

A IMPORTÂNCIA COMPORTAMENTAL NAS ORGANIZAÇÕES: Impactos que gera para Segurança do Trabalho.

Gabriela Elis Martins da Silva (Drummond) gabi-elis@hotmail.com
Mauricio Mijon Rondina (Drummond) mauricio.rondina@hotmail.com
Wagner Botelho (Drummond) wagner.costa.botelho@gmail.com

Resumo:

Este artigo é um relato de uma experiência realizada através de pesquisa de campo em uma instaladora no ramo da construção civil. O objetivo é verificar a real situação do clima organizacional do local de trabalho e propor ênfase sobre a importância de um bom relacionamento interpessoal dentro do ambiente laboral, e até que ponto este fator gera impactos para o setor de segurança do trabalho. É perceptível que um local de trabalho que cultiva a integridade e a saúde de um funcionário com qualidade, preza sua imagem no mercado, reduz gastos que a doença ocupacional presente no ambiente proporciona, obtendo assim um ganho na produtividade e uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores. Serão apresentadas recomendações sobre o quadro atual desta empresa como forma de agregar melhorias e incentivos para as organizações públicas e privadas adotarem como prioridade, pois se torna responsável pelo rendimento do funcionário bem como sua saúde e integridade física.

Palavras chave: Segurança no trabalho, relacionamento interpessoal, clima organizacional, qualidade de vida.

THE BEHAVIORAL IMPORTANCE IN ORGANIZATIONS: Impacts it generates for Work Safety.

Abstract

This article is an account of an experience realized through field research in a civil construction installation. The objective is to verify the real situation of the organizational climate of the workplace and to propose an emphasis on the importance of a good interpersonal relationship within the work environment, and to what extent this factor generates impacts for the work safety sector. It is noticeable that a workplace that cultivates the integrity and health of a quality employee values his image in the market, reduces expenses that the occupational disease present in the environment provides, thus gaining productivity and a better quality of life for the employees. Your employees. Recommendations will be presented on the current framework of this company as a way of adding improvements and incentives for public and private organizations to adopt as a priority, as it becomes responsible for the employee's income as well as his health and physical integrity.

Key-words: Safety at work, interpersonal relationship, organizational climate, quality of life

1. Introdução

O objetivo deste artigo é enfatizar a importância e a relação que o relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe tem e o quanto este fator contribuem para os objetivos da segurança do trabalho sejam atingidos, e de que forma influenciam nas atividades e no desenvolvimento dos colaboradores. Afinal uma boa comunicação amplia o processo de transformação e adquirem uma nova cultura, facilitando assim a integração do ser social.

A prevenção de acidentes iniciou-se através da revolução industrial, com a introdução da máquina a vapor, onde surgiu a necessidade e exigências de melhores condições de trabalho, sendo foco em dois itens: eliminar as condições inseguras e reduzir os atos inseguros, uma vez que a segurança se torna multidisciplinar.

Antigamente o colaborador era visto como uma simples máquina de trabalho, e não como um recurso produtivo, pois durante muito tempo a segurança no trabalho era associada apenas com uso de equipamentos de proteção individual-EPI, e o intuito é reconhecer como um recurso voltado para prevenir e controlar os acidentes no ambiente de trabalho e a sua importância para garantir a integridade e saúde do trabalhador.

O ambiente de trabalho é local ao qual o funcionário passa mais tempo, sendo assim é necessário que durante sua jornada exista satisfação e ou motivação no serviço desempenhado, e para que isso ocorra é necessário entender que a segurança do trabalhador é responsabilidade de todos aqueles que exerçam qualquer atribuição na organização.

O intuito é que trabalhadores e as organizações entendam o objetivo das práticas da segurança (diretrizes traçadas para utilizar no dia a dia com objetivo de diminuir os riscos de acidentes no local de trabalho e garantir a saúde e segurança dos funcionários) e que este recurso não seja utilizado apenas para atender exigências legais, mas sim valorizar e explorar dos seus benefícios.

Segurança e Medicina do Trabalho é uma ferramenta poderosa aliada ao relacionamento interpessoal (relação entre duas ou mais pessoas) e intrapessoal (reflete seu interior), através da análise das causas comportamentais (comportamento inseguro, insatisfação,) que interferem na ocorrência de acidentes de trabalho ou desencadeiam doenças ocupacionais, sendo assim é possível obter auxílio de um bom clima organizacional priorizando o relacionamento interpessoal a fim de se alcançar segurança no trabalho com excelência para uma organização que almeja uma missão, valores e visão de sucesso.

