

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL SÃO MATEUS
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

Kemilyn Souza Santos

Maria Eduarda Silva

Paulo Vitor Carius

Yasmin Vitória Baitello

**A IMPORTÂNCIA DO TÉCNICO NA CRIAÇÃO DA CULTURA DE SEGURANÇA
NAS EMPRESAS.**

A implementação de uma cultura de segurança nas empresas.

São Paulo

2023

RESUMO

O profissional técnico desempenha um papel de extrema relevância na instauração e manutenção de uma cultura de segurança dentro das organizações. A cultura de segurança, compreendendo o conjunto de valores, crenças, comportamentos e práticas relacionadas à segurança, representa um padrão compartilhado por todos os membros de uma entidade empresarial. Nesse contexto, a atuação do técnico adquire uma importância vital, uma vez que sua conduta exemplar em termos de segurança influencia diretamente seus colegas.

Quando os funcionários têm a liderança de um profissional técnico que dá prioridade e adere estritamente às práticas de segurança, há uma maior propensão para que esses colaboradores emulem esse modelo. Adicionalmente, os técnicos desempenham um papel crucial na educação e capacitação dos colaboradores, espalhando informações sobre os procedimentos de segurança por meio de sessões de treinamento, workshops, demonstrações práticas e na elaboração de materiais informativos.

É válido ressaltar que os técnicos também têm a capacidade de fomentar a conscientização entre os colaboradores acerca da importância da segurança no ambiente de trabalho. Ao estabelecerem uma comunicação mais eficaz, os funcionários sentem-se mais à vontade para relatar eventos do cotidiano, promovendo um ambiente onde as preocupações podem ser compartilhadas abertamente. A abordagem desse tema torna-se crucial, uma vez que muitos técnicos enfrentam desafios ao tentar implementar uma cultura de segurança em diversas empresas.

Palavras-chave: Técnico. Cultura. Segurança. Colaboradores.

ABSTRACT

The technical professional plays an extremely important role in establishing and maintaining a safety culture within organizations. The safety culture, encompassing a set of values, beliefs, behaviors, and practices related to safety, represents a shared standard among all members of a business entity. In this context, the technical professional's role becomes vital, as their exemplary conduct in terms of safety directly influences their colleagues.

When employees are under the leadership of a technical professional who prioritizes and strictly adheres to safety practices, there is a greater likelihood that these collaborators will emulate this model. Additionally, technicians play a crucial role in educating and training employees, disseminating information about safety procedures through training sessions, workshops, practical demonstrations, and the development of informational materials.

It is worth noting that technicians also have the ability to foster awareness among employees about the importance of safety in the workplace. By establishing more effective communication, employees feel more comfortable reporting everyday events, promoting an environment where concerns can be openly shared. The approach to this topic becomes crucial, as many technicians face challenges when trying to implement a safety culture in various companies.

Keywords: Technician. Culture. Safety. Employees.

1 INTRODUÇÃO

O técnico de segurança do trabalho não apenas garante a conformidade legal, mas também desempenha um papel fundamental na formação de uma cultura organizacional que coloca a segurança como um valor central. Em um ambiente corporativo cada vez mais voltado para a responsabilidade social e o bem-estar dos colaboradores, o papel desempenhado por esses profissionais assume uma importância crítica muito grande. Essa cultura engloba desde um conjunto de valores até dos comportamentos e práticas relacionadas à segurança que estão sendo compartilhadas por todos os membros de uma organização. O técnico serve como um modelo de comportamento seguro para os colegas, exercendo uma influência fundamental.

Quando os funcionários têm um líder que prioriza e adere às práticas de segurança, estão mais propensos a adotar e respeitar esse padrão. A implementação de uma cultura de segurança nas empresas é um processo abrangente e contínuo que visa criar um ambiente onde a segurança seja valorizada e praticada por todos os membros da organização, desde a liderança até os funcionários de base. Essa cultura não se trata apenas de seguir regras e regulamentos, mas sim de incorporar a segurança como um valor fundamental em todas as atividades e decisões empresariais.

