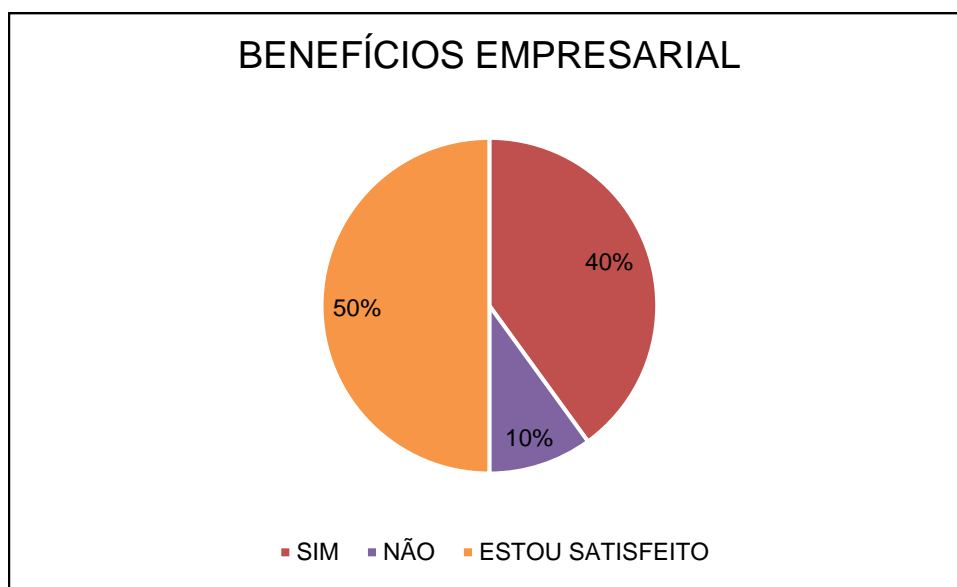
4.1.5 Ergonomia e benefícios ofertados

Na análise relacionada a promoção da saúde na empresa, todos disseram já ter participado de alguma atividade relacionadas à ginástica laboral e ergonomia promovidos pela organização.

Com relação a satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios ofertados pela organização, ao serem questionados se haveria algum benefício que a

empresa poderia ofertar e que não consta em seu plano atualmente, observou-se um empate, onde 50% disseram que não há necessidade de inserção de novos benefícios ou estão satisfeitos com o plano atual, e 50% disseram que poderia haver um adicional em relação aos benefícios já disponibilizados pela organização, conforme gráfico 2.

Gráfico 2 - Satisfação em relação aos benefícios ofertados



Fonte: Elaborado pela autora com dados tabulados da entrevista com colaboradores (2023).

Por fim, a respeito dos benefícios ofertados e a segurança, ao questionar o que pode ser melhorado, obteve-se as seguintes respostas:

- 1) Acho que está ótimo, treinamentos estão todos em dia. E cada vez mais a empresa tem buscado melhorias para todos nós colaboradores;
- 2) Mais cursos práticos;
- 3) Está tudo ok;
- 4) Estou satisfeito com os benefícios atuais;
- 5) Estou satisfeito;
- 6) Acho que está tudo no padrão necessário;
- 7) Estou satisfeito com os benefícios que a empresa oferta;
- 8) A empresa fornece qualidade na segurança;
- 9) Estar sempre por perto orientando os colaboradores;
- 10) Optar por mais treinamentos práticos, com isso mantendo mais profissionais treinados eles saberão o que fazer na hora do acidente.

Verificou-se que os colaboradores estão satisfeitos em relação à segurança e os benefícios ofertados pela organização, não havendo muitas sugestões de melhorias, sendo a capacitação com fornecimento de treinamentos práticos a proposta de melhoria de 10% dos respondentes.

4.1.6 IMPACTOS DA SEGURANÇA NO TRABALHO PELA VISÃO DOS GESTORES

4.1.6.1 Perfil dos gestores

A organização apresenta à frente na área de gestão um coordenador de logística, uma coordenadora administrativa e um encarregado de operação, com idade de 42, 29 e 45 anos respectivamente. Verifica-se que a empresa tem o perfil de gestão jovem, diferente do retrato de gestão das empresas e indústrias da cidade em que atua, onde os gestores são pessoas mais velhas, com mais de 60 anos.