[...] “As relações interpessoais da equipe e a consciência profissional são tão ou mais importantes do que a qualificação individual para as tarefas. Se os membros se relacionam de maneira harmoniosa, com simpatia e afeto, as probabilidades de cooperação aumentam muito, a sinergia pode ser atingida e os resultados produtivos surgem de modo consistente”. (CARVALHO, 2009, p. 109).

1.1. Definições básicas relacionadas à Segurança do Trabalho.

Pela lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, que definiu a relação dos artigos 154 a 201 da CLT, cabe ao MTE definir as medidas relativas à segurança e medicina do trabalho. Assim, o Ministério do Trabalho aprovou a Portaria nº 3.214 em 08 junho de 1978, que instituiu as Normas Regulamentadoras pertinentes a Segurança e Medicina do Trabalho.

Atualmente, a legislação brasileira conta com 36 NRs aprovadas pelo MTE, que visam manter a integridade física e psicológica dos funcionários, combatendo riscos e acidentes laborais.

Segurança do Trabalho: pode ser definida como uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas, destinadas a prevenir os acidentes profissionais, educando os trabalhadores de maneira a evitá-los, como também procedimentos capazes de eliminar as condições inseguras do ambiente de trabalho.

Norma Regulamentadora: relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Saúde Ocupacional: Nada mais é do que um setor específico dentro da grande área da saúde, porém, que lida unicamente com a saúde voltada para o trabalhador. O principal intuito da saúde ocupacional é se voltar para a prevenção de doenças e demais problemáticas que possam se originar no ambiente de trabalho.

Acidente de trabalho: É aquele que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa, percurso residência e o local de trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

2. Método

Para o desenvolvimento deste artigo, inicialmente foi elaborado uma pesquisa de campo em uma obra específica com objetivo de obter resultados através de perguntas sobre o que motiva e desmotiva os colaboradores de trabalharem na empresa avaliada, ao qual atua no ramo da Construção Civil, como Instaladora de Hidráulica, Elétrica e Incêndio, visando desenvolver o senso crítico dos colaboradores na identificação dos riscos contido no ambiente de trabalho e a real situação do clima organizacional.

O procedimento técnico utilizado na empresa avaliada foi baseado no setor de segurança e medicina do trabalho, a fim de demonstrar mediante resultados desta pesquisa que através de mudança de cultura dentro das empresas, é possível que os funcionários que tem um bom relacionamento interpessoal (relação entre duas ou mais pessoas), intrapessoal (reflete seu interior) não considerem segurança no trabalho apenas parar atender a legislação, mas um valor além do compromisso, o reconhecimento, a conscientização e a valorização da sua essência.

Mello (2001 apud Geller 1994) relata a respeito da cultura nas empresas:

[...] Mello (2001 apud GELLER 1194), cita três domínios fundamentais para a cultura de segurança, sendo estes: 1) fatores ambientais em que se incluem equipamentos, ferramentas, layout e temperatura; 2) fatores pessoais tais como: atitudes, crenças e traços de personalidade; 3) fatores comportamentais, ou seja, práticas de segurança e de risco no trabalho, onde se vai além das obrigações para garantir a segurança e de terceiros. Os três itens apontados são os pilares para minimização dos riscos no ambiente de trabalho, e segundo o autor se resumem numa única palavra: Cultura.

Baseado no conceito acima foi utilizado como referência:

- Conceito de Chiavenato e Geller;
- Pirâmide das necessidades de Maslow;
- Pirâmide de implantação das Normas Regulamentadoras;
- Pesquisa de campo;
- Gestão Participativa;
- Benefícios de avaliação de desempenho.

3. Desenvolvimento

O que caracteriza uma qualidade de vida no trabalho, não necessariamente são os

planos de benefícios e bons salários, mas o tratamento recebido, o respeito, a possibilidade de expressar os pontos de vista divergentes. Logo, torna-se viável através da utilização desses recursos o fortalecimento do departamento segurança do trabalho.

