

BUROCRACIA, CAPACITAÇÃO DIRIGIDA E CONTINUADA: UMA QUESTÃO DE SEGURANÇA NO TRABALHO***Bureaucracy, Directed and Continued Training: A matter of Work Safety***

Evaristo Faria Júnior, Reinaldo Alves da Silva

RESUMO

Este trabalho propõe demonstrar um possível equívoco que acontece, na maioria das Indústrias de Exploração e Produção de Petróleo – *Offshore*, quando se trata de Segurança no Trabalho. A pesquisa foi realizada, em Unidade Marítima de Petróleo de Exploração e Produção, por meio de entrevistas com executantes de tarefas, questionando-os sobre a leitura e entendimento da documentação para liberação dos trabalhos. Além dessa entrevista, alguns trabalhadores responderam a um questionário com 10 perguntas, que analisa e compara sua atual função com suas experiências profissionais, no intuito de verificar o perfil e a necessidade de treinamentos específicos, obrigatórios ou não. Os resultados demonstram o quão importante é implantar um sistema eficiente de liberação dos trabalhos, que motive o colaborador a atender às exigências das normas e procedimentos, em paralelo a uma simplicidade e clareza de tal sistema, principalmente quando se trata de profissionais com formações muito diferentes.

Palavras-Chave: Acidente. Trabalho. Petróleo. Prevenção e Segurança.**ABSTRACT**

This paper proposes to demonstrate a possible mistake that happens at most of the Industries of Exploration and Production of Petroleum - offshore, when it comes to Work Safety. The research was made at Sea Unit of Petroleum Exploration and Production, by means of interviews with task performers, by questioning them about the reading and understanding of documents to release their tasks. Besides this interview, some workers answered a questionnaire with 10 questions, which analyzed and compared their current function to their job experiences, so that it could be verified their profile as well as the need to specific training, both mandatory or not. The results show how important it is to implant an efficient system of task releasing that will motivate the workers to meet the requirements of the rules and procedures, linked to a total simplicity and clarity of this same system, specially when it comes to professionals with very different graduations.

Keywords: Accident. Work. Petroleum. Prevention and Safety.

INTRODUÇÃO

A abordagem do assunto segurança do trabalho nos cursos Técnicos de Segurança do Trabalho, Pós-graduações de Engenharia de Segurança do Trabalho e de Gestão Integrada de Segurança, Meio Ambiente e Saúde enfatiza a questão do registro (listas de presenças, áudios, fotos) nos treinamentos, *briefings*, diálogos de segurança, palestras preventivas e, principalmente, nas liberações de atividades a executar.

É interessante ressaltar que, tanto em sala de aula quanto na empresa, prevalece o foco sobre o registro, visando quase sempre o cumprimento das leis e dos procedimentos internos. Na ânsia de cumprir as exigências do Ministério do Trabalho e os procedimentos internos, os profissionais da área de segurança do trabalho e empregadores menosprezam a motivação do colaborador (executante da tarefa) à leitura e à compreensão do descrito e solicitado para a execução das tarefas de forma segura. Essa preocupação isolada do processo, perfeitamente documentado, não garante que o acidente será evitado. Uma possível garantia que se tem, encarando a prevenção de acidente dessa forma, é uma burocracia ineficiente. A crítica ao registro não significa que ele seja dispensável. Ele tem um objetivo - garantir que informações essenciais sejam repassadas e distribuídas - mas não deve ser considerado o “protagonista da cena”, e sim um instrumento formal do cotidiano laboral.

É importante lembrar que para a liberação de qualquer tarefa é preciso conhecer o perfil do executante dessa tarefa. Sua experiência profissional e a capacitação a que foi submetido para estar autorizado a realizá-la são de suma importância para as partes gestoras do processo.

Pode-se inferir que a crescente e imediata necessidade do mercado de trabalho no Brasil, motivada pelo aquecimento econômico do país, vem dificultando a formação e o preparo do profissional. Essa capacitação deve ser dirigida ao colaborador de forma a, pelo menos, nivelar o conhecimento básico entre os executantes de uma mesma função.

O tema foi abordado sob o ponto de vista da necessidade do registro dos procedimentos adotados para prevenção de acidentes nas organizações, pois além de ser uma exigência legal é também uma forma de divisão das responsabilidades no processo. O que não se pode esperar é que as listas de presenças, fotos, vídeos ou uma série de páginas descritas garantam a inocorrência do acidente de trabalho. São elementos do processo de prevenção, porém jamais prevalecerão sobre as ações.