4.1.6.2 Equipamentos de proteção individual

A respeito da oferta de Equipamentos de Proteção Individual – EPI para colaboradores, prestadores de serviços e visitantes, todos os gestores disseram que disponibilizam os EPI's a estas pessoas assim que adentram ao ambiente organizacional. Os equipamentos de proteção que são oferecidos aos colaboradores são luvas, botinas de segurança, óculos de proteção, protetor auditivo, máscara semifacial e cinto para trabalho em altura; e para terceiros e visitantes, são disponibilizados máscaras e luvas quando necessário, uma vez que os terceiros já vêm equipados com seus equipamentos de segurança, e os visitantes na maioria dos casos não adentram a área de produção. Percebe-se que neste quesito as respostas dos gestores e colaboradores estão alinhadas.

A respeito da exigência da utilização dos Equipamentos de Proteção Individual pelos colaboradores, a empresa exige o uso, principalmente no ambiente de produção, onde há maior risco de contaminação, em que caso o funcionário por algum motivo não os utilize, há a aplicação de advertência verbal e caso ocorra a reincidência é feita a advertência por escrito, podendo o colaborador ser afastado por alguns dias do trabalho, ou ser desligado da empresa.

Percebe-se que a empresa tem o comprometimento com a segurança de seus colaboradores e todos àqueles que precisam transitar pelo ambiente de produção da organização, através da disponibilização dos equipamentos de proteção, e possuem ações com intuito de fiscalizar que as regras de cuidado e proteção sejam cumpridas pelos colaboradores.

4.1.6.3 Profissionais da área de segurança, capacitações e programas

Com relação a ter em seu quadro de funcionários um profissional da área da segurança do trabalho, ou um técnico de segurança fixo em seu quadro funcional, os gestores sinalizaram que a empresa não possui, pois não é obrigatório manter esse tipo de profissional devido a quantidade de funcionários que a empresa tem atualmente, em que para a realização das atividades relacionadas a área e elaboração dos planos, possui um contrato com uma empresa terceirizada. Por lei, conforme a Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), empresas com 50 empregados ou mais, atrelado ao seu grau de risco, precisam ter ao menos um técnico de segurança do trabalho (LEGISWEB, 2019).

Sobre a realização de palestras, treinamentos ou ações com os colaboradores relacionado à segurança no trabalho, todos os gestores afirmaram que a organização realiza com frequência essas atividades na organização. Porém, na entrevista realizada com os colaboradores, verificou-se que houve a sugestão de alguns funcionários, a realização de mais treinamentos na área de segurança, podendo ser um indicativo que a periodicidade de realizações do que se tem feito, está baixa.

Com relação a realização de atividades de ginástica laboral e ergonômica na empresa, todos os gestores disseram que a empresa incentiva a realização diária de alongamentos por todos os funcionários.

A respeito dos programas de segurança adotados na empresa e suas revisões, obteve-se os seguintes apontamentos pelos gestores:

- 1) Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade – LTIP; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; Análise Ergonômica do Trabalho – AET; e Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT;

- 2) O programa de segurança é seguir o que é especificado no PGR da empresa como EPIs obrigatórios, treinamentos, etc. É revisado anualmente e além disso são feitos Diálogo Diário de Segurança – DDS com os colaboradores.

Nota-se que além da empresa ter o compromisso de ter os planos de segurança do trabalho e fazer a atualização na periodicidade exigida, ela está cumprindo com a legislação, uma vez que elaborar e renovar estes planos é uma exigência legal.

4.1.6.4 Acidente de trabalho, ações de prevenção e riscos

Verificou-se que na organização já ocorreu acidentes de trabalho, conforme indicado pelos gestores; e a postura adotada foi conduzir o funcionário até o hospital da cidade, fazendo o acompanhamento do mesmo pois foi preciso fazer a transferência para o hospital com mais recursos na cidade vizinha, após foi feita a comunicação do acidente através da abertura da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho. Para apurar o ocorrido foi feita análise de causa do acidente, e plano de ação para dar tratativa.

