

GESTÃO DE SEGURANÇA NO TRABALHO NA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA VÁRZEA GRANDENSE – COOPERGRANDE

Maria Aparecida de Melo¹

RESUMO

Este artigo trata-se de um projeto de intervenção, realizada na COOPERGRANDE pela discente do curso superior Tecnólogo em Gestão Pública. Tem por objetivo conhecer, avaliar e colaborar na capacitação do programa de Gestão de Pessoas, em especial ao que tange as áreas de Saúde e Segurança no Trabalho, dos colaboradores da Cooperativa Várzea-Grandense (COOPERGRANDE) situada na zona rural do município de Várzea Grande-MT. A metodologia utilizada no desenvolvimento do trabalho foi uma revisão bibliográfica, com análise na concepção dos termos “Recursos Humanos” até a atual “Gestão de Pessoas ou Gestão de Talentos”, focalizando nos temas saúde e segurança no trabalho além da pesquisa-ação. Também foi realizada intervenção qualitativa, através de palestra educativa e rodas de conversas com os colaboradores sobre os temas citados anteriormente, desenvolvida com utilização de palestras, sobre a obrigatoriedade de fornecimento e utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Mediante a todas as Normas, Leis, Decretos e Portarias que regulamentam sobre o tema dos equipamentos de segurança e seu auxílio, bem como orientação e conscientização dos funcionários, objetivando a minimização dos riscos de acidentes de trabalho. Como resultado pode-se observar que as medidas de segurança no trabalho, e suas aplicações tem como pratica cotidiana ao uso adequado dos (EPIs), durante as funções realizadas no ambiente de trabalho, estabelecendo como bem-estar pessoal e profissional dos funcionários da cooperativa.

Palavras chaves: Gestão pessoas. Acidentes no Trabalho. Saúde e Segurança no Trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa cumprir o componente curricular Trabalho Conclusão Curso, conforme previsto no Projeto Integrador I, do curso Superior de Tecnólogo em

¹ Operadora de monitoramento segurança privada Cuiabá/MT e graduanda do curso Tecnólogo em Gestão Pública pelo IFMT/MT, campus Várzea Grande/2019. Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnólogo em Gestão Pública sob a Orientação do Prof. Me. Edmir Sena.

Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso-Campus Várzea Grande (IFMT).

O trabalho procura abordar a temática da Gestão de Pessoas, em especial Segurança no Trabalho, e se propôs a atuar interventivamente na Cooperativa Agropecuária Várzea-grandense - COOPERGRANDE, que surgiu no ano de 2005, através do planejamento de um pequeno grupo de agricultores e pecuaristas familiares, quando foram assentados legalmente pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) no assentamento Sadia I.

Localizada na Rodovia BR 364 km 456 - Zona Rural, no município de Várzea Grande, em 2006, foi fundada a COOPERGRANDE com um grupo de 20 pequenos agricultores e pecuaristas, menor quantitativo permitido por lei para que se crie uma cooperativa.

Atualmente a Cooperativa, possui dez funcionários, distribuídos nos cargos, diretor presidente, diretor financeiro, diretor secretário, auxiliar administrativo, queijeiro, auxiliar produção, serviços gerais, vigia e motorista, trabalhando direta ou indiretamente na produção de bebidas lácteas e queijos.

Para que possamos abordar o tema de Segurança no Trabalho, acreditamos que seja necessário entender elementos conceituais que fundamentam o conhecimento, até chegarmos a este contexto. Desta forma partimos desde a concepção dos termos Recursos Humanos, buscando a definição de diversos autores até a questão de Gestão de Pessoas e Segurança no Trabalho.

Bohlander (2015) diz os termos recursos humano capital humano, capital intelectual, gestão talentos sugere que são as pessoas que direcionam o desempenho de suas organizações. A gestão de recursos humanos envolve grande variedade de atividades, incluindo a análise do ambiente competitivo de uma empresa e o planejamento dos cargos, de forma que a estratégia organizacional possa ser implementada, com sucesso, com a finalidade de vencer a competição.

Bohlander (2015, pag. 5) complementa ao destacar que “as empresas de sucesso no século XXI serão aquelas que conseguirem captar, armazenar alavancar melhor o que sabem seus funcionários”.