O que motivou a escolha do tema deste trabalho foi a atual conjuntura do ensino, da capacitação da mão de obra no Brasil e do direcionamento da indústria do petróleo em relação aos processos de liberação de tarefas para garantir a integridade física e psicológica dos colaboradores. Observa-se que, nas instituições de ensino e empresas o foco está cada vez mais nos benefícios financeiros, promovendo-se cursos de curta duração, com salas de aulas excessivamente lotadas e diminuindo-se significativamente a qualidade do aprendizado. Cumpre evidenciar também que, na indústria de petróleo, tenta-se evitar deficiências nas percepções de riscos de acidentes em sua força de trabalho por meio de documentos assinados pelos colaboradores de toda a estrutura da organização, desde os cargos gerenciais até o executor.

OBJETIVOS

Este artigo avalia o aumento de acidentes no trabalho da indústria de extração e produção de petróleo e gás, diante da percepção de risco e capacitação dos colaboradores desta área. Busca demonstrar a importância que as empresas devem dar na identificação das deficiências na formação profissional dos colaboradores, além de motivá-los a exercer Segurança no Trabalho como valor e benefício próprio e não apenas como regras a serem cumpridas perante uma burocracia de procedimentos operacionais.

FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA

Uma das importantes estratégias para o sucesso de uma empresa é a

conservação da saúde física e mental de seus colaboradores. Com a pressão do mercado de trabalho e serviços, a avidez por conhecimento de novas tecnologias, pela rapidez nas entregas e pela qualidade dos produtos, cai sobre os ombros do colaborador uma intensa cobrança, que frequentemente o expõe a risco de acidente no trabalho.

Na concepção do psicólogo Odilon Cunha Jr. (2003), muitas empresas já percebem a necessidade do desenvolvimento das pessoas e suas competências para que o trabalho se torne mais efetivo. Outros três importantes pontos em relação ao fator humano devem ser considerados: direcionamento estratégico, capacitação pessoal e motivação.

Em consenso com o raciocínio anterior, a pesquisa feita trata da motivação na leitura, no cumprimento das orientações de documentações para liberação de trabalhos e na realização da capacitação dirigida aos colaboradores.

A motivação para a segurança aponta inúmeras variáveis que influenciam nos resultados, visto que a motivação subordina-se a aspectos determinantes como cultura, crença, posição social, idade, formação e experiência profissional.

Os psicólogos Prochaska e DiClemente (1982), para compreender como as pessoas mudam e porque mudam, descreveram o modelo Transteórico de Motivação para Mudança foi baseado na premissa de que a mudança comportamental é um processo e que as pessoas têm diferentes níveis de motivação e prontidão para mudar. Esse estado de disposição e prontidão para mudança não é constante e oscila de tempos em tempos, de uma situação para outra e pode ser influenciado pelo contexto, aumentando ou diminuindo. Os psicólogos também defendem que as pessoas podem estar em diferentes estágios de motivação para mudança e a abordagem para cada estágio deve ser diferenciada, garantindo assim o sucesso da intervenção.

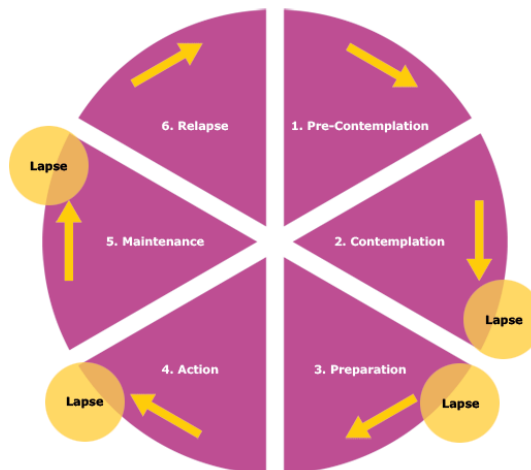


Figura 1: Ciclo da mudança

De acordo com essas afirmações, destaca-se a identificação do perfil do colaborador (cultura, formação, experiência profissional etc.) como uma etapa precedente ao direcionamento às medidas de capacitação. Assim, serão feitas uma triagem e uma divisão dos grupos, de forma a sensibilizar cada indivíduo para a prática do trabalho seguro e potencializar a implementação das ideias que traduzem a segurança no trabalho como valor.

No ensino e capacitação da força de trabalho, podem ser identificadas algumas variáveis que interferem no processo de instrução ao colaborador para um comportamento seguro no trabalho. A psicóloga Juliana Zilli Bley (2006) constata, em uma de suas pesquisas, que a formação insuficiente dos “agentes de ensino” pode refletir negativamente na escolha dos métodos de ensino. Os resultados demonstraram que, apesar da grande quantidade de informações que os colaboradores possuem sobre prevenção de acidentes, eles ainda se sentem pouco capazes de agir em relação ao risco de suas atividades. Os dados indicam também uma significativa diferença entre o que os instrutores e o que os colaboradores entendem por comportamento seguro. Isso reafirma a lacuna no sistema de ensino-aprendizagem empregado nessa área.

