



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**



DIEGO DARIO AGUILAR TACEO

CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO

**CORUMBÁ-MS
2023**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DIEGO DARIO AGUILAR TACEO

CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO

Atividade orientada ao ensino apresentada ao curso de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, para obtenção do título de bacharel em Administração.
Orientador: Prof. Dr. Fernando Thiago

**CORUMBÁ-MS
2023**

Introdução

Existem diferentes interpretações sobre o que é considerado acidente de trabalho e quais são as situações realmente graves. Portanto, como os conceitos diferem muito de país para país, os eventos usualmente não são registrados pelas empresas, o que por sua vez piora a análise estatística da situação de segurança no trabalho.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho, aproximadamente 2,2 milhões de pessoas morrem a cada ano em decorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Ainda assim, segundo esses dados, o Brasil ocupa o quarto lugar no ranking mundial de acidentes fatais, que considera apenas o número de registros, ficando evidente que os acidentes continuam sendo uma realidade no Brasil e no mundo (Organização Internacional do Trabalho, 2017).

Em consequência disso, nos últimos anos, houve um aumento de artigos científicos evidenciando o assunto cultura organizacional e cultura de segurança no trabalho como condição para destacar e evitar os acidentes no trabalho. As organizações vêm dando mais importância ao estudo da cultura de segurança, pois compreenderam que os sistemas de gestão funcionam melhor em organizações que desenvolveram uma maturidade da cultura de segurança (Gonçalves Filho, 2011).

Nesse sentido, Gonçalves Filho (2011) relata que a maturidade da cultura de segurança está relacionada à disciplina operacional, que é definida como as atitudes, os princípios e valores de uma empresa e das pessoas que nela trabalham, influenciando diretamente na segurança ocupacional e bem-estar, bem como na eficiência e qualidade das operações.

Ainda segundo o autor, a cultura organizacional é responsável por mudar os valores, princípios e as atitudes das pessoas, a fim de conduzi-las no caminho do desenvolvimento e crescimento.

Para os autores Campos e Dias (2012), a maturidade da cultura de segurança é definida como aquela que inclui costumes, valores e atitudes adotadas por um grupo, influenciando a forma de pensar dos indivíduos e a conduta dos envolvidos. Dessa forma, o estabelecimento da cultura é fundamental para o sucesso e realização do Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho que por sua vez adota costumes, hábitos e normas capazes de gerar comportamentos seguros e habituais.

Logo, essa pesquisa visa discutir sobre a maturidade da cultura de segurança sólida e bem implantada em espaços industriais. Diante destas discussões, esta pesquisa

pretende responder qual o nível de maturidade da cultura de segurança no trabalho de uma indústria cimenteira.

O trabalho se justifica pela relevância em se verificar a maturidade das organizações em termos de segurança de trabalho, já que é notório que a cada dia mais e mais pessoas sofrem com acidentes em seus locais de trabalho, além de se tratar de um estudo ainda pouco realizado em uma indústria cimenteira, podendo assim contribuir ainda mais para uma verificação do nível de maturidade e a influência de seu entendimento por parte dos trabalhadores sobre os riscos aos quais estão submetidos, auxiliando na diminuição de acidentes neste tipo de empresa.

Portanto, o presente trabalho tem como o seu objetivo descrever teoricamente a cultura de segurança no trabalho.

Cultura de segurança no trabalho

Com o crescimento e modernização das indústrias, surgiu a necessidade de proporcionar um ambiente seguro de trabalho para os trabalhadores que exercem suas atividades laborativas nesses ambientes. Mais que mecanismos de segurança, é necessário pensar na conscientização dos colaboradores, criando uma cultura de segurança no trabalho, a qual deve ser trabalhada até que seja estabelecida, de modo que se torne natural aos empregados adotarem condutas pautadas na segurança do trabalho (Campos; Dias, 2012).

O termo “cultura de segurança no trabalho” foi utilizado, pela primeira vez, quando realizaram o relatório técnico de um acidente nuclear, na usina de Chernobyl, localizada na Ucrânia. O acidente ocorreu no ano de 1986 e ficou conhecido por todo o mundo, devido a sua gravidade (Gonçalves Filho; Andrade, 2013).