A liderança da empresa deve estar comprometida com a segurança e servir como modelo de comportamento seguro. Quando os líderes demonstram uma atitude positiva em relação à segurança, de algum modo tem grande influência sobre toda a organização de colaboradores. Além de estabelecer claramente os valores e normas relacionados à segurança que devem ser seguidos por todos os funcionários. Que deve ser comunicado de maneira consistente e incorporados às políticas e práticas da empresa.

2 JUSTIFICATIVA

A influência das palavras que são ditas pelos técnicos de segurança do trabalho sobre os trabalhadores e colaboradores de uma empresa desempenha um papel de extrema importância na criação e manutenção de uma cultura de segurança eficaz. As orientações oferecidas por esses profissionais têm o poder de moldar atitudes, comportamentos e percepções em relação à segurança no ambiente de trabalho. Devido à expertise dos técnicos de segurança do trabalho em sua área, suas palavras carregam autoridade e credibilidade. Isso resulta no respeito e confiança dos colaboradores nas informações e direcionamentos fornecidos por profissionais com profundo conhecimento em segurança laboral.

Geralmente os técnicos compartilham exemplos concretos de incidentes passados, sucessos na prevenção de acidentes e práticas de segurança bem-sucedidas. Esses relatos têm um impacto profundo nos colaboradores, tornando mais tangível a importância da segurança e fornecendo um contexto realista para as possíveis consequências de negligenciá-la.

Além disso, ao reforçarem que a segurança dos colaboradores é uma prioridade da organização, os técnicos também contribuem para reduzir ansiedades e preocupações, isso contribui significativamente para a criação de um local de trabalho mais seguro, responsável e produtivo.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Entender qual a importância do Técnico de Segurança do Trabalho na criação de uma cultura de segurança nas empresas, e assim compreender como é o comportamento dos colaboradores em relação a isso e como tem influência no trabalho cotidiano.

3.2 Objetivos Específicos

- Verificar como as falas dos Técnicos em Segurança do Trabalho podem influenciar na criação de uma cultura para a empresa;
- Identificar a maturidade dos colaboradores diante de uma cultura de segurança;
- Entender de qual maneira o comportamento dos colaboradores pode influenciar na segurança do trabalho;
- Analisar quais são as dificuldades dos Técnicos em Segurança do Trabalho ao estabelecer uma cultura de segurança.

4 METODOLOGIA

Uma revisão bibliográfica abrangente foi conduzida, valendo-se de artigos científicos, obras literárias especializadas e legislações pertinentes, obtidos mediante consulta a plataformas de busca acadêmica, por meio da utilização de termos específicos de pesquisa. A coleta de dados foi conduzida por meio de um questionário elaborado, consistindo em dez perguntas, sendo administrado através da plataforma Google Forms em grupos dedicados no Facebook. Este grupo reuniu um total de 41 voluntários. Os dados assim obtidos foram subsequentemente submetidos a uma análise metódica, culminando na apresentação visual por meio de gráficos elucidativos.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

A Segurança do Trabalho é algo que vem sendo discutido por décadas, no mundo todo, e vem crescendo e ganhando destaque a cada dia. Essa preocupação com a segurança no ambiente de trabalho é antiga, mas começou a se destacar realmente, durante a Revolução Industrial, entre 1840 e 1870, principalmente no Reino Unido, mas também internacionalmente. Nessa época as condições laborais nas fábricas eram precárias, onde frequentemente ocorriam acidentes e doenças

ocupacionais, e a exploração de mão de obra infantil e feminina era comum. Assim, movimentos operários surgiram para lutar por melhores condições e leis de proteção, chamando a atenção para os cuidados com a segurança dos trabalhadores (Viana, 2019).

No Brasil, a trajetória da Segurança do Trabalho evoluiu bem mais tarde, porém, seguiu um curso similar. A Revolução Industrial, nos anos 1930, marcou o início do desenvolvimento do setor, a partir desse ponto a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), criada em 1943, estabeleceu as primeiras regulamentações e por fim as normas regulamentadoras (NRs), oficializadas em 06 de julho de 1978, pela portaria n 3.214, também foram criadas para proteger os trabalhadores (Fundacentro, 2023).