A pesquisa da psicóloga Juliana Zilli Bley (2006) é citada por observar o crescente desinteresse com a qualidade do ensino e a capacitação da mão de obra. O descaso com a educação reflete-se nas salas de cursos

profissionalizantes excessivamente lotadas; cursos de qualificação com carga horária insuficiente e a negligência à orientação específica e dirigida pelo colaborador. A reprodução dessa tendência no ambiente de trabalho é o tratamento equalizado a diferentes cargos, funções e indivíduos, os quais muitas vezes atuam em ambientes altamente perigosos, da mesma forma que atuam em outros ambientes. O livro: *Comportamento Seguro* (JULIANA ZILLI BLEY, 2006) enfatiza a necessidade das empresas em definir estratégias de aprendizagem para melhoria das condições de segurança. Entretanto, o que se observa são ações educativas visando apenas à carga horária e desprezando os aspectos identificados na etapa de levantamento de necessidades. É também recomendado o planejamento de ensino para esses treinamentos, focando sempre sua aplicabilidade e o conhecimento adquirido por parte dos aprendizes, além da avaliação desse conhecimento. Ainda seguindo a ideia exposta nesse livro, todo esse processo de ensino e conscientização deve estar coerente com especificidades da atividade, deve ser apropriado ao nível educacional e à experiência profissional dos colaboradores.

A pesquisa citada no livro mostra a dificuldade dos trabalhadores em entender o que é “Trabalhar com Segurança”, bem como demonstra a difícil tarefa do educador em avaliar quais competências o aluno deve adquirir após um determinado treinamento. A competência se configura em graus da capacidade de uma pessoa atuar num determinado assunto. Assim, o que se diz competência em saúde e segurança do trabalho significa a capacidade do colaborador em controlar os riscos da atividade, de modo a diminuir a possibilidade da ocorrência de um acidente.

Enquanto houver dúvida se os colaboradores são capazes de identificar uma condição de risco - desenvolvendo dessa maneira um trabalho de prevenção aos acidentes - e se os instrutores têm convicção dos assuntos e métodos para ensinar a trabalhar de forma segura, dificilmente a força de trabalho estará consciente sobre a maneira correta e a importância da promoção da segurança no ambiente de trabalho.

O comportamento revela situações da vida do ser humano. Também, conforme a descrição de comportamento no livro, pode-se entender comportamento como um conjunto de relações que se estabelecem entre aspectos de um organismo, aspectos do meio em que ele atua e as consequências da sua atuação, sendo esse meio caracterizado como máquinas, ferramentas, relação com colegas e supervisores, normas e procedimentos.

A citação desse livro se deve à consciência em prevenir acidentes e em saber a forma como eles acontecem, no intuito de trazer benefícios para as organizações, pois aborda, em vários aspectos, a capacitação dirigida. Um dos enfoques desse artigo, também discutido no livro, é a contradição entre a abordagem, diga-se deficiente, em sala de aula e nos treinamento, e a maneira de se exigir a execução de determinada tarefa.

METODOLOGIA DA PESQUISA

É importante ressaltar que não é objetivo desse trabalho avaliar ou identificar alguma Unidade Marítima onde a pesquisa foi desenvolvida.

A maneira pela qual os métodos foram aplicados, baseados em levantamentos de dados apresentados por órgãos competentes e de dados *“in loco”* em uma Unidade Marítima de Petróleo de Exploração e Produção, na Bacia de Campos-RJ, classificam esse trabalho como original, por ser inédito qualitativo, por identificar o perfil das pessoas que sofreram ou presenciaram um acidente e quantitativo por terem sido levantadas e mensuradas as ocorrências de acidentes pessoais em conjunto com o perfil dos colaboradores, no intuito de possibilitar o entendimento da situação.

Para possibilitar o levantamento dos dados, alcançar os resultados e discutir o assunto em questão fez-se necessário:

- Levantar informações sobre pesquisas ou estudos já realizados com uma linha de pesquisa parecida. Assuntos citados em FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.

- Pesquisar dados estatísticos em órgãos públicos competentes em assuntos referentes à Segurança e Saúde no Trabalho.

- Entrevistar 37 (trinta e sete) executantes de tarefas, questionando-os se houve a leitura e o entendimento da documentação (Permissão de Trabalho) que os autoriza o início do serviço.