Planos de bons negócios, serviços e produtos podem ser copiados facilmente por concorrentes, mas não há como imitar bons funcionários, pois seus

conhecimentos e habilidades estão entre os recursos mais característicos e renováveis que uma empresa possa utilizar. (BOHLANDER, 2015).

Segundo Silva et al (2009) apud Chiavenato (1999, p. 6) nos tempos atuais as organizações estão ampliando a sua visão e atuação estratégica, todo processo produtivo somente se realiza com a participação conjunta de diversos parceiros, assim necessitam dos empregados como parceiros.

Entretanto para Lacombe (2004) a gestão de pessoas é representada pelas organizações e pelas pessoas, o gestor qualquer que seja a área que atenda deve pensar na empresa, na organização como um todo, planejar, organizar, dirigir ou liderar, coordenar e controlar as atividades de um grupo de indivíduos que se associam para atingir um resultado comum.

Transformações são constantes num ambiente corporativo, novas tecnologias são implementadas, no contexto de uma economia globalizada e nas empresas, novos conceitos administrativos estão sendo inseridos. Gerir toda essa mudança requer novas atitudes dos gestores, fazendo repensarem o conceito de Gestão de Pessoas, deixando de lado paradigmas e conceitos tradicionais usados para gerenciar, pois os elementos tradicionais têm se configurado como ineficientes ineficazes ou ultrapassados, em certos ambientes organizacionais, cheios de pressões internas e externas. (FISCHER, 2002).

Neste cenário instável Tavares (1996) traz outro fator que deve estar no foco dos gestores contemporâneos é a Segurança no Trabalho que envolve intimamente dois conceitos relacionados: Perigo e Risco. Perigo fonte situação ou ato com potencial para provocar danos humanos ou termos de lesão ou doenças. Risco é a combinação de dois aspectos, possibilidade de ocorrência de um evento perigoso e da gravidade do dano ou prejuízo resultante, caso este evento venha a ocorrer.

O objetivo do trabalho realizado na cooperativa de conhecer, avaliar colaborar na capacitação do programa de gestão de pessoas, se deve a segurança e saúde do trabalhador que se caracterizam pela adoção de estratégias, que levam os trabalhadores a desenvolver atitudes conscientes para o trabalho seguro durante a realização de suas atribuições.

A empresa que mostra que tem uma cultura de prevenção de acidentes quando adota ações que vão além do cumprimento da legislação, valoriza a saúde do

trabalhador estabelece procedimentos de trabalho seguro investe em Equipamentos Proteção Individual (EPIs) e efetua treinamentos contínuos.

Atualmente a segurança no trabalho é um tema trabalhado em todas as empresas sejam elas públicas, privadas ou de economia mista. Em um ambiente de trabalho ocorrem acidentes aonde muitas vezes vem ocasionar graves consequências tanto ao empregador quanto ao empregado, a qualidade do ambiente de trabalho é imprescindível, pois afeta diretamente o trabalhador que é fundamental no processo de produção.

Oliveira (2009) descreve que os acidentes são evitáveis, não acontecem por acaso, são frutos de uma sequência de erros, portanto, passíveis de prevenção pela eliminação oportuna de suas causas. Estas podem decorrer de fatores pessoais, dependentes do homem, ou de fatores matérias decorrentes das condições existentes nos locais de trabalho.

Para tanto, Oliveira (2009) diz que quando o trabalhador vai para o seu trabalho, leva consigo uma série de expectativas que podem interferir no decorrer das atividades desenvolvidas, causando acidente trabalho, lesão corporal ou perturbação funcional que pode causar morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade de labor. Essas expectativas podem ser preocupações, inseguranças, história de vida, sonhos, medos frustrações e ansiedades.

Afirma Costa (2009) que quando a empresa fornece os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), ela está proporcionando a proteção dos riscos que ameaçam a segurança e a saúde do trabalhador. Os equipamentos de proteção individual deverão ser fornecidos a todos os funcionários gratuitamente, em bom estado de conservação e funcionamento, conforme cada função exercida.

Em conformidade ainda com Costa (2009) juntamente com os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), atuam os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) na prevenção dos acidentes, eles protegem de forma geral, atingindo todos os funcionários, e variam de acordo com o tipo de trabalho que é exercido, ajudam a aumentar a produtividade da empresa e não possui necessidade de troca com tanta frequência já que sua durabilidade é maior que as do EPI.