O conceito foi empregado para apontar e explicar os equívocos da parte organizacional, os quais contribuíram para a ocorrência do desastre nuclear (Marchi; Pereira; Burtet, 2018). Foi a primeira vez que o termo foi utilizado de forma oficial.

O termo “cultura de segurança” foi definido como “o conjunto de características e atitudes das organizações e dos indivíduos, que garante que a segurança de uma planta nuclear, pela sua importância, terá a maior prioridade” (Insag, 1988, *apud* Agência, 1991, p.1).

Após a sua utilização em relatório oficial, tal conceito tornou-se mundialmente conhecido. Na década de 1990, estudiosos se preocuparam em expandir o conhecimento teórico e empírico acerca do tema. Buscou-se o aprofundamento dos estudos sobre cultura

de segurança, a fim de poder conceituá-la e traçar meios de avaliação (Gonçalves Filho; Andrade, 2013).

A cultura de segurança se apresenta como uma parte da cultura organizacional, pois acreditam que a primeira se trata de um aspecto da segunda, o qual influenciaria no comportamento dos integrantes da organização (Campos; Dias, 2012). No entanto, Cooper (1998) defende a existência independente do conceito de cultura de segurança, o qual pode ser utilizado como um instrumento de melhoria da estrutura organizacional do ambiente de trabalho.

Campos e Dias (2012, p. 598) ensinam que a cultura de segurança pode ser definida como “as experiências vividas pelos membros da organização e os significados e as interpretações destas experiências, expressos, em parte, de forma simbólica, que servem como guia para as ações dos empregados frente aos riscos, aos acidentes e à prevenção”.

Apresentado o conceito pertinente ao tema, é importante mencionar os componentes de cultura de segurança no trabalho, apresentando quais são os fatores determinantes, as dimensões, bem como as partes que o compõem, a fim de que o tema seja bem explorado e esclarecido no presente trabalho.

Segundo o ensinamento de Buffon, Aguiar e Godarth (2017), os seus componentes principais são as políticas organizacionais, os procedimentos organizacionais, a gestão de ações, e as respostas dos grupos de trabalho individuais e coletivos, abarcando os seus valores, crenças e comportamentos.

Segundo Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2013), a cultura de segurança se apresenta como o resultado de algumas interações que ocorrem de forma dinâmica relacionando três aspectos, que se apresentam como pressupostos básicos: valores, práticas coletivas e a estrutura da organização.

Valores refere-se a ações que ajudam a criar um ambiente seguro na cultura de segurança pessoal e dos grupos de trabalho, em termos de atitudes, pensamentos e comportamentos. As Práticas coletivas referem-se à participação do empregado na tomada de decisões e atividades relacionadas à segurança. Inclui a participação dos funcionários na definição da política de segurança e na tomada de decisões para melhorar a segurança, aceitar exames de saúde, participar de treinamento de segurança, e assim por diante. A estrutura da organização pode ser definida como a implementação de estratégias de segurança por meio de planejamento, alocação de recursos e melhoria da segurança. O

planejamento de segurança é um componente importante dos sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional (Gonçalves Filho, 2013).

Conforme ensinam os mesmos autores, “as interações entre esses aspectos podem variar em intensidade e no tempo. Por exemplo, pode demorar para as mudanças na estrutura da organização influenciar nos valores dos membros da organização” (Gonçalves Filho; Andrade; Marinho, 2013, s.p.).

No que tange aos seus aspectos, é importante ressaltar que a cultura de segurança no trabalho depende de três aspectos, sendo estes, relativo ao indivíduo, dos quais se ressaltam as crenças e valores de cada indivíduo; aspectos relacionados ao trabalho, os quais inclui a gestão de risco; e, por fim, aspectos relacionados à organização, os quais podem abranger o suporte dado ao indivíduo e a gestão (Borges, *et al.*, 2021).