- Submeter 72 (setenta e dois) trabalhadores a um questionário (Anexo A) com dez perguntas, no intuito de analisar situações consideradas importantes para realização de discussão sobre o assunto e, principalmente, prevenção de acidentes.

A metodologia utilizada nesse trabalho objetiva levantar dados estatísticos no âmbito nacional, referente à acidente do trabalho, e comparar com resultados encontrados na pesquisa, buscando assim identificar pontos de melhoria na Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho em atividades de Exploração e Produção de Petróleo “Offshore”.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Diante o levantamento dos registros sobre acidentes no trabalho e informações obtidas diretamente através dos colaboradores, podemos ressaltar alguns pontos em pesquisas realizadas, em órgãos públicos que normatizam, que regulamentam assuntos referentes à Segurança e Saúde no Trabalho e elaboram mapas estatísticos referentes ao assunto, levantaram-se as seguintes informações:

- Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego, constante na Norma Regulamentadora 04-SESMT o setor de atividade econômica de que trata o artigo em questão é classificado pelo CNAE - 06.00-0 (Extração de Petróleo e Gás Natural) com o maior grau de risco que existe, grau de risco 04. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>, Acesso em: 24 dez. 2011 às 15h30min.

- Em 2010, o Ministério de Previdência Social informou que o número de

acidentes de trabalho registrados no Brasil atingiu 720,1 mil acidentes, o que corresponde a uma queda de 4,3% em relação a 2009. A assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente e os óbitos decresceram, respectivamente, 5,8%, 4,1%, 3,5% e 5,9%. Em contrapartida, na área do setor de atuação do CNAE - 06.00-0 os resultados em 2008, 2009 e 2010 aumentaram, sendo 736, 815 e 916 respectivamente, consistindo-se em aumento de 10,73% de 2008 para 2009 e 12,40% de 2009 para 2010. Disponível em: http://www.mps.gov.br/arquivos/office/3_111202-105619-646.pdf. Acesso em: 22 dez. 2011 às 20h15min.

Através das 37 (trinta e sete) entrevistas realizadas, constatou-se que 35 executantes (94,6% dos entrevistados) não haviam lido toda ou boa parte da documentação que os permitiam executar uma determinada tarefa e apenas 02 (5,4% dos entrevistados) estavam cientes das exigências.

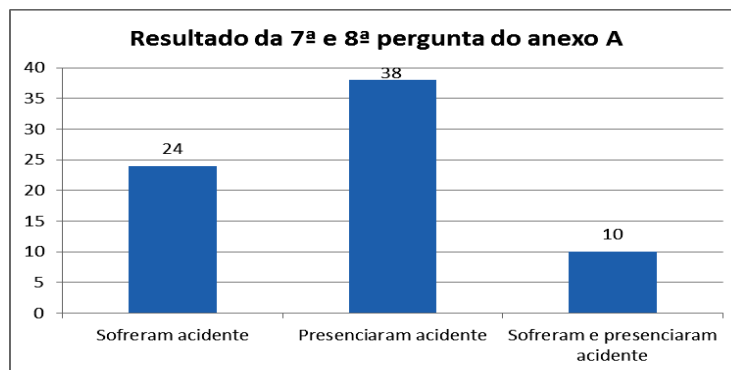
Perante o questionário aplicado aos 72 (setenta e dois) colaboradores, observaram-se os seguintes resultados:

- * Quantidade de colaboradores que já sofreram acidente no trabalho: 24 colaboradores (33,33% dos entrevistados).

- * Quantidade de colaboradores que já presenciaram acidente no trabalho: 38 colaboradores (52,8% dos entrevistados).

- * Quantidade de colaboradores que não sofreram e presenciaram acidente no trabalho: 10 colaboradores (13,9% dos entrevistados).

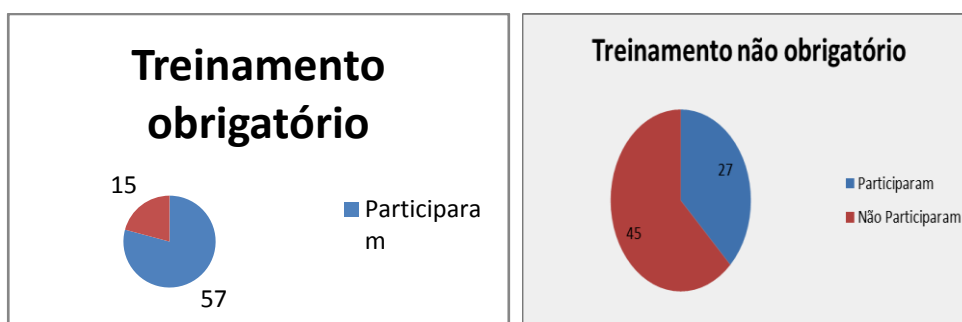
HISTÓRICO DE ACIDENTES



Fonte: FARIA JÚNIOR (2011)