Ao longo do tempo, as leis de Segurança no Trabalho evoluíram e se tornaram mais rigorosas, visando garantir ambientes seguros e saudáveis. A ênfase mudou de questões individuais para a saúde geral, abrangendo ergonomia, prevenção e colaboração entre empregadores e empregados. A partir dos anos 2000, as abordagens de Segurança do Trabalho passaram a incorporar aspectos mais holísticos, considerando não apenas questões físicas, mas também fatores psicossociais e de bem-estar. Já a tecnologia, por sua vez, desempenhou um papel importante na melhoria das condições de trabalho, com sistemas de monitoramento, equipamentos mais seguros e treinamentos mais eficazes (Silva et al, 2017).

Hoje, a conscientização com a segurança dos trabalhadores aumentou e ganhou destaque, fazendo com que as empresas enfrentem uma rigorosa fiscalização, com penalidades severas por não cumprimento, o que gerou uma preocupação constante em todo o mundo, criando um foco crescente na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Atualmente, em grande parte das empresas, os trabalhadores são vistos como pessoas e não mais apenas como mão de obra, assim uma das maiores preocupações das empresas e gestores é o bem-estar dos colaboradores e a criação de um ambiente saudável e seguro.

- **Como as falas influenciam na criação de culturas?**

O técnico em segurança do trabalho desempenha um papel crucial na preservação da saúde e supervisão dos trabalhadores em diversos setores da economia. No entanto, a sua função está longe de ser isenta de desafios e obstáculos, atualmente um dos maiores desafios do técnico de segurança do trabalho hoje é justamente a resistência que o colaborador tem em relação ao que o técnico propõe não aceitam as mudanças, pois não o enxergam como uma figura que está ali para ajudar e não somente para apontar os problemas, mas também para trazer melhorias para o posto de trabalho. Muitos colaboradores se acostumam com a cultura já instaurada no ambiente de trabalho e com os equipamentos, por isso não visualizam as mudanças que o técnico propõe, porém, a resistência pode vir de diversos níveis hierárquicos trazendo mais ainda dificuldades para a implementação de novas culturas e novos meios de segurança.

Outro grande desafio é a falta de recursos financeiros e materiais que acabam limitando a capacidade do técnico em segurança do trabalho na implementação de medidas realmente eficazes, ou seja, sem os recursos adequados e o treinamento necessário o técnico tem dificuldade em garantir a segurança no ambiente de trabalho.

Muitos técnicos de segurança do trabalho, não vem se atualizando e encontram dificuldades para compreender e aplicar as normas regulamentadoras, que por muitas vezes são complexas e variam de acordo com o local é de suma importância que o técnico se atualize, pois assim garantirá que as normas sejam atendidas e trará mais segurança para todos os colaboradores principalmente quando domina o assunto.

Há também uma cultura de segurança deficiente que é um problema sério, pois afeta inúmeras organizações em todo o mundo, refere-se a um ambiente de trabalho já instaurada na empresa onde a segurança não é prioridade e não está incorporada em todos os membros da equipe, desde a alta administração até os funcionários da linha de frente, muitos colaboradores acreditam que somente o técnico deve olhar para a segurança, e é aí que começa o problema, pois a segurança é dever de todos e não somente do técnico.

Há também a despreocupação com a segurança que é um comportamento ou atitude bastante comum e demonstra indiferença em relação às práticas e medidas de

segurança no ambiente de trabalho ou em outras situações onde a segurança é uma preocupação. Isso pode ocorrer por uma variedade de razões e pode ter consequências graves, onde a complacência em muitos casos, a despreocupação com a segurança surge de uma sensação de complacência. Os funcionários podem acreditar que os acidentes não acontecem com eles ou que os riscos são mínimos, o que os levam a ignorar as orientações das medidas de segurança.