Conforme (MAXIMIANO, 2000) o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como base o enfoque biopsicossocial. Este ressalta que a saúde não está relacionada somente com a falta de doenças, mas como também ao bem-estar biológico, psicológico e social do funcionário. O mesmo autor ainda destaca:

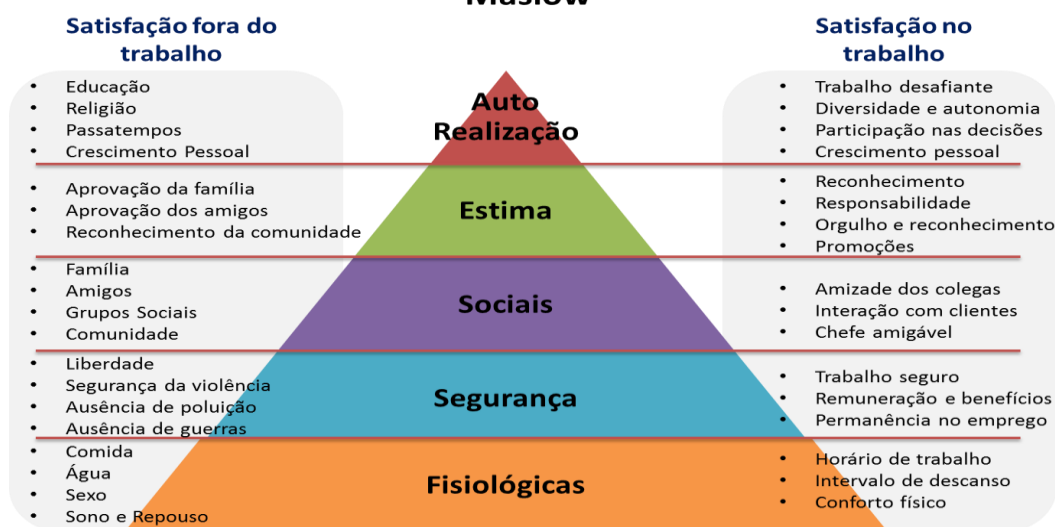
De acordo com (LIMONGI-FRANÇA, 2011), a Qualidade de vida no trabalho, existe com o objetivo de promover um ambiente para o desenvolvimento do indivíduo, promovendo um ambiente que lhe dê suporte, conscientizando a empresa que a saúde do trabalhador está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade. Para o autor, está crescendo a consciência e importância da qualidade de vida para os administradores, independente da área de atuação ou níveis de formação. Atualmente, a qualidade de vida passa a englobar outras categorias de colaboradores, indo dos funcionários que lidam com a parte operacional até a alta diretoria.

[...] Segundo (CHIAVENATO, 2004) ainda destaca que a qualidade de vida tem sido uma das ferramentas mais úteis nas organizações, pois serve para identificar o grau de satisfação dos colaboradores com o seu trabalho, sendo um indicador de experiências humanas no ambiente de trabalho.

De acordo com Maslow, figura 1 (pirâmide das necessidades), o ser humano vive para satisfazer suas necessidades pessoal e profissional, com objetivo de conquistar autorrealização. Baseado neste conceito o recomendado é que a empresa tenha o conhecimento em qual posição encontram-se seus funcionários, logo será possível avaliar e determinar medidas de ações.

Figura 1: Conceito criado pelo psicólogo norte-americano Abraham H. Maslow.

Pirâmide das Necessidades - Maslow



Fonte: Pirâmide de Maslow criada pelo psicólogo norte-americano Abraham H. Maslow em meados da década de 50.

Sampaio (2005) alerta sobre o que pode acontecer na prática quando uma empresa adota a teoria de Maslow como subsidio para sua política de gestão:

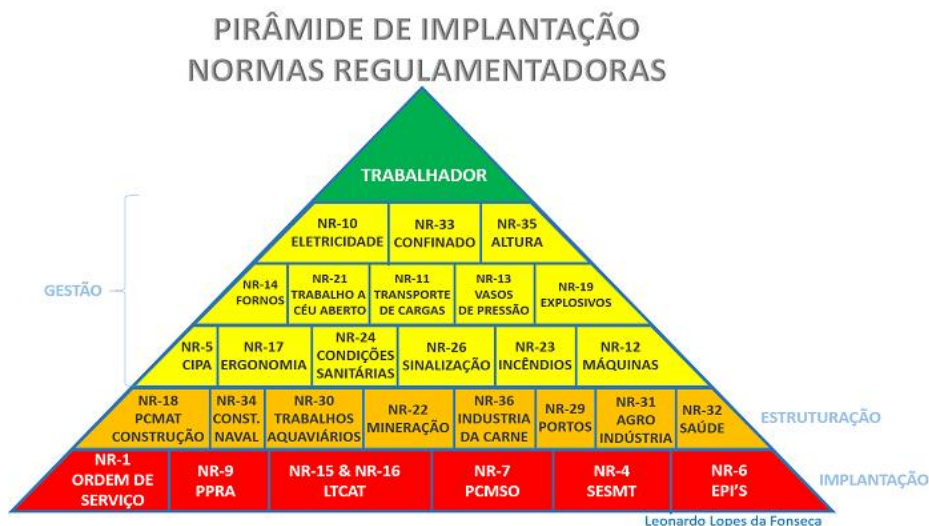
[...] Há dois empregos possíveis. Um deles é acreditar na hierarquia das necessidades a prioridade como pirâmide e implementar inúmeras ações e programas. Não chega a ser desastroso, mas a empresa perderá a oportunidade de criar condições reais para aumentar a satisfação e o comprometimento dos empregados. Outra situação é aceitar que a motivação tem as diversas dimensões apontadas por Maslow, que variam da remuneração e da segurança do empregado à realização pessoal e a aprendizagem das pessoas, e admitir que a sua inobservância possa criar insatisfação. Vista dessa forma, a teoria de Maslow é benéfica, pois ajuda muito a entender o que necessitam e desejam os diversos colaboradores de uma organização e como agir para motivá-los.

Todas as empresas deverão compor o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho) de acordo com o dimensionamento do Quadro II da NR-04, onde irá informar os profissionais necessários para atender o CNPJ, sendo Técnico em Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, auxiliar de enfermagem do trabalho, Enfermeiro do trabalho, Médico do Trabalho.

Na figura 2 (pirâmide de implantação das normas regulamentadoras), é possível avaliar as prioridades que uma empresa deverá ter em mente, como uma base de implantação, estrutura e gestão em relação às normas regulamentadora. Baseado nisso, deverá utilizar recursos que aperfeiçoe a forma de aplicação, fiscalização, entendimento, e conscientização

(ação de tomar conhecimento de algo) dos funcionários de acordo com a pirâmide de implantação normas regulamentadoras, caso contrário não estará de acordo com as exigências do Ministério do Trabalho, ficando vulnerável a futuras autuações.

Figura 2: Prioridades de implantação das normas regulamentadoras.



Fonte: Pirâmide elaborada pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho: Leonardo Lopes da Fonseca.