* Referentes aos treinamentos nos últimos dois anos, foram observados que de 72 colaboradores 57 deles (79,1%) participaram de treinamentos obrigatórios e 15 (20,9%) não participaram (Obs.: Há treinamentos obrigatórios com validade superior a dois anos, ou seja, não podemos concluir que os 15 colaboradores que responderam “não” em ter participado de treinamentos obrigatórios deixaram de cumprir a legislação). Já referentes aos treinamentos não obrigatórios 27 colaboradores (37,5%) participaram e 45 (62,5%) não participaram.

PARTICIPÇÃO EM TREINAMENTOS

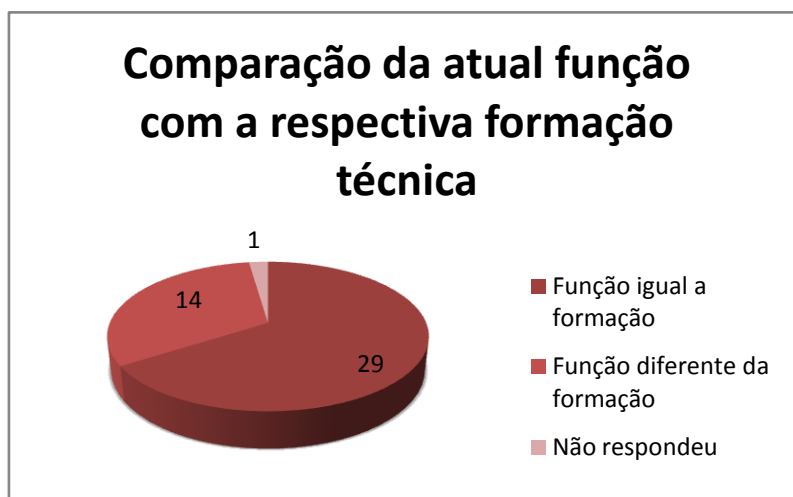


Fonte: FARIA JÚNIOR (2011)

* Colaboradores com segundo grau completo e curso técnico concluído:
Total: 44 (61,1% dos entrevistados)

- Comparação da atual função com a respectiva formação técnica: 29 colaboradores (65,9%) têm funções e formações correspondentes, 14 colaboradores (31,8%) têm funções diferentes da formação e 01 colaborador (2,3%) não respondeu.

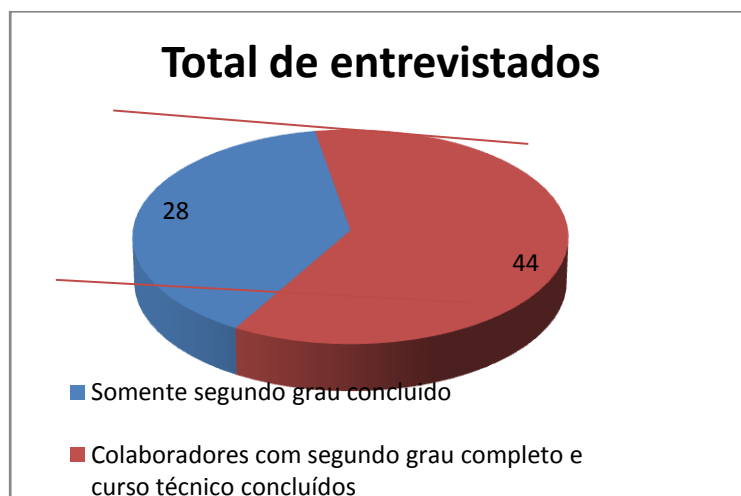
FUNÇÃO X FORMAÇÃO TÉCNICA



Fonte: FARIA JÚNIOR (2011)

- Comparação entre a atual função e outras já exercidas: 08 colaboradores (18,2%) tiveram experiências correspondentes à função atual, 19 colaboradores (43,2%) não tiveram experiências correspondentes à função atual e 17 colaboradores (38,6%) nunca tiveram outra experiência profissional.