Sobre as ações que foram desenvolvidas com os colaboradores para prevenção de acidentes desde a abertura da organização, apurou-se que os gestores foram generalistas em suas respostas, pois indicaram somente que ocorreram treinamentos, orientações e palestras constantes, e fornecimento de EPI's aos colaboradores, não sendo pontuais nas ações desenvolvidas.

Em relação aos riscos que podem estar presentes na organização e a comunicação desses riscos, os gestores afirmaram que efetuam a comunicação aos colaboradores, prestadores de serviços e visitantes sobre os riscos que eles estão expostos dentro da empresa, sendo eles: riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, e riscos mecânicos.

4.1.6.5 Valorização dos funcionários, benefícios, produtividade e melhorias

A respeito das ações realizadas pela empresa com intuito de valorizar os funcionários, os gestores disseram que a mesma possui vários benefícios que são ofertados a seus colaboradores mensalmente ou anualmente, conforme o tipo; além

disso, possui o plano de cargos e salários, que proporciona ao funcionário se desenvolver dentro da organização.

Com relação aos incentivos que a empresa oferece aos colaboradores, os gestores citaram: plano de saúde, plano dentário, vale alimentação ou refeição, auxílio combustível para veículos próprios, plano funerário e cesta natalina.

Deste modo ao questionar os gestores se eles verificaram indícios de alteração na produtividade e entrega do trabalho dos colaboradores com as melhorias ofertadas, benefícios, e planos de segurança desde a criação da empresa, os mesmos apontaram que houve melhoras, principalmente no rendimento do trabalho, pois os colaboradores satisfeitos, se dedicam mais, trabalham com mais empenho, e “vestem a camisa” da organização, impactando também o clima organizacional da instituição.

Lima (2019) justifica que a relação entre a segurança do trabalho e produtividade é direta e fácil de ser constatada, pois sobretudo reduz os custos com tratamento médico e diminui as ausências justificadas, além disso, trabalhadores saudáveis e satisfeitos produzem mais, aumentando assim, a produção.

Por fim, sobre as melhorias que a empresa busca fazer para o futuro, visando o benefício dos funcionários, os gestores apontaram que irá haver ampliação das acomodações do refeitório, inserindo uma área de descanso, e área de vivência dentro do galpão com banheiro e bebedouro, voltado para o lazer dos colaboradores tornando o ambiente mais arejado, e melhorias no local de realização de treinamentos; está investindo em equipamentos para reduzir o esforço braçal e repetitivo dos funcionários, além de implementar o prêmio anual de participação nos lucros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ter um ambiente seguro vai muito além de desenvolver atividades somente para diminuir riscos de acidentes laborais, pois é fundamental compreender que a segurança no trabalho envolve também a melhoria na qualidade de vida dos colaboradores, além de padronizar processos, com intuito de ter profissionais mais comprometidos com o trabalho e aumentar os resultados organizacionais. Hoje com o avanço tecnológico e com a mudança de perfil dos colaboradores, e a variedade de mecanismos que pode afetar o seu comportamento, ter ferramentas e estratégias que possam desenvolver o ambiente de trabalho e proporcionar melhores condições aos profissionais que lá atuam, torna-se uma necessidade.

Através disso, este trabalho se dispôs por meio de um estudo de caso, estabelecer a importância da segurança no trabalho em empresas de manejo de resíduos sólidos, percebendo que além do intuito principal que é minimizar riscos e prevenir contra acidentes, as ações realizadas nesta organização para desenvolver o ambiente de trabalho e melhorar as condições de serviço dos colaboradores, impactou na fidelização dos colaboradores, pois a rotatividade é baixa, onde o tempo de casa dos colaboradores é relativamente bom, com média de 4 anos aproximadamente.

Percebeu-se que a empresa tem o compromisso em oferecer os Equipamentos de proteção individual, sendo máscara fácil, luvas, óculos, botinas e protetor auditivo os utensílios disponibilizados para seus colaboradores desempenharam suas atividades com segurança, em que os funcionários disseram ter conhecimento sobre a importância desses equipamentos para sua integridade e os utiliza a todo o tempo dentro da organização. Além disso, verificou-se que a empresa oferta treinamentos para seus funcionários relacionados à segurança no trabalho, porém, para os colaboradores poderia ter a ocorrência de mais capacitações práticas, além de já terem realizado alguma atividade relacionada à ginástica laboral ou ergonômica.