Segundo Antônio Castro Diniz (2005) a prevenção dos acidentes deve ser realizada através de medidas gerais de comportamento, eliminação de condições inseguras e treinamento dos empregados, sendo para isso o uso dos Equipamentos

de Proteção Individual (EPI's) devem ser obrigatórios, havendo fiscalização em todas as atividades, sendo os empregados treinados quanto ao seu uso correto. As tarefas devem ser previamente avaliadas, os riscos e os padrões de trabalho identificados e todos devem ser responsáveis pela segurança e prevenção dos acidentes.

Conforme dispõe a Norma Regulamentadora NR-6 Equipamentos de Proteção Individual (EPI), é dever do empregador, oferecer um ambiente e condição de trabalho adequado para seus funcionários, com o objetivo de minimizar os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e capacidade de trabalho do trabalhador, pois grande parte do tempo dos funcionários é passado no ambiente de trabalho. (COSTA, 2009).

REFERENCIAL TEÓRICO.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.

Em Deuteronômio Capítulo 22 versículos 8, diz: Quando edificares uma casa nova, far-lhe-ás, no terraço um parapeito, para que nela não ponhas culpa de sangue, se alguém de algum modo cair dela.

Relata Oliveira (2009) que o historiador Judeu Flavio Josefo, no livro “Antiguidade Judaicas” diz que a morte de Pai Jesus, Jose foi ocasionada por um acidente de trabalho, pois havia sido designado a reconstruir uma cidade quando caiu de um andaime falecendo após três dias em função da gravidade do acidente.

Oliveira (2009, p. 1), “que certamente a segurança no trabalho já existia bem antes de Cristo, já que grandes obras como pirâmides foram realizadas anteriormente ao seu nascimento”.

Ainda Oliveira (2009), em 1700 o médico Bernadino Ramazzini foi considerado o “Pai da Medicina do Trabalho” com a publicação na Itália da obra as Doenças dos Trabalhadores, em que descreve inúmeras doenças relacionadas a algumas profissões já existentes na época.

Em janeiro de 1919, no Brasil, surgiu a Lei nº 3.725, contendo 30 artigos e dispendo sobre o conceito de acidente de trabalho, a declaração de acidente além de outras disposições sobre atividade laboral.

Oliveira (2009), após quatro anos depois da Revolução de 1930, Getúlio Vargas chega ao poder e promulga a terceira Constituição do País, obtendo pouca participação popular, a Carta Magna adota medidas de proteção ao trabalhador. O acidente de trabalho não foi visto com grandes avanços, com o Decreto nº 24.637 de junho de 1934 que classificava apenas as indenizações por tipo acidentes.

Com o Decreto Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943 aprova a criação da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT). Logo seguida 10 novembro de 1944 foi baixado o Decreto nº 7.036 o qual, em seu Art. 82 obrigava as empresas a organizarem comissões internas com representação dos empregados, para tratar as questões de prevenção de acidentes. (BRASIL, 1943).

Contudo somente após a Portaria n. 155, de 27 de novembro de 1953, no segundo Governo de Vargas, é que se regulamentou a organização e o funcionamento das Comissões Interna de Prevenção Acidentes (CIPA). (OLIVEIRA, 2009).

Com a Portaria nº 3.237, de junho de 1972, estabelece-se a obrigatoriedade dos serviços especializados em segurança, higiene e medicina do trabalho, nas empresas, levando em consideração o número de empregados e grau de risco. (OLIVEIRA, 2009).

Há inúmeras empresas atuando hoje no Brasil, sejam elas públicas, privadas, sociedades mistas, porém todas possuem funcionários, que estão sujeitos e expostos a risco de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais decorrentes de suas funções laborais.

Camara (2016) define acidente de trabalho como sendo o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A Lei 6514 de 22 de dezembro de 1977 preconiza em seu Art.155: É de responsabilidade do Ministério do Trabalho em relação à segurança e medicina do trabalho. Coordenar, orientar, controlar, supervisionar a fiscalização as atividades relacionadas à segurança e medicina trabalho, inclusive a campanha nacional de prevenção de acidentes de trabalho. Estabelecer normas sobre a aplicação dos preceitos em especial do Art. 200, conhecer em última instância, dos recursos

voluntários ou de ofício, e das decisões proferidas pelos delegados regionais do trabalho em matéria segurança e medicina trabalho. (OLIVEIRA, 2009).