- **Qual a dificuldade que os técnicos enfrentam ao adotar uma cultura na empresa e de qual forma a resistência dos colaboradores afetam na produtividade?**

A implementação de uma nova cultura empresarial muitas vezes enfrenta um desafio significativo: o conflito com a cultura existente, quando uma nova cultura é introduzida, ela pode entrar em choque direto com as normas e valores que há muito tempo estão enraizados na empresa. Esse conflito pode desencadear resistência e criar uma barreira substancial para a adoção bem-sucedida da nova cultura. As normas e valores que moldaram a empresa ao longo dos anos podem se tornar parte da identidade coletiva dos colaboradores. Eles podem influenciar a maneira como o trabalho é realizado, as relações entre os membros da equipe e até mesmo a percepção da missão e visão da empresa. Portanto, quando uma nova cultura é proposta, é como mexer em um terreno emocionalmente sensível. Se não for tratado com cuidado, o conflito entre a nova cultura e os valores enraizados pode resultar em uma rejeição generalizada da mudança. Os colaboradores podem sentir que a nova cultura não respeita ou valoriza os princípios que consideram fundamentais para o sucesso da empresa. Isso pode levar à resistência ativa ou passiva, prejudicando a eficácia da mudança e, em última análise, minando os objetivos da empresa (MOTTA FERNANDO, 2002).

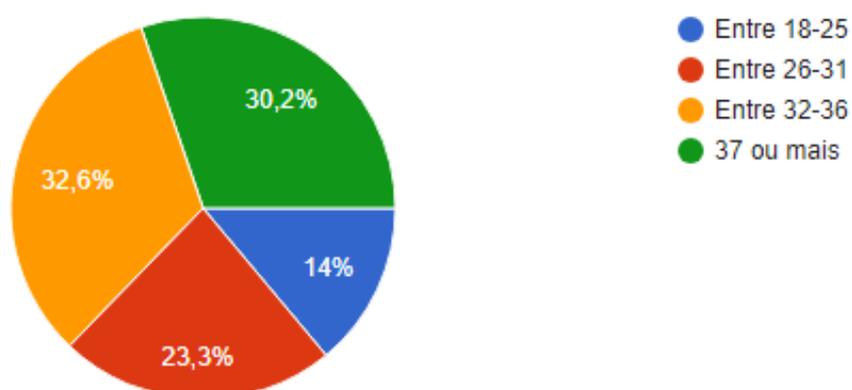
A mudança da cultura de uma organização é um empreendimento que exige paciência e tempo. Ainda que seja uma busca valiosa, muitas empresas enfrentam um desafio comum: a impaciência diante da falta de resultados imediatos. A expectativa por uma transformação rápida pode levar à interrupção prematura dos esforços de mudança,

prejudicando o potencial de sucesso dessa jornada. A impaciência pode surgir de várias fontes. A pressão para obter resultados rápidos, a ansiedade diante das incertezas da mudança e a pressão competitiva do mercado são algumas delas. As empresas podem começar a questionar a eficácia dos esforços de mudança quando não veem resultados imediatos refletidos nos números ou na produtividade. No entanto, a verdadeira transformação cultural muitas vezes se manifesta de maneira sutil e qualitativa, antes de se refletir nas métricas tangíveis.

Uma abordagem mais eficaz é reconhecer desde o início que a mudança cultural é um processo evolutivo. Isso requer um comprometimento contínuo por parte da liderança e de todos os membros da organização. É necessário estabelecer expectativas realistas quanto ao tempo necessário para ver resultados tangíveis. Comunicação clara e regular sobre os progressos, pequenas vitórias e lições aprendidas ao longo do caminho também são cruciais para manter a motivação e o foco. Ao adotar uma perspectiva de longo prazo e investir pacientemente na construção da nova cultura, as empresas têm uma maior probabilidade de alcançar mudanças duradouras e significativas. A transformação cultural não é uma corrida, mas sim uma jornada constante de aprendizado, adaptação e crescimento. É preciso resistir à tentação da impaciência e lembrar que os resultados mais profundos e impactantes muitas vezes exigem o tempo necessário para florescer e transformar a organização de maneira fundamental.