A respeito dos programas de segurança adotados na empresa de manejo de resíduos verificou-se que a organização elabora todos aqueles exigidos por lei, sendo Laudo Técnico de Insalubridade e Periculosidade – LTIP; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; Análise Ergonômica do Trabalho – AET; Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT e o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, em que a atualização destes é realizada anualmente por uma empresa terceirizada contratada. Além disso, os colaboradores

veem a importância da adoção desses programas pela organização como um ponto importante para a promoção da segurança no desempenho das atividades, para proporcionar bem-estar, minimizar riscos e manter a integridade deles.

No que se refere aos tipos de riscos existentes na empresa estudada verificou-se que pode haver riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, e riscos mecânicos. E que estes, são percebidos através da comunicação assertiva dos gestores junto aos colaboradores, visitantes e prestadores de serviço, onde um ponto positivo identificado foi que os colaboradores consideram o ambiente de trabalho seguro. Constatou também que pelo porte da empresa, não há a necessidade de manter fixo no quadro de colaboradores um técnico de segurança no trabalho, em que uma empresa terceirizada oferece suporte nas demandas solicitadas pela a empresa. Além disso, já ocorreu a incidência de acidentes na organização, onde a postura adotada foi dar suporte aos colaboradores acidentados, e efetuar os procedimentos legais cabíveis, além de desenvolver o plano de ação para análise do ocorrido. Analisou-se também que os funcionários não se sentem pressionados em seu ambiente de trabalho, seja pelos gestores ou líderes, havendo a liberdade de acesso junto a eles, para tratamento de quaisquer eventualidades, e que sobretudo há o reconhecimento da importância das suas atividades pelos gestores e colegas de trabalho o que contribui para um clima organizacional positivo/bom.

Verificou-se que a organização possui um bom escopo de benefícios ofertados a seus colaboradores, praticando vários incentivos que há no mercado, como plano de saúde, odontológico, vale alimentação e refeição, etc. O que contribuiu positivamente na relação da segurança no trabalho e produtividade, percebendo que há uma conexão entre essas duas questões, onde na organização, os gestores verificaram que houve melhoras no desempenho das atividades dos colaboradores, com maior empenho da equipe e funcionários satisfeitos.

Por fim, com relação as melhorias para o futuro, as organizações veem planejando ações para proporcionar um ambiente corporativo mais sadio aos colaboradores, com uma área para treinamento mais ampla e arejada, refeitório com mais recursos para o lazer, aquisição de equipamentos para melhoria da qualidade do processo produtivo e adoção do prêmio anual de participação nos lucros. Percebe-se que a empresa tem o compromisso e cuidado com os colaboradores, e como ponto sugestivo esta poderia adotar planos de capacitação anual pautando através de

planejamento e comunicação todas as capacitações que os colaboradores farão ao longo do período.

REFERÊNCIAS

ANAMT – Associação Nacional de Medicina no Trabalho. **OIT acrescenta Segurança e Saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. São Paulo: ANAMT, 2022. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2022/06/14/oit-acrescenta-seguranca-e-saude-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho/>. Acesso em: 11 mar. 2023.

BRASIL. Portaria n. 3.214 de 08 de junho de 1978 NR - 5. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. In: **SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 1995. 489 p. (Manuais de legislação, 16). Disponível: https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3214-1978_180451.html. Acesso em: 1º abr. 2023.

COELHO, Beatriz. **ENTREVISTA: Técnica de coleta de dados em pesquisa qualitativa**. [S. l.]: Metzer, 2020. Disponível em: <https://blog.metzger.com/entrevista-pesquisa-qualitativa/>. Acesso em: 14 abr. 2023.