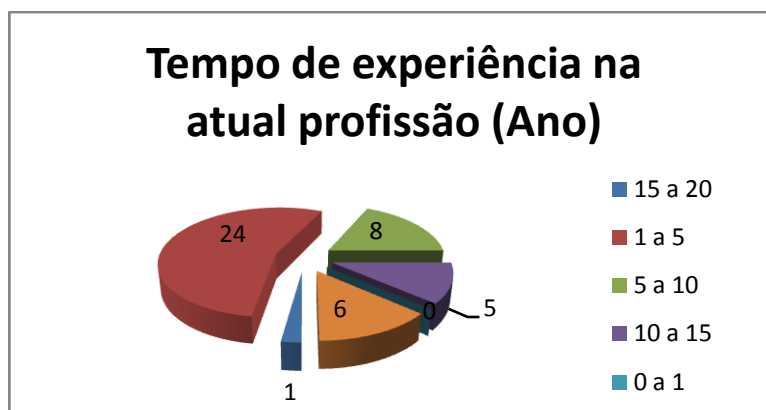
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL



Fonte: FARIA JÚNIOR (2011)

- Tempo de experiência na atual profissão: de 0 a 1 não havia nenhum colaborador, de 1 a 5 anos constataram-se 24 (54,5%) colaboradores, de 5 a 10 foram 8 (18,2%), de 10 a 15 foram 5 (11,3%), de 15 a 20 foi apenas 1 (2,3%) e com mais de 20 anos foram 6 (13,60%) colaboradores.

TEMPO DE PROFISSÃO

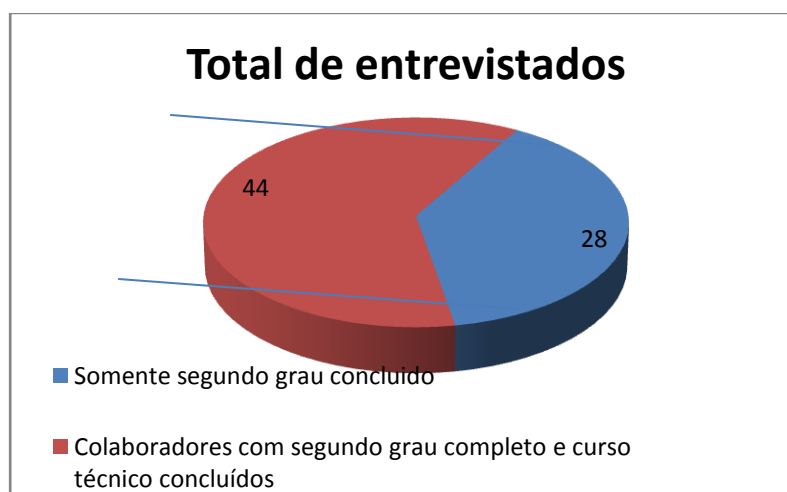


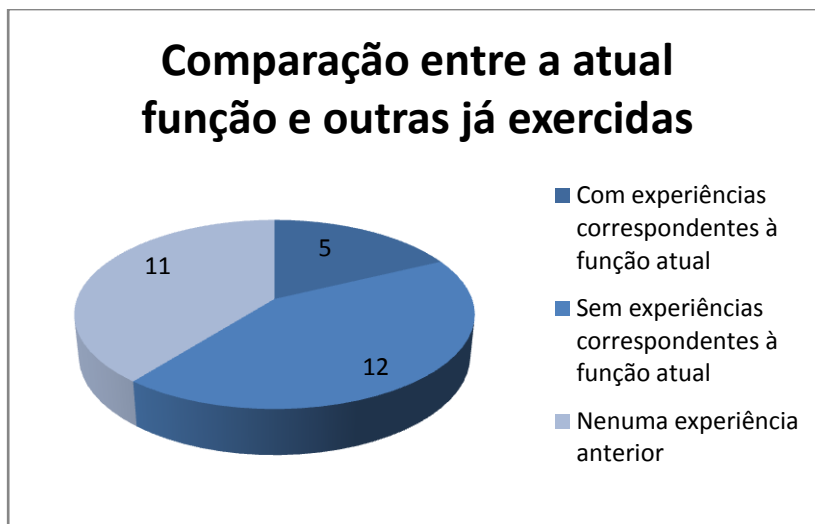
Fonte: FARIA JÚNIOR (2011)

* Colaboradores somente com o segundo grau concluído: Total: 28 (38,9% dos entrevistados)

- Comparação entre a atual função e outras já exercidas: 05 colaboradores (17,85%) tiveram experiências correspondentes à função atual, 12 colaboradores (42,85%) não tiveram experiências correspondentes à função atual e 11 colaboradores (39,3%) nunca tiveram outra experiência profissional.