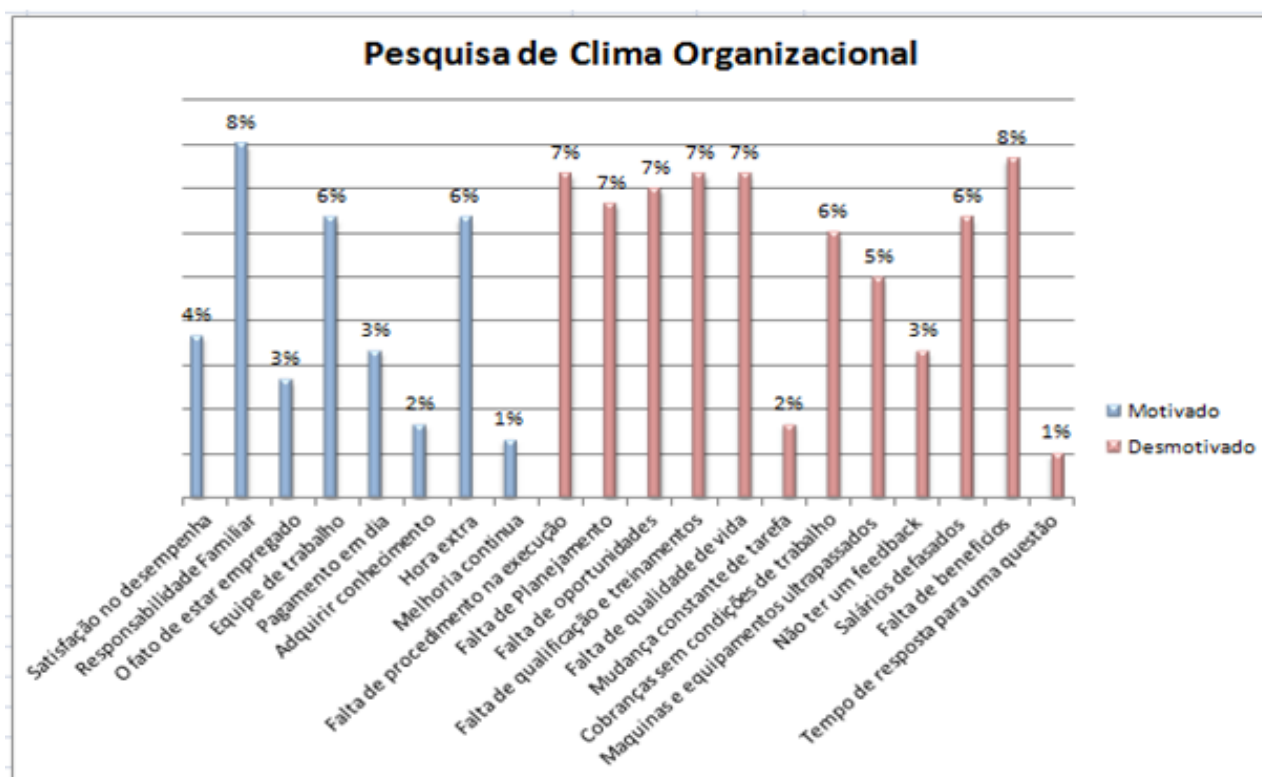
Quando a empresa reconhece que precisa investir em segurança do trabalho, logo, primeiro passo é o cumprimento com as normas estabelecidas com Ministério do Trabalho, porém a segurança do trabalho precisa ser reconhecida com uma nova visão: a mudança comportamental.

4. Pesquisa de satisfação do trabalhador.

A empresa avaliada tem em torno 300 funcionários, porém o estudo foi realizado em uma obra específica, sendo 25 funcionários, com faixa etária entre 20 a 57 anos, o intuito da pesquisa foi identificar os pontos ao qual motiva e desmotiva o trabalhador dentro do ambiente laboral, a fim de identificar se a boa relação interpessoal contribui para aplicação da segurança no trabalho. Após coleta das informações com base nas perguntas abaixo relacionada, será apresentado um indicador como parâmetro real do clima organizacional.

- 1- O que te motiva a trabalhar nesta empresa?
- 2- O que não te motiva a trabalhar nesta empresa?

Indicador: Avaliação em percentual sobre Motivação x Desmotivação no ambiente laboral da Empresa estudada.



Fonte: Indicador realizado no Excel com base em perguntas e respostas, com análise em percentual.

A princípio o intuito foi avaliar se o convívio e a interação entre os colaboradores facilitavam no desenvolvimento no ambiente de trabalho, bem como no aprendizado, independente de cargo, foi possível obter descobertas e troca de experiências.

[...] Quando estamos aptos a um convívio em grupo, onde a opinião da equipe prevalece e a decisão a ser tomada é em equipe, evitamos transtornos desnecessários. “Uma equipe flexível incentiva seus membros a assumir tarefas com mais entusiasmo e a sentir que fazem parte da organização” (CARVALHO, 2009, p. 102).

Com base no indicador acima (Pesquisa de clima organizacional) é possível avaliar o percentual de insatisfação dos funcionários com relação ao que motiva e desmotiva trabalhar nesta empresa, e isto está ligado ao rendimento no trabalho e, consequentemente, geram impactos na segurança do trabalho.

Porém muitas empresas não estão chegando a sua eficácia, exatamente por não priorizar o clima organizacional (conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, existentes em uma organização e até que ponto as expectativas das pessoas estão sendo atendidas.), não valorizando o comportamento como um recurso

essencial para o crescimento do projeto, bem como para alcançar resultados satisfatórios para ambas às partes funcionário motivados x empresa de sucesso.