COELHO, Beatriz. **Os diferentes tipos de pesquisa científica. Qual se aplica melhor a você?** 2019. Disponível em: <https://blog.metzger.com/tipos-de-pesquisa/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

CONSÓRCIO DE GESTÃO INTEGRADA DE RESÍDUOS SÓLIDOS. **Resíduos sólidos: o que são, legislação a respeito e como destinar e tratar corretamente**. CGIRSVJ: Limoeiro do Norte, 2021. Disponível em: <https://cgirsvj.ce.gov.br/informa/124/residuos-solidos-o-que-sao-legislacao-a-respeito-e-como-destinar-e-tratar-corretamente#:~:text=O%20QUE%20S%3%83O%20RES%3%8DDUOS%20S%3%93LIDOS,e%20instala%C3%A7%C3%B5es%20f%C3%ADsicas%20em%20geral>. Acesso em: 30 mar. 2023.

DE ANGELO, Vanderlei Moraes. **O que é clima organizacional e como mantê-lo em alta na sua empresa?** Belo: Horizonte: RH Portal, 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-8/>. Acesso em 23 abr. 2023.

DIANA, Juliana. **Pesquisa Quantitativa e Pesquisa Qualitativa**. [S. l.]: Diferença, 2019. Disponível em: <https://www.diferenca.com/pesquisa-quantitativa-e-pesquisa-qualitativa/>. Acesso em: 14 abr. 2023.

DIAS, Caroline. **Segurança e saúde no trabalho nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos**. 2023. Disponível em: <https://www.verdeghaia.com.br/seguranca-e-saude-no-trabalho-nas-atividades-de-limpeza-urbana-e-manejo-de-residuos-solidos/>. Acesso em 12 out. 2023.

DIAS, Guilherme. **Clima Organizacional: Descubra e Transforme sua empresa!** 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/clima-organizacional>. Acesso em 25 ago. 2023.

EMPRESAS E COOPERATIVAS. **Clima organizacional: conheça o conceito e sua importância**. [S.l.]: Empresas cooperativas, 2018. Disponível em:

<https://empresasecooperativas.com.br/clima-organizacional/>. Acesso em: 02 abr. 2023.

FUNASA. **Manejo de resíduos sólidos**. Brasília: Funasa, 2017. Disponível em: <http://www.funasa.gov.br/manejo-de-residuos-solidos>. Acesso em: 30 mar. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Priscilla. **5 dicas para sua produtividade empresarial aumentar!** [S. l.]: [S. n.], 2021. Disponível em: <https://organizenapratica.com.br/produtividade-empresarial/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

GPTW. **Clima Organizacional: você reconhece a importância de colocar as pessoas no centro? !** [S. l: S. n.], 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/clima-organizacional/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

ISOSAÚDE. Laudo. **Técnico de Insalubridade e Periculosidade (LTIP)**. 2020. Disponível em: <https://www.isosaude.com.br/laudo-tecnico-de-insalubridade-e-periculosidade-ltip/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

LEGISWEB. **SESMT: em nome da prevenção de acidentes e doenças no ambiente laboral**. 2019. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=22072>. Acesso em: 08 nov. 2023.

LIMA, Raphael. **Segurança do trabalho: qual a influência sobre a produtividade**. 2019. Disponível em: <https://realizartepalestras.com.br/seguranca-do-trabalho-qual-a-influencia-sobre-a-produtividade/>. Acesso em 08 nov. 2023.

LIMA, Higor. **Clima Organizacional – O que é, como melhorar, exemplos e pesquisa para download**. [S. l: S. n.], 2020. Disponível em: <https://endomarketing.tv/clima-organizacional/#tipos>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MACHADO, Gleysson B. **Manejo de resíduos sólidos**. 2023. Disponível em: <https://portalresiduossolidos.com/manejo-de-residuos-solidos/#:~:text=O%20manejo%20de%20res%C3%ADduos%20s%C3%B3lidos%20se%20refere%20%C3%A0s%20a%C3%A7%C3%B5es%20diretas,final%20ambientalmente%20adequada%20dos%20res%C3%ADduos>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa de Gerenciamento de Riscos**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20PGR,de%20a%C3%A7%C3%B5es%20multidisciplinares%20e%20sistematizadas..> Acesso em 29 ago. 2023.

MONTENEGRO, Bruna. **Análise de dados: metodologia, tipos e técnicas mais usadas**. 2023. Disponível em: <https://ebaonline.com.br/blog/analise-de-dados-metodologia-tecnicas-tipos>. Aceso em: 18 jun. 2023.