FUNÇÃO X EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

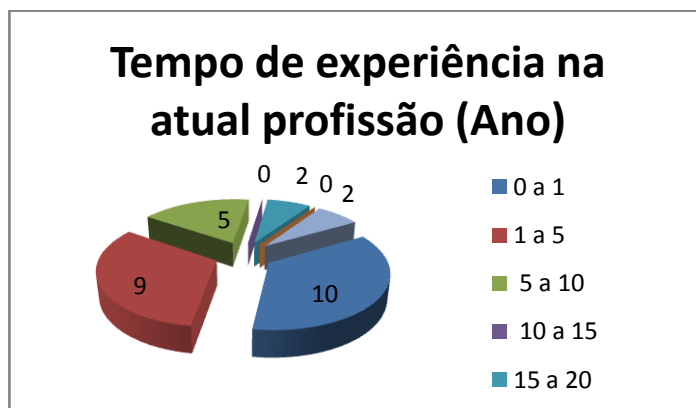




Fonte: FARIA JÚNIOR (2011)

- Tempo de experiência na atual profissão: de 0 a 1 havia 10 (35,7%) colaboradores, de 1 a 5 anos constataram-se 9 (32,1%) colaboradores, de 5 a 10 foram 5 (17,8%), de 15 a 20 foram 2 (7,1%), já de 10 a 15 e mais de 20 anos não houve nenhum. Deixaram de responder este item um total de 2 (7,1%) dos colaboradores.

TEMPO DE PROFISSÃO



Fonte: FARIA JÚNIOR (2011)

DISCUSSÃO

Primeiramente é necessário frisar, que enquanto o quadro de acidentes no trabalho decaiu no Brasil, nos últimos anos; no setor de Exploração e

Produção de Petróleo, esse quadro vem aumentando. A referência nos obriga a rever as medidas tomadas para prevenir os acidentes no trabalho do setor em questão (CNAE - 06.00-0).

O ser humano precisa estar ou ser motivado para realizar qualquer ação que seja, desde a mais corriqueira às mais complexas. Por isso, no momento da implementação de um sistema de gestão com intuito de prevenir acidentes, é necessária a análise do perfil do grupo de trabalho, pois como conclusão das informações anteriores, mesmo com um sistema de liberação de tarefas bem estruturado, o quesito comportamento humano é fator determinante para a segurança no trabalho. Na pesquisa realizada, mais de 90% dos colaboradores negligenciaram o descrito na documentação que os autorizava a executarem as tarefas.

Quanto mais direto e objetivo for o processo de liberação de tarefas, mais facilmente a legislação será cumprida e menor será a possibilidade de os colaboradores estarem expostos ao risco de acidente no trabalho. É importante lembrar também que quanto mais complexo o sistema, mais propenso à ocorrência das falhas de comunicações se torna.

Analisando as funções atuais de cada colaborador com outras já exercidas, observa-se que mais de 40% estão exercendo funções diferentes das que exerciam em outros momentos de sua vida profissional. Sob a ótica de que um profissional experiente é aquele que trabalha há mais de 10 anos em uma determinada área, constata-se que aproximadamente 19,44% de profissionais experientes estão na ativa. Essa pequena parcela de profissionais experientes no mercado seria a que melhor preparada está para prevenir os acidentes no trabalho. Esse colaborador experiente, na maioria das vezes, está altamente capacitado, em contrapartida, a fatia que representa mais de 80% dos trabalhadores não tem a percepção tão desenvolvida para o risco.

Outro fato que diminui a chance de uma organização se envolver em acidente no trabalho é, além de profissionais experientes na função, a capacitação direcionada para os colaboradores, selecionando grupos e levando em consideração a formação e a experiência profissional. O usual são os

treinamentos generalizados, com assuntos e abordagens padronizadas, com a participação simultânea de profissionais de diversas áreas, experiências, responsabilidades e autoridades.

Em consenso com o raciocínio anterior, torna-se importante lembrar que, devido à grande necessidade de mão de obra específica no mercado, as instituições de ensino vêm perdendo a qualidade, principalmente na formação prática do profissional. Para agravar a situação em relação à capacitação da mão de obra, aquele período de experiência e amadurecimento na função não é mais realidade. O colega de trabalho mais antigo - “padrinho” - não pode assumir esse papel, uma vez que se encontra sobrecarregado de tarefas e, conforme apresentado anteriormente, essa mão de obra experiente não é mais a maioria na ativa. Atualmente é comum que profissionais recém- formados assumam responsabilidades prematuras para seu breve histórico profissional.

Essa realidade deve ser analisada no quesito de segurança no trabalho, principalmente quando há interesse em implementar uma capacitação dirigida e continuada para cada função.