Dessa forma, cabe dizer que a cultura abordada é mutável, o que significa afirmar que a cultura de segurança é compreendida como algo que é passível de sofrer mudanças, independente do meio em que a organização esteja inserida. Por essa razão, é importante entender qual é a cultura atual de segurança no trabalho (Buffon; Aguiar; Godarth, 2017).

Além disso, se faz necessário também, identificar em qual estágio de maturidade de cultura de segurança no trabalho a organização está, pois é por meio do posicionamento da organização que se torna possível verificar o quanto a segurança dos empregados é valorizada na empresa (Buffon; Aguiar; Godarth, 2017).

Maturidade da cultura de segurança no trabalho

Foi nos Estados Unidos da América, durante a década de 1980, que o conceito de maturidade da cultura de segurança no trabalho ganhou força. Isso ocorreu, pois, no período em questão, estavam sendo desenvolvidas tecnologias que visavam avaliar as capacidades das empresas no desenvolvimento de sistemas de informática (Buffon; Aguiar; Godarth, 2017).

Como a demanda era alta e o apontamento de uma solução passou a ser urgente, muitas empresas se arriscaram em atendê-la, porém sem a capacidade técnica necessária para bem cumprir a proposta, o que acarretou grande prejuízo de tempo e dinheiro. (Buffon; Aguiar; Godarth, 2017).

Assim, estudiosos, ao analisarem o caso, chegaram à conclusão de que “a análise do fluxo de informações deve ser tratada de modo a possibilitar a criação de três estágios de maturidade: patológico, burocrático (ou calculativo) e sustentável (ou construtivo)” (Buffon; Aguiar; Godarth, 2017, p. 6).

No período em questão, o governo americano teve a necessidade de avaliar a capacidade de cada empresa que seria contratada para o desenvolvimento de sistemas de informática. Assim, a expressão “maturidade” foi concebida e inserida no meio organizacional (Marchi; Pereira; Burtet, 2018).

Foi nesse período em que se pensou em criar um “modelo de maturidade para a cultura de segurança, com o objetivo de ajudar as empresas a identificar a maturidade de sua cultura e quais ações eram necessárias para melhorá-la” (Marchi; Pereira; Burtet, 2018, p. 86).

Ao discorrer sobre maturidade, faz-se necessário abordar os estágios da maturidade. Gonçalves Filho (2012), Campos e Dias (2012) definem diferentes estágios existentes, entretanto, foram pesquisados os principais. Assim, tem-se os três principais tipos: estágio patológico, burocrático e sustentável (BORGES *et al.*, 2021). No estágio **patológico**, ainda não há ações implementadas na empresa para segurança do trabalho. Pode ocorrer da organização procurar atender a legislação relacionada à segurança do trabalho, mas ainda não há cultura de segurança implantada na empresa.

Já no estágio burocrático (calculativo), há a existência de um sistema integrado, que engloba saúde, segurança e meio ambiente, para que a empresa possa se orientar na realização de seus negócios. Nesse estágio, a organização busca sempre por melhorias e controle de riscos mais ainda insuficientes em períodos de crise e de mudança rápida ou não tem uma visão sistêmica de saúde e segurança em sua gestão (Borges, *et al.*, 2021).

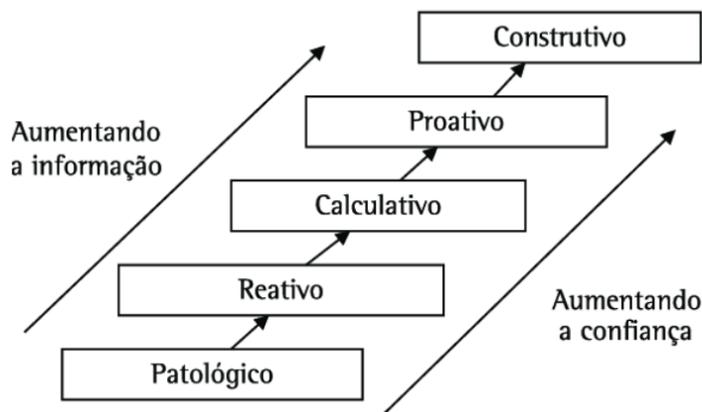
Já no estágio **sustentável** (construtivo), a empresa atingiu o patamar ideal de maturidade, porém não pode se acomodar, devendo sempre buscar por melhorias contínuas,