A segurança no trabalho envolve dois conceitos intimamente relacionados, risco e perigo. Perigo é qualquer situação que tenha potencial para causar dano, lesão e doenças. Risco considera-se a combinação de dois aspectos, a probabilidade da ocorrência de um evento perigoso e da gravidade do dano ou prejuízo resultante, caso este evento venha a correr. (CHIAVENATO, 1999).

Para Oliveira (2009), a segurança do trabalho, é baseada nas Leis que são regulamentadas por normatizações da medicina do trabalho, tem como objetivo função primária de minimizar os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais e proteger a integridade e a capacidade física e mental do trabalhador.

As Normas Regulamentadoras, NR 1-Disposições Gerais tem sua existência jurídica assegurada, em nível de legislação ordinária, pelos Art. 154 a 159 da CLT, estabelecendo o campo de aplicação de todas as Normas Regulamentadoras (NRs), de Segurança e Medicina do Trabalho urbano, rural e marítimo bem como os direitos e obrigações do governo em âmbito municipal, estadual, federal dos empregados e dos trabalhadores no que diz respeito ao assunto. (COSTA, 2009).

Segundo Olishifski “aquela ciência e arte devotada a antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos fatores de risco ou estresses ambientais originados no, ou a partir do local de trabalho, os quais podem causar doenças, prejudicar a saúde e o bem-estar ou causar significativa desconforto sobre os trabalhadores ou entre os cidadãos de uma comunidade. (SALIBA, 2015, p.9).

Em consonância com o trabalho de ROJAS (2015), quando as empresas investem em segurança, minimizam os riscos com a finalidade de identificar os perigos, aumentar a conscientização de seus empregados sobre a necessidade de realizarem suas funções seguindo as normas legais. Cabe ao empregador também punir o empregado que sem justificativa, recusar-se a observar as referidas ordens de serviços e a usar os equipamentos de proteção individual fornecidos, conforme previsto no Art. 158 da Consolidação das Leis Trabalho (CLT).

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.



Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Lei Nº 6.514, de 22 de Dezembro de 1977. (Grifo Nosso)

Segundo Costa (2009), observa-se uma crescente cobrança da legislação em que a Segurança no Trabalho é definida por normas, leis, portarias, decretos acordos de convenções internacionais como da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Uma das mais eficientes formas de se evitar acidentes de trabalhos é o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), é de obrigação de a empresa fornecer aos funcionários gratuitamente e em perfeito estado de conservação. E o mais importante treiná-los e fiscalizá-los quanto ao uso correto do referido equipamento.

Dessa forma, Chiavenato (2008), relata que os treinamentos têm que ser constantes, pois além da rotatividade de funcionários, o grau de instrução destes é geralmente baixo. Portanto, quando a empresa investe nos programas de treinamento, ela está valorizando seu funcionário e conseqüentemente fazendo com que os mesmos tenham ações de prevenção aos acidentes de trabalho.

Importante lembrar que a NR 6- Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), diz que todos os dispositivos de proteção individual usado pelo trabalhador deverão conter instruções de uso e validade. A comercialização do produto nacional ou importado deverá conter certificados de aprovação emitidos pelo órgão nacional de Segurança e Medicina do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego. (COSTA 2009).

AGRICULTURA FAMILIAR.

O tema abordado sobre Agricultura Familiar, Cooperativismo, foram trabalhados, mais a fundo por outros grupos que realizaram intervenções na COOPERGRANDE, visto que focamos nossos esforços, nos colaboradores da indústria, especialmente no quesito Gestão Segurança no Trabalho. Todavia resolvemos mencionar o tema em nosso trabalho haja vista relevância do mesmo para o contexto do cooperativismo no cenário pesquisado.

Embora o Mato Grosso seja conhecido pelo predomínio de monoculturas em grandes extensões de terras, tanto na pecuária como na produção agrícola, oficinas realizadas em 2015 e 2016 para o “Diagnóstico da Agricultura Familiar de Mato Grosso”, apontaram a Agricultura Familiar como segmento social importante para o desenvolvimento rural sustentável do Estado. (SEAF 2017).

Os agricultores familiares são os responsáveis pela maioria dos alimentos consumidos pelos brasileiros. Caracterizada por explorar e fazer a gestão de suas unidades produtivas tendo como base importante às atividades da agropecuária, pescadores artesanais, extrativismo. (SEAF 2017).