NOGUEIRA, Sara de Souza Maciel. **Gestão de resíduos sólidos**. Campo Grande: IMASUL, 2023. Disponível em: <https://www.imasul.ms.gov.br/residuos-solidos/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

OIT. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_718134.pdf . Acesso em: 20 ago. 2023.

PAULILLO, Gustavo. **Entenda o conceito de clima organizacional e como mudá-lo**. [S. l.]: Agendor, 2023. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/conceito-de-clima-organizacional/>. Acesso em: 02 abr. 2023.

PERIARD, Gustavo. **A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona**. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/portald-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 25 ago. 2023.

PRADO, Jonatan Dessbesell. **O Perfil de Investidor: Estudo de Caso na Cooperativa Sicredi Panambi – RS**. 2013. 84 f. Relatório do Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração) UNIJUI /DACEC, 2º 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/10874388-O-perfil-de-investidor-estudo-de-caso-na-cooperativa-sicredi-panambi-rs.html>. Acesso em: 14 abr. 2023.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Segurança e Saúde no Trabalho: tudo sobre as normas e leis**. 2023. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-saude-trabalho/>. Acesso em 20 ago. 2023.

PULSES. **Clima organizacional: tudo que você precisa saber!** [S. l. S. n.], 2023. Disponível em: <https://www.pulses.com.br/clima-organizacional/>. Acesso em: 02 abr. 2023.

PROCENGE. **Guia prático para entender e otimizar a produtividade na empresa**. 2023. Disponível em: <https://procenge.com.br/blog/guia-pratico-para-entender-e-otimizar-a-produtividade-na-empresa/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20produtividade%3F,dos%20seus%20produtos%20e%20inovar..> Acesso em 25 ago. 2023.

RHPORTAL. **Segurança do trabalho: tudo o que você precisa saber sobre o assunto**. Belo horizonte: RH Portal, 2022. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

ROHR, Rebeca. **Produtividade: o que é, importância e influências**. Belo Horizonte: Mereo, 2022. Disponível em: <https://mereo.com/blog/fatores-que-influenciam-na-produtividade/>. Acesso em: 1º abr. 2023.

SCHOBA, Thiago. **Produtividade Empresarial: entenda como otimizar processos**. Jundiaí: Inobag, 2023. Disponível em:

<https://inobag.com.br/blog/melhoria-processos/produktividade-empresarial/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

SISTEMA NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOBRE GESTÃO DOS RESÍDUOS SÓLIDOS. **Tipos de resíduos**. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, 2023. Disponível em: <https://sinir.gov.br/informacoes/ tipos-de-residuos/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SOLIDES. **Segurança do trabalho: conheça a importância e veja quais ações são fundamentais para aplicá-la**. Belo Horizonte: Solides, 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: 11 mar. 2023.

SOLIDES. **Indicadores de produtividade: saiba como eles podem fazer a diferença na sua empresa!** Belo Horizonte: Solides, 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/ indicadores-de-atividade/#:~:text=O%20que%20s%C3%A3o%20os%20indicadores,ou%20servi%C3%A7os%20que%20s%C3%A3o%20entregues>. Acesso em: 1º abr. 2023.

SST. **Conheça os principais programas de saúde e segurança no trabalho**. 2014. Disponível em: <https://blog.sst.com.br/conheca-os-principais-programas-de-seguranca-e-saude-trabalho/>. Acesso em: 18 jun, 2023.

TOTVS. Produtividade empresarial: **Guia Completo para otimizar a gestão**. [S. l.]: TOTVS, 2021. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/atividade-empresarial/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **EPIs desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho**. Brasília: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho>. Acesso em: 30 mar. 2023.

TRT4. Abril verde: **Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior**. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143>. Acesso em: 18 jun. 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VOLK. **6 Programas de Segurança no trabalho obrigatórios por lei**. Volk do Brasil: Araucária, 2018. Disponível em: <https://blog.volkdobrasil.com.br/6-programas-de-seguranca-no-trabalho-obrigatorios-por-lei/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista com Gestores

Esta entrevista tem como objetivo conhecer a organização, e qual a postura adotada pelos gestores diante à segurança do trabalho e os impactos na produtividade organizacional.