4.1. Resultados e análise dos dados.

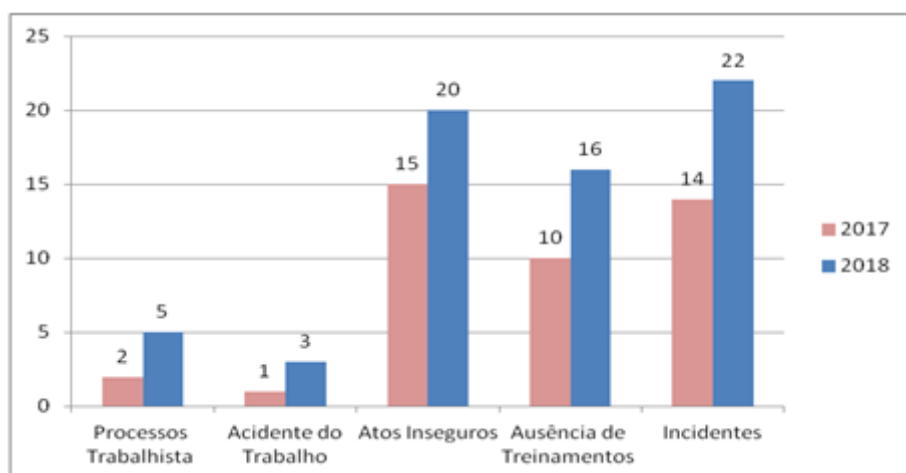
A questão abordada foi o quadro atual da empresa avaliada em relação às pessoas, ou seja, o nível do relacionamento interpessoal entre eles, onde 33% dos entrevistados informaram os motivos ao qual são motivados a trabalhar e 66% apresentaram os motivos que levaram a se desmotivar com ambiente de trabalho.

Empresa avaliada atualmente não investe no relacionamento interpessoal de seus funcionários, dificultando assim a eficiência em seus departamentos no geral, onde acaba interferindo no desenvolvimento dos objetivos da empresa.

4.2. Impactos para segurança do Trabalho.

Tabela abaixo demonstra os impactos que hoje esta empresa apresenta mediante a não valorização do fator comportamental de seus funcionários, ou seja, se torna inviável obter segurança do trabalho com sucesso sem que haja a plena conscientização dos mesmos e até o foco de proporcionar um ambiente laboral de qualidade se torna ineficaz, pois a visão clinica do clima organizacional deverá partir da organização em prol de seus objetivos.

Indicador: Impactos ocasionados para o setor de segurança do trabalho de 01/2017 a 06/2018.



Fonte: Indicador realizado no Word baseado nos dados coletados no departamento de recursos.

Este indicador serve como parâmetro para identificar que o índice de impactos ao

invés de diminuir está aumentando cada vez mais, isso demonstra o quanto esta empresa perde em retorno com:

- Produtividade;
- Valorização da Marca;
- Custos elevados;
- Garantia do plano de negócio;
- Implantação das normas de segurança
- Satisfação dos funcionários.

4.3. Metodologia Proposta

Primeiro as organizações precisam reconhecer a equipe como um fator essencial para o crescimento empresarial, através de um relacionamento interpessoal saudável entre os envolvidos, facilitando assim certas limitações de insegurança que cercam os funcionários no dia a dia, a motivação, o respeito, o cuidado, proporciona harmonia para o ambiente laboral.

No caso da empresa avaliada neste artigo, o primeiro passo é comprovar por meio da pesquisa realizada e /ou avaliações por meio de profissionais devidamente habilitados para coletar informações mais embasadas em relação a uma análise global da real situação quanto ao comportamento e satisfação por parte dos funcionários com resultados técnicos. Logo, será possível implantar inovações dentro da empresa, novos costumes e culturas, com foco em revigorar, aprimorar os processos, obtendo assim resultados satisfatórios.

Com base nessa primeira tratativa em identificar, reconhecer e avaliar foi perceptível que a empresa avaliada não tem um clima organizacional, um bom relacionamento interpessoal, deste modo à segurança do trabalho não terá força para atuar com excelência, pois a conscientização dos funcionários requer que os mesmos estejam com seu fator pessoal e social em equilíbrio, ou seja, bem consigo mesmo.

5. Considerações Finais

Com base nos dados levantados através da pesquisa do clima organizacional realizada diretamente com os funcionários, foi possível identificar a necessidade de focar no relacionamento interpessoal dentro da empresa avaliada, o índice de colaboradores

desmotivados foi superior à motivação, interferindo assim no contexto geral entre os departamentos, ocasionando conflito de informações, e não atinge os objetivos a serem alcançado por esta organização.