Na agricultura familiar também exige qualidade de vida, um trabalho digno, seguro, com saúde, bem-estar e segurança no trabalho. (SEAF 2017).

Embora não seja fácil alcançar tal objetivo, visto que os meios financeiros quase sempre são escassos, e as condições climáticas nem sempre são satisfatórias.

Conforme relata Costa (2009), a Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT compete através do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho-DSST, coordenar, orientar, e implementar a política nacional em segurança e saúde no trabalho rural, é inaceitável que ainda aconteçam tanto acidentes neste setor de atividade, com inúmeras doenças que não sejam reconhecidas claramente doenças profissionais. Os trabalhadores agrícolas, os agricultores e as suas famílias têm direito a segurança e saúde no trabalho.

A Lei nº11.326 de 24 de julho de 2006, estabelece as diretrizes para a formulação da Política Nacional da Agricultura Familiar e Empreendimentos Familiares Rurais. Estabelecem os conceitos, princípios e instrumentos destinados às formulação das políticas direcionais a Agricultura Familiar e Empreendimentos Rurais. (SEAF, 2017).

Agricultura familiar é o cultivo da terra realizado por pequenos proprietários rurais, tendo, como mão de obra, essencialmente, o núcleo familiar. São considerados agricultores e agricultoras familiares àqueles cidadãos e cidadãs que desenvolvam práticas no meio rural e atendam a quatro critérios específicos. (SEAF, 2017).

- Detenham área de até quatro módulos fiscais a medida varia de município para município;

- Utilizem predominantemente mão-de-obra da própria família nas atividades econômicas rurais;
- Tenham renda familiar mínima originária de atividades econômicas rurais em seu estabelecimento e/ou empreendimento;
- Dirija seu estabelecimento ou empreendimento com sua família.

A agricultura familiar possui um enorme potencial devido a sua expressão econômica com capacidade de absorver mão de obra, gerar renda, promover o desenvolvimento local tendo relevante importância dada a sua ampla participação em todas as áreas. (SEAF, 2017).

COOPERATIVISMO.

As cooperativas podem ser de produção, de trabalho, de consumo solidário ou de serviços, são empresas coletivas constituídas por um grupo de pessoas no qual todos são sócios do empreendimento constituídos por no mínimo 20 pessoas. (BEATRIZ, 2012).

As Sociedades Cooperativas são entidades sem fins lucrativos que, conforme dispõe o art. 4º da Lei nº. 5.764/71, são constituídas com a finalidade de prestar serviços aos seus associados, estão reguladas pela Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que definiu a Política Nacional de Cooperativismo e instituiu o regime jurídico das Cooperativas. (BRASIL, 1971).

A Política Nacional de Cooperativismo afirma que: “Art. 1º Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público”.

Dos objetivos e Classificação das Sociedades Cooperativas a Lei diz no Art.5 que: “as sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-se lhes o direito exclusivo e exigindo-se lhes a obrigação do uso da expressão "cooperativa" em sua denominação. (BRASIL, 1971)”.

Para Schneider (1981), o cooperativismo rural brasileiro tem procurado harmonizar as dimensões econômicas, sociais e culturais do processo de desenvolvimento do país, independentemente das condições estruturais concretas às quais ele se sobrepõe.

Segundo Rios (1976), a fórmula organizacional cooperativa tenha se generalizado no Brasil e no mundo, cada experiência torna-se específica e condicionada pelo tempo histórico em que se desenvolve, pelo regime econômico-político, pelo estágio tecnológico da sociedade, pela capacidade organizativa e política e pela ação concreta dos sujeitos.

METODOLOGIA.

Para a elaboração do trabalho inicialmente foi analisado o tema Gestão de Segurança na Cooperativa Agropecuária Várzea-grandense COOPERGRANDE. Foram considerados os melhores meios para se pesquisar e apresentar as informações levantadas, verificando dessa maneira, os aspectos mais relevantes e recentes ligados diretamente ao tema.

Segundo Grundy e Kemmis (1982), a “pesquisa-ação é uma forma de investigação-ação que utiliza técnicas de pesquisa consagradas para informar a ação que se decide tomar para melhorar a prática”.