Além dos estágios citados, outros três tipos devem ser considerados, quais sejam: estágio **reativo**, quando as empresas implementam ações de segurança somente após a ocorrência de um acidente); e estágio **proativo**, considerado estágio de transição para se alcançar a cultura sustentável (Campos; Dias, 2012).

Para se medir a maturidade da cultura de segurança, e conseqüentemente, se reconhecer qual estágio a empresa se encontra, se faz necessária a utilização de algumas ferramentas, as quais são denominadas, também, de fatores. Dentre os fatores indicativos de maturidade de cultura de segurança, destaca-se a comunicação, o comprometimento e/ou envolvimento da gerência e seus empregados, a realização de treinamentos e competências, etc. (Gonçalves Filho; Andrade; Marinho, 2013).

Cabe esclarecer que a literatura não define um grupo específico de fatores como padrão, porém, os mais frequentemente utilizados são: informação, aprendizagem organizacional, envolvimento, comunicação e comprometimento (Silva, 2019).

Figura 1 Representação das questões e seus respectivos fatores.



Fonte: Hudson (2001).

O instrumento mais utilizado no mundo para medir a maturidade da cultura de segurança nas organizações é o questionário. No entanto, a literatura ressalta a falta de uma formatação universal, o que impede a realização de uma possível comparação entre os questionários aplicados, podendo influenciar, de alguma maneira, nos resultados finais (Campos; Dias, 2012).

Cabe ressaltar, ainda, que quanto menor for o nível de maturidade da cultura de segurança no local em que o questionário será aplicado, maior deve ser o cuidado, para que os gestores não corram o risco de comprometerem o resultado final (Silva, 2019).

A literatura ensina que o índice de ocorrência de acidentes está diretamente ligado ao grau de maturidade da cultura de segurança de uma empresa. Sendo assim, “quanto maior o grau de maturidade da cultura de segurança de uma empresa, menor será o índice de acidentes” (Borges, *et al.*, 2021, p.21-22). No mesmo sentido, é pelo grau de maturidade que se torna possível identificar quais áreas da empresa precisam de maior atenção para melhorias e maior investimento.

Conclusões

O texto abordou de forma abrangente a relevância da cultura de segurança no ambiente de trabalho na área industrial. Inicialmente, destacou-se a incidência de acidentes e mortes relacionadas ao trabalho, enfatizando a necessidade de promover uma cultura de segurança, englobando a conscientização e a adoção de atitudes seguras pelos colaboradores na organização.

A pesquisa concentrou-se na análise da maturidade da cultura de segurança, introduzindo a busca do estágio da organização que pode estar no estágio patológico, reativo, burocrático, proativo ou sustentável. Esta abordagem é essencial nos setores industriais, onde a prevenção de acidentes é uma prioridade crucial. A avaliação da maturidade, realizada através de questionários, emergiu como um instrumento central na compreensão do posicionamento das organizações.

A metodologia apresentada parece ser adequada para obter informações sobre a maturidade da cultura de segurança na indústria. A utilização de um questionário estruturado com categorias definidas permite uma avaliação quantitativa que pode ser comparada ao longo do tempo e entre diferentes setores da organização.

Concluindo, o texto ressaltou a relação direta entre o grau de maturidade da cultura de segurança e a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho. Destaca-se a importância contínua de melhorias mesmo em princípios mantidos, desde que uma postura proativa na gestão da segurança ocupacional seja crucial. A pesquisa aponta importantes pontos de atenção para as organizações, especialmente aquelas em setores de risco, promovendo uma abordagem abrangente e contínua na promoção da segurança e prevenção de acidentes.