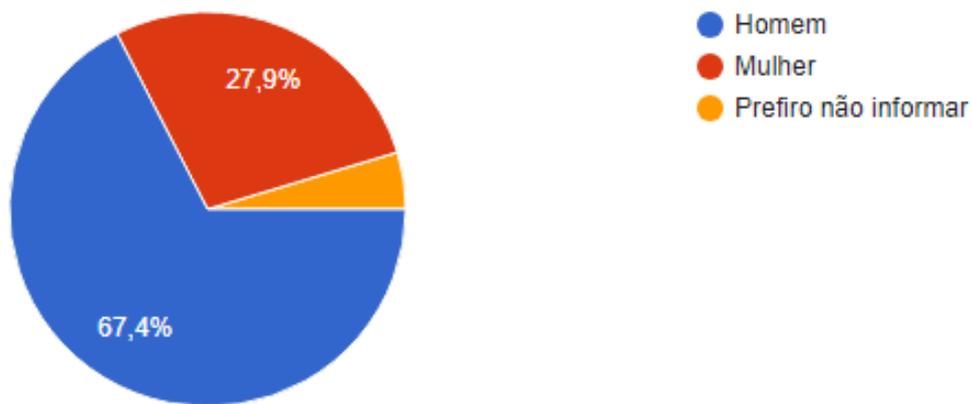
6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Figura 1 - Faixa Etária dos Participantes da Pesquisa



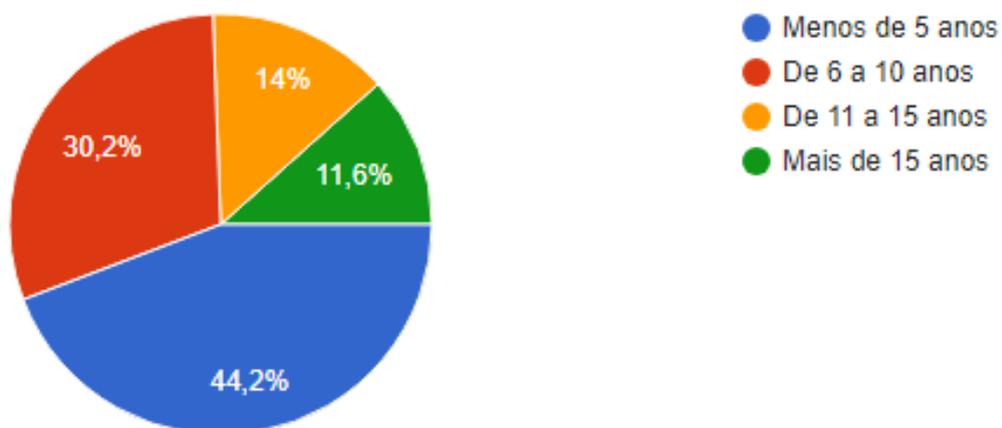
Conforme pode-se observar na figura 1, a faixa etária dos profissionais de segurança do trabalho é bem diversificada. Porém os mais jovens, abaixo de 25 anos, têm menor presença com apenas 14%.

Figura 2 - Gênero dos participantes da Pesquisa



A figura 2 nos mostra que a maioria dos participantes são homens, sendo 67,4% contra apenas 27,9% sendo mulheres.

Figura 3 - Tempo de experiência que os participantes têm na área



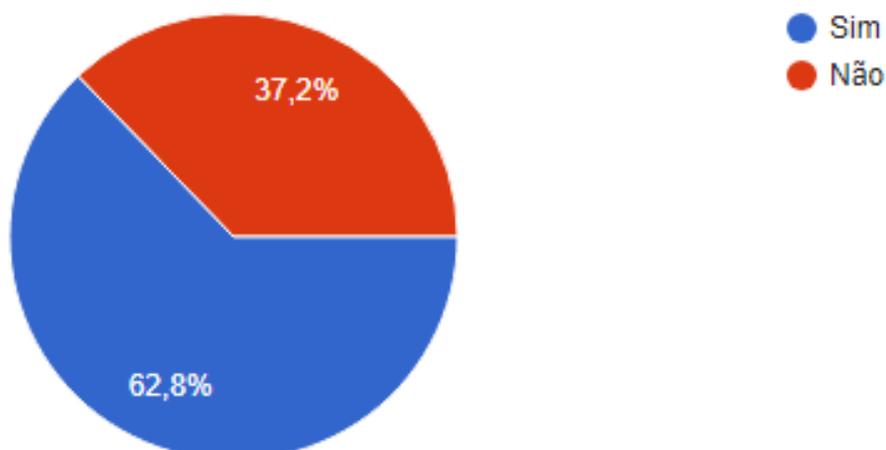
De acordo com a figura 3, observa-se que 44,2% dos entrevistados têm menos de 5 anos de experiência na área, com outros 30,2% tendo entre 6 e 10 anos de experiência e apenas 11,6% com mais de 15 anos.