É importante que se reconheça a pesquisa-ação como um dos inúmeros tipos de investigação-ação, entre agir no campo da prática e investigar a respeito dela. Planeja-se, implementa-se, descreve-se e avalia-se, uma mudança para a melhora de sua prática, aprendendo mais, no correr do processo, tanto a respeito da prática, quanto da própria investigação. Todos os dados e informações foram levantados mediante pesquisas de referências bibliográficas de textos e artigos na internet, bem como livros.

A pesquisa realizada foi qualitativa de caráter exploratório com objetivo conhecer, avaliar e colaborar na capacitação dos programas de Gestão de Pessoas, em especial ao que tange as áreas de saúde e segurança no trabalho dos colaboradores.

Utilizou-se de palestras com temas relacionados à importância da redução dos acidentes e incidentes, de condições seguras no trabalho, dos cumprimentos da legislação trabalhista das normas de segurança e saúde do trabalhador. Bem como a motivação e conscientização dos trabalhadores do bem-estar físico e mental.

Elaboramos um questionário com perguntas fechadas, ferramenta de pesquisa para extrair dos funcionários respostas, sobre a segurança no trabalho

com propósito não de contabilizar quantidade, mas sim compreender o comportamento, sentimentos, expressões e demais aspectos observados no estudo e na ministração da palestra.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguindo um cronograma, realizamos algumas visitas técnicas a COOPERGRANDE, sendo a primeira delas no dia 10 de setembro de 2018. Na referida visita aplicamos entrevistas com os funcionários e outros stakeholders (público estratégico), identificamos como possível ponto de intervenção área de gestão de pessoas em segurança no trabalho, em especial nos grupos de funcionários da instituição. Todavia, o tema escolhido para este trabalho convergiu para a Segurança no Trabalho.

Escolhemos a COOPERGRANDE por estarem relacionadas diretamente com as políticas públicas, envolvendo agricultura familiar e a economia solidaria, destacando a sua importância na sociedade, buscando inserir coletivamente no mercado de trabalho, através de produção, comercialização e prestação serviços, motivando a formulação das políticas públicas, voltadas para geração de postos de trabalhos através de programas que incluem formas de administração e empreendedorismo.

Objetivo foi realizar um treinamento com intuito de promover habilidades, regras e atitudes necessárias para o desempenho dos funcionários sendo efetiva a participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento de todos na cooperativa. Tendo como foco medidas preventivas para preservar o bem-estar do trabalhador e proteger a sua vida de possíveis acidentes de trabalho, por sua vez relacionados diretamente às possíveis doenças ocupacionais e profissionais, respeitando e promovendo a qualidade de vida do trabalhador considerando sua saúde física, mental e social.

A princípio, foi demonstrado baixo interesse por parte da direção da Cooperativa na implantação da intervenção na Cooperativa, pois não havia disponibilidade de liberação de todos os funcionários para ministração das palestras, devido a rotatividade das funções realizadas no local serem de grande demandas na produção dos produtos comercializados.

Após várias tentativas de agendamento de dias e horas para ministrar as palestras, com responsável, que era constante a rejeição sempre que apresentávamos uma proposta de solução para liberação dos funcionários, era apresentado algum empecilho por parte dos mesmos. Finalmente conseguimos chegar há três datas liberadas com quantidade de horas para realização da intervenção.

Foi determinado que as palestras pudessem ser realizadas de início no dia 26 de abril de 2019, com duração de 45 minutos, com todos os funcionários, com a liberação de duas datas a mais para as demais intervenções no local.

De início a ministração da palestra se deu como o tema gestão de pessoas na segurança do trabalho, destacando o tema Abril Verde, com a finalidade de orientar e prevenir riscos de acidentes e utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Conscientizando-os que a segurança do trabalho está relacionada com as condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas.

Durante o mês de abril órgãos público e instituições engajadas nas questões relativas aos acidentes de trabalho, aderem à campanha Abril Verde, como uma forma de promover a conscientização sobre a importância da segurança e saúde do trabalhador.

No dia 28 de abril de 1969, ocorreu um acidente na mina Upper Big Branch, de propriedade da Performance Coal nos Estados Unidos matando 78 trabalhadores e deixando vários feridos. O mês de abril foi escolhido e dedicado à memória das vítimas do acidente, endossada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2001 e se tornou lei no Brasil em 2015 com a edição da Lei 11.121/2015.