6 REFERÊNCIAS

- BORGES, Nathália de Faria; VILAÇA, Isabela Pessanha; LAURINDO, Quézia Manuela Gonçalves. Acidentes do trabalho e cultura de segurança no setor da construção civil. **Revista Perspectivas Online: Exatas & Engenharia**, v. 11, n. 33, p. 19-33. Disponível em: https://ojs3.perspectivasonline.com.br/exatas_e_engenharia/article/view/2353/2344. Acesso em 01 de maio de 2023.
- BUFFON, Gabriela; AGUIAR, JAIRO LEONARDI de; GODARTH, Kellerman Augusto Lemes. Maturidade da Cultura de segurança no trabalho: aplicação do modelo de Hudson em laticínio no sudoeste do Paraná. **Revista Administração em Diálogo**, v. 20, n. 02, p. 01-18, a. 2017. Disponível em:

<https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/34888/25399>. Acesso em 01 de maio de 2023.

CAMPOS, Dário Castro; DIAS, Márcio Carlos Ferreira. A cultura de segurança no trabalho: um estudo exploratório. **Sistemas & Gestão**, v. 7, a. 2012, p. 594-604. Disponível em: https://web.archive.org/web/20160826083008id_/http://www.revistasguff.br:80/index.php/sg/article/viewFile/V7N4A7/V7N4A7. Acesso em 01 de maio de 2023.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; MARINHO, Marcia Mara de Oliveira. Modelo para a gestão da cultura de segurança do trabalho em organizações industriais. **SciELO – Scientific Electronic Library Online**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/9dmdBMxpB4QP4fCMHb64Cxb/?lang=pt>. Acesso em 01 de maio de 2023.

COOPER, D. **Improving safety culture: a practical guide**. Londres: Wiley, 1998. 318 p.

GONÇALVES FILHO, Anastácio P. **Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo**. Gestão e Produção, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 205-220, 2011.

MARCHI, Adriela de; PEREIRA, Diulnéia Granja; BURTER, Michele. Mensurando a maturidade da cultura de segurança no trabalho: uma revisão das ferramentas existentes. **Revista de Ciencias Empresariales y Sociales**, v. 1, n. 1, a. 2018. Disponível em: <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/empresarialesysociales/article/view/452/477>. Acesso em 01 de maio de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT **pede ação mundial urgente para combater doenças relacionadas com o trabalho**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/oit-pede-acao-mundial-urgente-para-combaterdoencas-relacionadas-com-o-trabalho>>. Acesso em 08 de maio de 2023.

SILVA, Rodrigo. A cultura de saúde e segurança do trabalho nas organizações: uma análise crítica da sua importância. **Interfac EHS – Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 14, n. 1, a. 2019. Disponível em: https://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2019/07/244_InterfaEHS_ArtigoRevisado-43-62.pdf. Acesso em 01 de maio de 2023.

8 ANEXOS

ANEXO 1-Questionário aplicado



QUESTIONÁRIO – CULTURA DE SEGURANÇA

Sou estudante de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul / Campus do Pantanal, e gostaria de pedir a sua colaboração no trabalho que estou a realizar no âmbito Maturidade da Cultura de Segurança no Trabalho – Indústria Cimenteira.

Este questionário tem como finalidade conhecer a opinião dos trabalhadores que colaboram com a empresa, sobre as medidas e regras de segurança no trabalho implementadas, de modo que as questões de segurança possam ser melhoradas.

Toda a informação que me prestar é confidencial e anônima, não podendo ser, posteriormente, identificada a pessoa que respondeu

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Há quanto tempo trabalha na empresa?

- até 2 anos
 de 2,1 a 5 anos
 de 5,1 a 10 anos
 de 10 a 15 ano
 mais de 15 anos

Qual setor você trabalha?

- Administrativo
 Manutenção
 Fabricação
 Segurança do trabalho
 mineração

Ocupa cargo de liderança?

- sim
 não

PARTE I – INFORMAÇÃO

QUESTÃO 1 - Com relação às ocorrências anormais ocorridas na empresa independente da gravidade: São informadas pelos empregados.