F4 - Porte das empresas em que os participantes da pesquisa trabalham



Conforme a figura 4, podemos identificar que 48,8% dos entrevistados trabalham em empresas de grande porte; 27,9% atuam em empresas de porte médio e 20,9% trabalham em empresas de pequeno porte.

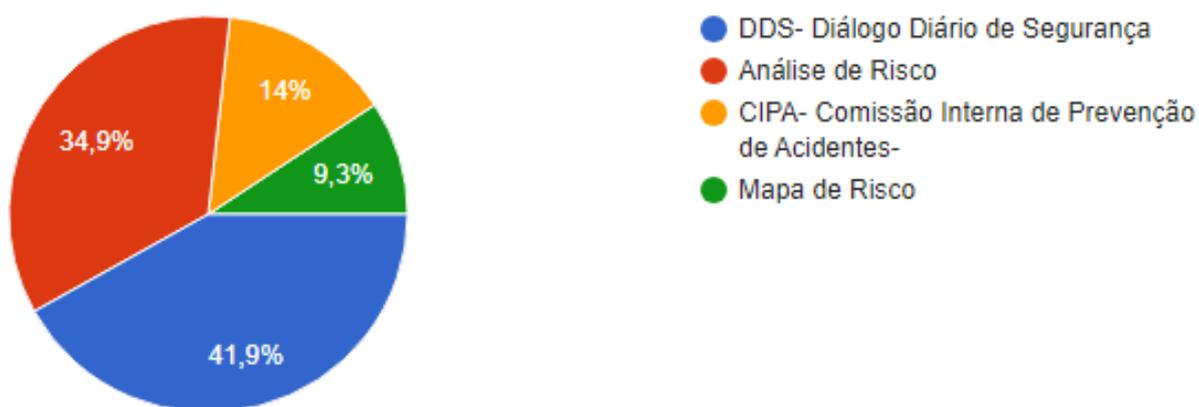
Figura 5 - Quantidade de técnicos que sentem que suas orientações são respeitadas



Conforme a figura 5, observa-se que 62,8% dos entrevistados sentem que suas orientações e instruções são respeitadas e seguidas, enquanto 37,2% acham que não são respeitados.

Cabano (2020) apontou um forte sentimento de desvalorização e não reconhecimento, apontados pelos profissionais de Segurança do Trabalho.

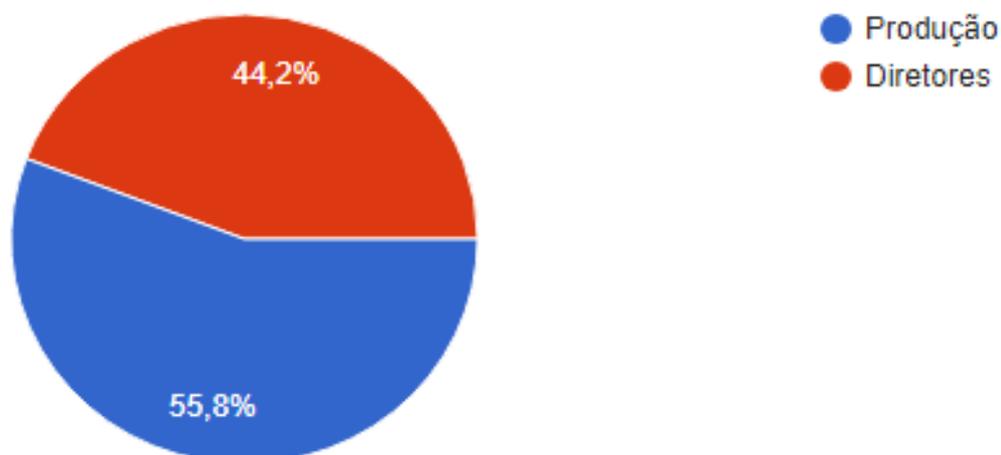
Figura 6 - Ferramentas mais utilizadas pelos técnicos entrevistados



Conforme a figura 6, podemos observar que o DDS (Diálogo Diário de Segurança) é a ferramenta mais utilizada pelos técnicos participantes, com 41,9% dos votos; seguido pela Análise de Riscos, que tem 34,9%; a CIPA com 14% e o Mapa de risco com 9,2%.