A segurança do trabalho implantou premiação mensalmente mediante avaliação individual, dupla, trabalho em equipe, outros incentivos como: bolo para os aniversariantes, caixinha de sugestões, na páscoa foi realizado troca de chocolates, palestras motivacionais. Observou-se a partir dessas novas metodologias básicas aplicadas, um aumento expressivo da interação, participação, motivação por parte dos funcionários.

O objetivo principal é ter um colaborador motivado, comprometido, sentindo-se em um ambiente agradável, logo terá facilidade em absorver as normas e procedimentos de segurança no trabalho, devido tratamento obtido pela organização.

O ser humano é um ser emocional e social, que requer cuidado e atenção, principalmente no contexto do trabalho. Por isso, é importante considerar a possibilidade de ocorrer problemas no relacionamento interpessoal no trabalho decorrente de conflitos sociais e emocionais, sendo assim, o intuito deste artigo é apresentar mediante análise dos resultados da pesquisa que para aplicar segurança no trabalho com excelência, só é possível após ser analisado o fator comportamental dos envolvidos.

Portanto, investir em segurança do trabalho é promover o bem-estar físico, mental e social dos funcionários, logo, terá um retorno certo em produtividade, valorização da marca, credibilidade, redução dos gastos, logo trabalho garantido do seu plano de negócio.

Um novo olhar foi lançado sobre o trabalhador: agora, ele precisa ser visto como um colaborador e agente de mudança que agrega valor aos resultados organizacionais e, portanto, não pode mais ser encarado como simples mecanismo de uma engrenagem de produção.

Sendo assim, a pesquisa de campo em questão possibilitou a identificação real da empresa avaliada, tendo como princípio levantar os fatores críticos do clima organizacional, bem como, despertar e conscientizar os mesmos a aplicarem as melhores medidas a fim de reverter o quadro atual, evitando assim comportamentos que prejudiquem a segurança no trabalho.

Referências

PERREWE,;PAMELA L.;QUICK JAMES CAMPBELL.;ROSSI.;ANA MARIA ROSSI, Livro **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: O positivo e o Negativo**, 1ª Edição, 2009.

OLIVEIRA, CÁUDIO ANTONIO DIAS DE- MILANELI1ª Edição,, EDUARDO, Livro: Manual Prático de Saúde e Segurança do Trabalho, 2ª Edição, 2012.

CLÁUDIO A. DIAS DE OLIVIRA, Livro **Passo a Passo da Segurança do trabalho nos contratos de empresas prestadoras de serviço**, 1ª Edição, 1999.

SEBASTIÃO IVONE VIEIRA, Livro **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**, 2ª Edição, 2008.

Análise das práticas de segurança no trabalho em empresas – Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_12/copiar.php?arquivo=CAMFIELD_CRE_Analisedaspratica.pdf> Acesso em: 10/05/2018.

MELLO (2001 apud GELLER 1994),cita **três domínios fundamentais para a cultura de segurança**. Disponível em < http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STP_209_242_27774.pdf > Acesso em 31/05/2018.

CHIAVENATO, CARVALHO e CASTRO citam no artigo sobre o **Relacionamento Interpessoal e Trabalho em equipe: Impactos num ambiente organizacional**. Congresso Nacional de Excelência em Gestão- INOVARSE: Disponível em < http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_215.pdf> Acesso em: 22/05/2018.

MIRANDA cita no Artigo da Universidade da Amazônia – Unama Centro de Ciências Humanas e Educação: “**A relevância da prevenção do acidente de trabalho para o crescimento organizacional**”. Disponível em: <<http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/prev-vandilce.pdf>> Acesso em: 22/05/2018.

MAXIMIANO e LIMONGI-FRANÇA citam no Artigo **Qualidade de Vida no ambiente de trabalho: Fatores Decisivos no desempenho organizacional de uma empresa**. Disponível em <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426201786.pdf> Acesso em: 22/05/2018.

Artigo **A teoria das necessidades de Maslow**. Disponível em: < <http://sistema.simead.com.br/13simead/resultado/trabalhosPDF/703.pdf> > Acesso em: 24/05/2018.