Dá-se a devida importância aos treinamentos obrigatórios, no entanto, há um desinteresse com os treinamentos não obrigatórios visto que mais de 60% dos colaboradores não participaram de nenhum treinamento, num período de dois anos. Os treinamentos não obrigatórios configurariam uma capacitação continuada da profissão, uma vez que a memória do ser humano absorve muito pouco do que lhe é transmitido, por isso faz-se necessária, de tempos em tempos, a discussão com os profissionais sobre assuntos relacionados aos seus trabalhos, mesmo que essa discussão não seja obrigatória.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao exposto, por meio deste estudo, fica evidente a necessidade de tratarmos o indivíduo como ser humano: passível de acertos e erros, com vontades, crenças, motivações e reações distintas perante determinadas

situações e não como um ser com padrão de comportamento único e invariável, feito para executar trabalhos. Para que isso ocorra, as organizações de Exploração e Produção de Petróleo devem rever seus relacionamentos com seus empregados, buscando uma política adequada ao perfil do colaborador e à tarefa a ser cumprida, assim como uma melhor capacitação do colaborador ao iniciar e também durante suas atividades, com treinamentos gerais e específicos e orientações continuadas. Um treinamento direcionado com foco definido é muito mais eficiente; ou seja, no ensino, vale mais o conteúdo qualitativo que o quantitativo.

Um acidente não pode ser atribuído a um único motivo, pois ele é desencadeado por inúmeras decisões, atitudes ou comportamentos da organização. Deve ser melhorado o roteiro do trabalho por meio de revisões dos procedimentos, da promoção de um bom clima organizacional, de acompanhamentos periódicos e principalmente por meio da realização de uma efetiva pesquisa referente aos assuntos que envolvam Segurança e Saúde no Trabalho.

Faz-se oportuno, diante da atual conjuntura do mercado de trabalho no Brasil, ressaltar a necessidade de se pensar com afinco e de agir de forma diferente diante da tríade: “exigências legais, mão de obra qualificada e acidentes no trabalho”. Em virtude do que foi mencionado, é clara a responsabilidade da sociedade nesse processo, desde o governo até o empregado com a mais simples atividade, dando ênfase, principalmente, à gestão. É fundamental que se assuma o compromisso de participar e ajudar na mudança de todo o processo e não somente de uma parte.

Os erros devem ser encarados vislumbrando novos e melhores resultados e não apenas com o objetivo de se criar uma estatística favorável ou aceitável, postergando o problema. Esse é o caminho para melhorar os resultados quando se refere à Segurança no Trabalho.

REFERÊNCIAS

BLEY, Juliana Zilli. **Comportamento Seguro**. Curitiba: Editora Sol, 2006.

TRABALHO, Comportamento Psicologia.**Net**, Curitiba, setembro de 1997. Seção Artigos. Disponível <http://www.comportamento.com.br/artigos.php>. Acesso em 20/11/2011 às 09h00min.

Moraes, Giovani Araujo. **Normas Regulamentadoras Comentadas e Ilustradas**, 8ª edição, volume 2 e 3, Rio de Janeiro: Editora Gerenciamento Verde, p. 310, 352, 366, 442, 457, 601, 602, 811, 812, 1351, 1601, 1771, 2011.

Lei nº. 6514, de 22/12/1977. **Segurança e Medicina do Trabalho**, 7ª edição, São Paulo: Editora Saraiva, p. 148 – 161, 2011.

Anexo - A (Questionário usado em entrevistas)

- 1 - Nome:
- 2 - Idade:
- 3 - Formação escolar:
- 4 - Função atual:
- 5 - Tempo de exercício da função atual:
- 6 - Caso tenha, informar as duas profissões/funções anteriores e o tempo de exercício de cada:
- 7 - Já sofreu acidente com lesão: () Leve () Médio () Grave
- 8 - Já presenciou algum acidente com lesão: () Leve () Médio () Grave
- 9 - Participou de treinamentos OBRIGATÓRIOS, pelo exercício da função, nos dois últimos anos? Quais?
- 10 - Participou de treinamentos NÃO OBRIGATÓRIOS, pelo exercício da função, nos dois últimos anos? Quais?

AUTORES

Evaristo Faria Júnior, graduado em Engenharia Elétrica pela Faculdade Politécnica de Uberlândia - FPU - Campus de Uberlândia - MG; com especialização *Lato Sensu* em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Fundação Educacional de Ituiutaba, associada à Universidade do Estado de Minas Gerais - Campus de Ituiutaba-MG. ideiasms@yahoo.com.br

Reinaldo Alves da Silva, graduado em Engenharia Civil, com especialização *Lato Sensu* em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Federal de Uberlândia - UFU - MG, professor adjunto do Centro de Treinamento e Aperfeiçoamento Profissional - CTAP - Campus de Uberlândia-MG. reinalvesilva@yahoo.com.br