-) Não são informadas pelos empregados.
-) São informadas pelos empregados.
-) Somente acidentes graves são informadas pelos empregados.
-) A maioria são informadas pelos empregados.
-) A maioria das ocorrências não são informadas pelos empregados.

QUESTÃO 2 – Com relação aos meios para informar as ocorrências anormais na empresa: Apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes (independente da gravidade).

-) A empresa oferece meios que permitem os empregados informar qualquer tipo de ocorrências normais.
-) Apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes graves.
-) Não oferece meios que permitem os empregados informar quaisquer tipo de ocorrências anormais.
-) Apenas as ocorrências anormais que resultaram em acidentes (independente da gravidade).

QUESTÃO 3 - Com relação ao comportamento dos empregados frente às ocorrências anormais:

-) A **minoridade** dos empregados se sente a vontade (tem confiança) em informar as ocorrências anormais ocorridas na empresa.
-) **Todos** os empregados se sentem a vontade (tem confiança) em informar as ocorrências anormais ocorridas na empresa.
-) A **maioria** dos empregados se sente a vontade (tem confiança) em informar as ocorrências anormais que acontecem na empresa.
-) Os empregados **não** se sentem a vontade (não tem confiança) em informar as ocorrências anormais que acontecem na empresa.

QUESTÃO 4 - Com relação à existência de índices de acompanhamento e controle da segurança no trabalho:

-) Os únicos índices de desempenho da segurança no trabalho existentes na empresa são os acidentes graves ocorridos.
-) A empresa possui outros índices de desempenho da segurança no trabalho, além das taxas de acidentes ocorridos.
-) Não existem na empresa índices de desempenho da segurança no trabalho.
-) Os únicos índices de desempenho da segurança no trabalho existentes na empresa são as taxas de acidentes ocorridos.

PARTE III – ENVOLVIMENTO

QUESTÃO 9 - Com relação à participação dos empregados nos temas relacionados à segurança no trabalho:

- Os empregados participam das questões sobre segurança no trabalho **apenas quando ocorrem acidentes graves** na empresa.
- Os empregados **não participam** das questões sobre segurança no trabalho da empresa.
- Todos** os empregados participam das questões sobre segurança no trabalho da empresa.
- A minoria** dos empregados participa das questões sobre segurança no trabalho da empresa.
- A maioria** dos empregados participa das questões sobre segurança no trabalho da empresa.

QUESTÃO 10 - Com relação ao interesse dos empregados em participar dos temas relacionados à segurança no trabalho:

- A minoria** dos empregados se interessa em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa.
- Os empregados se interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho **apenas quando ocorrem acidentes graves** na empresa.
- Todos** os empregados se interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa.
- A maioria** dos empregados se interessa em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa.
- Os empregados **não** se interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa.

PARTE IV – COMUNICAÇÃO

QUESTÃO 11 - Com relação à efetividade da comunicação para os empregados sobre segurança no trabalho:

- A comunicação sobre segurança no trabalho feita pela empresa **não chega** aos empregados
- A comunicação sobre segurança no trabalho feita pela empresa chega **a todos** os empregados.
- A comunicação sobre segurança no trabalho feita pela empresa chega à **maioria** dos empregados.
- A comunicação sobre segurança no trabalho feita pela empresa chega à **minoria** dos empregados.

QUESTÃO 12 - Com relação à comunicação para os empregados sobre segurança no trabalho:

- As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa são diversas, tais como o uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI), palestras sobre segurança, índices de acidentes, resultados de análises de ocorrências anormais, proteção à saúde, melhorias realizadas em segurança no trabalho, entre outros.
- As notícias sobre segurança no trabalho somente são divulgadas pela empresa quando ocorrem acidentes graves.
- As notícias sobre segurança no trabalho não são divulgadas pela empresa.
- As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa limitam-se as previstas em normas de segurança, como por exemplo, sobre uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

QUESTÃO 13 - Com relação à existência de um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho:

- () Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança.
- () Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho apenas quando acontecem acidentes graves.
- () O canal de comunicação entre a empresa e os empregados para falar segurança no trabalho é formal (com base em normas e procedimentos da empresa, como por exemplo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e em reuniões formais de trabalho).
- () Não existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho.