O DDS apesar de não estar previsto em nenhuma NR, se apresenta como a principal ferramenta dos Técnicos em Segurança do Trabalho, seguida pela Análise de Risco prevista na NBR ISO 12100:2013 e pela CIPA que é estipulada como obrigatória de acordo com a NR5.

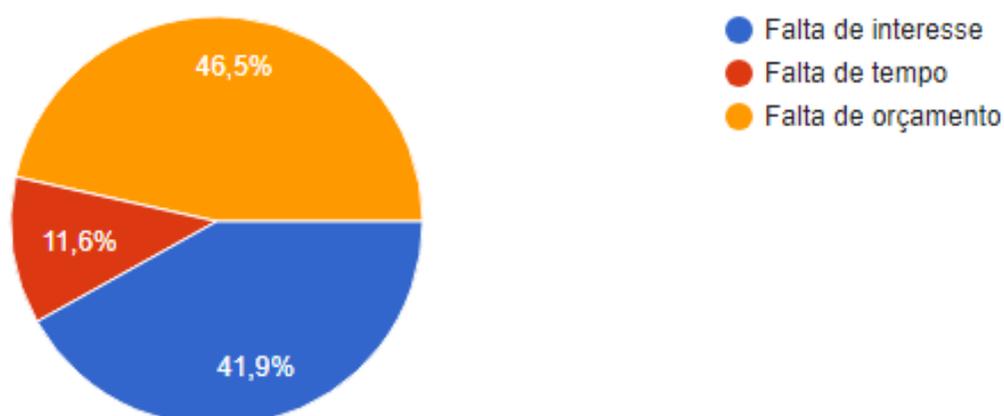
Figura 7 - Grupo de funcionários apresenta maior resistência em relação a segurança do trabalho



A figura 7, nos mostra que 55,8% dos participantes acreditam que os funcionários de produção apresentam maiores resistências em relação a segurança do trabalho, contra 44,2% que acreditam que a maior resistência vem dos cargos de chefia e diretoria.

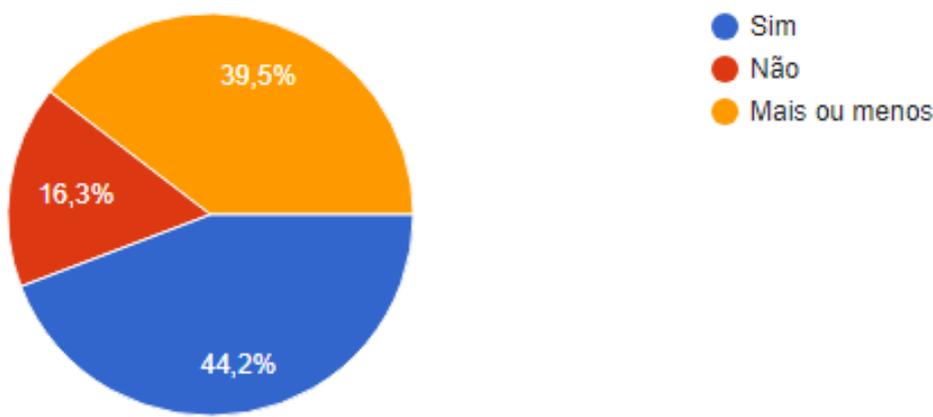
De acordo com Cabano (2020), em uma pesquisa sobre o tema, os diretores e pessoas mais elevadas na hierarquia se mostraram mais resistentes e com menos interesse em investir em Segurança do Trabalho e em leva-la a sério.