Cargo do respondente: _____

Idade do respondente: _____

1) A empresa oferta EPIs para os colaboradores, prestadores de serviço e visitantes?

SIM

NÃO

2) Quais são os EPIs ofertados?

3) A empresa cobra a utilização dos EPIs pelos funcionários?

SIM

NÃO

4) Existe alguma punição para os colaboradores que não usam, ou se negam a usar os EPIs ofertados pela empresa? Caso positivo, exemplifique.

SIM

NÃO

5) A empresa possui técnico de segurança ou profissional da área de segurança do trabalho fixo, que atua diariamente dentro da empresa?

SIM

NÃO

6) São realizadas palestras, treinamentos ou ações com os colaboradores periodicamente, relacionados à segurança no trabalho?

SIM

NÃO

7) Quais os programas de segurança são adotados na empresa? São feitas revisões periodicamente?

8) Já ocorreu acidentes de trabalho na empresa? Caso positivo, qual foi a postura adotada pela empresa em relação aos funcionários? (Teve um plano de ação?)

9) Desde a abertura da empresa, quais as ações que foram desenvolvidas com os colaboradores para prevenção de acidentes?

10) Quais são os benefícios ofertados aos colaboradores?

11) A empresa possui plano de carreira?

() SIM

() NÃO

12) Qual a prática realizada para valorização dos colaboradores?

13) Houve indícios de alteração na produtividade e entrega do trabalho dos colaboradores, com as melhorias ofertadas, benefícios, e planos de segurança desde a criação da empresa? Exemplifique.

14) É evidenciado aos colaboradores, visitantes e prestadores de serviços, os tipos de riscos que eles estão expostos dentro da organização?

SIM

NÃO

15) Você sabe mensurar quais são esses riscos? Cite-os.

SIM

NÃO

16) São ofertadas algumas atividades de ginástica laboral e ergonômica na empresa? Caso positivo, quais?

SIM

NÃO

17) O que a empresa está propondo de melhorias para os próximos anos em relação aos funcionários?

APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista com colaboradores

Esta entrevista tem como objetivo conhecer a organização, e qual a postura adotada pelos colaboradores diante à segurança do trabalho e os impactos na produtividade organizacional.

Área do respondente: _____

Tempo de serviço do respondente: _____

Idade do respondente: _____

1) Ao chegar na empresa para trabalhar, você recebe os EPis para desempenhar o seu trabalho com segurança?

SIM

NÃO

2) Quais são os EPis que você utiliza dentro da empresa?

3) Você sabe para que serve os EPis que a empresa oferece para serem utilizados no ambiente de trabalho?

SIM

NÃO

4) Você efetivamente utiliza os EPis que a empresa te oferece 100% do tempo, ao desempenhar suas tarefas?

SIM

NÃO

Caso a resposta seja "Não", qual o motivo por não utilizar?

5) Você recebeu algum treinamento ofertado pela empresa relacionado à segurança no trabalho?

SIM

NÃO

6) Você sabe quais os riscos você está exposto dentro da empresa?

SIM

NÃO

- 7) Você se sente seguro dentro da organização?
 SIM NÃO
- 8) Para você, qual a importância dos planos de segurança que a empresa oferta?

- 9) Você se sente pressionado dentro da organização, ou pelos gestores?
 SIM NÃO
- 10) Você se sente feliz e realizado dentro da organização?
 SIM NÃO
- 11) Você se sente reconhecido pelos seus colegas de trabalho e pelos gestores da organização?
 SIM NÃO
- 12) Você sente que o seu trabalho é importante para o desempenho das atividades da organização?
 SIM NÃO
- 13) Quando há problemas na organização, seja no trabalho ou com algum colega, você se sente à vontade de procurar o seu líder ou os gestores?
 SIM NÃO
- 14) Você já participou de alguma atividade de ginástica laboral e ergonômica na empresa?
 SIM NÃO
- 15) Há algum benefício que a empresa poderia ofertar a você, que não possui no plano atualmente?
 SIM NÃO Estou satisfeito com os benefícios atuais

16) Com relação a segurança e os benefícios ofertados, o que você acha que poderia melhorar?