PARTE V – COMPROMETIMENTO

QUESTÃO 14 - Com relação às auditorias em segurança no trabalho:

- () A empresa faz auditorias em segurança do trabalho em todos seus setores.
- () A empresa faz auditorias em segurança no trabalho apenas depois que acidentes graves ocorrem.
- () A empresa não faz auditorias em segurança no trabalho.
- () A empresa faz auditorias em segurança no trabalho apenas nas áreas onde existem riscos de acidentes.

QUESTÃO 15 - Com relação ao planejamento para a segurança no trabalho da empresa:

- () Não existe na empresa planejamento em segurança no trabalho.
- () O planejamento da empresa para a segurança no trabalho não é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa (com, por exemplo, a área de produção).
- () O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é voltado apenas para a identificação e análise dos riscos existentes no ambiente de trabalho.
- () O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa (como, por exemplo, a área de produção).
- () O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é voltado apenas para corrigir o que deu errado no passado.

QUESTÃO 16 - Com relação aos investimentos (compra de EPI, compras de novos equipamentos e máquinas para melhorar a segurança no trabalho, compra de mobiliário ergonômicos, etc) em segurança no trabalho:

- () A empresa investe continuamente em segurança no trabalho em todos os seus setores.
- () A empresa faz investimentos em segurança no trabalho apenas depois que acidentes graves ocorrem.
- () A empresa não faz investimentos em segurança no trabalho.
- () A empresa faz investimento em segurança no trabalho apenas nas áreas onde existem riscos de acidentes.

QUESTÃO 17 - Com relação à prioridade da segurança no trabalho na empresa:

- () A segurança no trabalho é a maior prioridade na empresa.
- () A segurança no trabalho não é prioridade na empresa.
- () A segurança no trabalho não é a maior prioridade na empresa.

QUESTÃO 13 - Com relação à existência de um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho:

- Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança.
- Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho apenas quando acontecem acidentes graves.
- O canal de comunicação entre a empresa e os empregados para falar segurança no trabalho é formal (com base em normas e procedimentos da empresa, como por exemplo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e em reuniões formais de trabalho).
- Não existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho.

PARTE V – COMPROMETIMENTO

QUESTÃO 14 - Com relação às auditorias em segurança no trabalho:

- A empresa faz auditorias em segurança do trabalho em todos seus setores.
- A empresa faz auditorias em segurança no trabalho apenas depois que acidentes graves ocorrem.
- A empresa não faz auditorias em segurança no trabalho.
- A empresa faz auditorias em segurança no trabalho apenas nas áreas onde existem riscos de acidentes.

QUESTÃO 15 - Com relação ao planejamento para a segurança no trabalho da empresa:

- Não existe na empresa planejamento em segurança no trabalho.
- O planejamento da empresa para a segurança no trabalho não é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa (com, por exemplo, a área de produção).
- O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é voltado apenas para a identificação e análise dos riscos existentes no ambiente de trabalho.
- O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa (como, por exemplo, a área de produção).
- O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é voltado apenas para corrigir o que deu errado no passado.

QUESTÃO 16 - Com relação aos investimentos (compra de EPI, compras de novos equipamentos e máquinas para melhorar a segurança no trabalho, compra de mobiliário ergonômicos, etc) em segurança no trabalho:

- A empresa investe continuamente em segurança no trabalho em todos os seus setores.
- A empresa faz investimentos em segurança no trabalho apenas depois que acidentes graves ocorrem.
- A empresa não faz investimentos em segurança no trabalho.
- A empresa faz investimento em segurança no trabalho apenas nas áreas onde existem riscos de acidentes.

QUESTÃO 17 - Com relação à prioridade da segurança no trabalho na empresa:

- A segurança no trabalho é a maior prioridade na empresa.
- A segurança no trabalho não é prioridade na empresa.
- A segurança no trabalho não é a maior prioridade na empresa.