Figura 8 - Maior dificuldade encontrada pelos técnicos em relação a segurança do trabalho



Conforme a figura 8, pode-se notar que 46,5% dos participantes apontam que a maior dificuldade que encontram para implantar políticas e ações de segurança do trabalho nas empresas é a falta de orçamento; seguido pela falta de interesse com 41,9% e pela falta de tempo com 11,6%.

Figura 9 - Participantes que declaram que as empresas na qual trabalham se preocupam com segurança do trabalho



Conforme a figura 8, pode-se notar que 46,5% dos participantes apontam que a maior dificuldade que encontram para implantar políticas e ações de segurança do trabalho nas empresas é a falta de orçamento; seguido pela falta de interesse com 41,9% e pela falta de tempo com 11,6%.

Essa informação segue de acordo com a de Cabano (2020), que também aponta que a falta de interesse é a maior dificuldade encontrada pelos profissionais de Segurança do Trabalho, com essa falta de interesse resultando também na falta de liberação de verbas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito desse trabalho foi entender qual é a importância do Técnico de Segurança em uma criação de cultura dentro de alguma empresa. Com isso compreender como o comportamento dos colaboradores pode afetar e influenciar o ambiente de trabalho, para analisar quais são as dificuldades que existem ao estabelecer uma nova cultura de segurança.

Conforme os resultados que obtivemos da pesquisa, foi constatado que nas empresas, é perceptível que os Técnicos têm uma dificuldade muito grande em estabelecer algo, apenas 62,8% se sentem respeitados pelos colaboradores e que existe muita resistência e não só da parte dos colaboradores, e sim da diretoria ou cargos mais altos, com 55,8% de resistência, além da falta de orçamento nas empresas com 46,5%.

Devido á baixa quantidade de pesquisas sobre o assunto, identificamos que é necessário aumentar a quantidade de estudos na área de Segurança do Trabalho com o objetivo de identificar a importância do Técnico de Segurança em uma implementação de uma cultura voltada para a segurança dos trabalhadores.

8 REFÊRENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANDRADE, **Cultura e Gestão da segurança no trabalho**. 16p. – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, 2011.

BRASIL, JAIRO. **Guia do Técnico em Segurança do Trabalho**. Brasil: Clube de Autores, 2018. 335p.

CABANO, TEREZA. **Vivências dos Técnicos de Segurança no Trabalho**. 60p. Dissertação de Mestrado – Universidade Lusófona do Porto, 2020.

CAMERON, K.S. **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework**. EUA: Jossey Bass, 2006. 256p.

COMPARE, Equipe. (2023). **Desafios de mudar a cultura organizacional**. Compare Plano de Saúde.

FIGUEIRAS. **Saúde e Segurança do Trabalho**. 467p. Trabalho acadêmico – Universidade Federal de Minas Gerais, 2017.

GONÇALVES, A. P. **Cultura e gestão de Segurança do Trabalho em organizações industriais**. 184p. Trabalho de conclusão de curso (Doutorado para Engenharia Industrial) – Universidade Federal da Bahia, 2011.

HOPKINS, A. **Study organizational cultures and their effects on safety**. Safety Science, n. 44, p. 889, 2006.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Editora QUALITYMARK, 2003. 143 p.

MELO, M. B. **Influência da cultura organizacional no sistema da cultura organizacional no sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas construtoras.** 180p. Trabalho de conclusão de curso (Pós-Graduação em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador** 2. ed. São Paulo: Ed. LTr, 1998. 421 p.

SENGE, PETER. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.** EUA: Broadway Business, 1990. 432p.

SILVA, C. A. S.; LIMA, M. L. **Culturas de segurança e aprendizagem com acidentes.** In: VALA, J.; GARRIDO, M.; ALCOBIA, P. (Org.). **Percursos da investigação em psicologia social e organizacional.** Lisboa: Ed. Colibri, 2004. vol. I, p. 257-270.

SILVA, S. C. **Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso.** 2003. 385 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Organizacional) - Departamento de Psicologia Social e das Organizações-Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa, 2003.

SOUZA, P. T. (2016). **Resistência à mudança como fator restritivo ao desenvolvimento organizacional:** Estudo de casos em um laboratório de análises clínicas. Núcleo do conhecimento.