Em seguida, orientamos quanto ao ambiente de trabalho de uma empresa que eleva e conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar as contribuições e elevar oportunidades de êxitos.

O bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, fazem com que os mesmos participem ativamente nas tarefas que executam, ligando seus interesses aos da organização, visando alcançar níveis significativos de produtividade e qualidade.

A segunda data liberada no dia 10 de maio de 2019 para a ministração de mais uma palestra na cooperativa, juntamente com orientador não aconteceu. Ao chegar ao local não havia funcionários disponíveis para que a palestra fosse realizada, devido informação passada do próprio responsável ocorreu um problema

interno no local de questão saúde com funcionário e outros estavam em atividades, não podendo parar a produção.

O tema a ser ministrado no dia se tratava da Norma Regulamentadora NR 31, a qual tem como objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança de saúde meio ambiente do trabalho, em seguida o tema relacionado à questão da higiene no ambiente.

Sendo assim, foi feito uma análise da intervenção realizada anteriormente, pois não havia possibilidade de seguir adiante com conclusão da intervenção para avaliação da ação.

Houve grande participação com satisfação da parte dos trabalhadores onde os quais interagiram e reconheceram a importância de um local de trabalho seguro e satisfatório para realizar suas atividades. Ao questionar o responsável se houve alguma mudança, na empresa após a intervenção, e orientação dos funcionários sobre o tema abordados acima o mesmo disse que nem procurou saber sobre o trabalho realizado no local.

Porém, nos informou que o Instituto de Defesa Agropecuária de Mato Grosso – INDEA/MT tem por finalidade executar a política estadual de defesa agropecuária, no que se refere à vigilância e defesa sanitário animal e vegetal, inspeção, fiscalização e classificação da produção vegetal, bem como as normas regulamentadoras de segurança no trabalho, onde são constantemente fiscalizados quanto a segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Para finalizar, destacamos algumas medidas que a empresa poderá tomar no intuito de criarem as condições seguras e tornar ambiente satisfatório de trabalhar. Informou-nos que algumas providências já são adquiridas dentro da empresa, como a distribuição de fichas de controle de entrega de EPIs, fiscalização diária dos usos e orientação quanto aos equipamentos e máquinas de trabalho no local, por um funcionário responsável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar o diagnóstico na COOPERGRANDE, percebemos a necessidade de trabalhar a questão sobre a gestão de segurança no trabalho com o objetivo de orientar e conscientizar todos os funcionários sobre as políticas de segurança do trabalho e seus impactos na vida dos próprios colaboradores. Haja vista que caso ocorra algum acidente, a empresa responderá nas esferas cabíveis, e quem irá sofrer diretamente, inclusive sob-risco de lesões ou até mesmo a morte será o próprio funcionário.

Utilizou-se de palestra para a conscientização da importância do trabalho seguro para a redução de acidentes. O tempo para a realização da intervenção planejada ficou aquém do que nossa equipe julgou ser necessária para que fossem apresentados métodos mais eficazes, na minimização de possíveis riscos na empresa que possa levar ao acidente de trabalho, devido falta de disponibilização de interesse da cooperativa.

Esses acidentes podem ser causados tanto por atos inseguros, que são as condutas ou comportamento gerado de uma decisão desnecessária que leva a ocorrência de acidentes, ou por condições inseguras nos locais de serviços, que são as falhas e as irregularidades técnicas e carências de dispositivos de segurança que pode expor em risco a integridade física e saúde dos trabalhadores.

Pode se observar que o ambiente possui falhas na prevenção de riscos que possa a levar possíveis acidentes de trabalho. Destacam-se no local extintor de incêndios que não são sinalizados corretamente, os locais destinados aos extintores, devem ser assinalados por um círculo vermelho ou por uma seta larga vermelha, com bordas amarelas, a qual não poderá ser obstruída por forma nenhuma, mas o local não possui essa sinalização.

Em algumas das áreas da cooperativa, não obtivemos a permissão para analisar o ambiente e função realizada, pois o responsável alega ser restrita a entrada de pessoas não autorizadas. Dessa forma nos orientou que há uma pessoa responsável que se faz cumprir as regras, na distribuição dos (EPIs), com controles de entrega através de fichas.

Apesar das falhas detectadas na cooperativa, o responsável pelo local informou que segue a legislação trabalhista conforme exige o Ministério do Trabalho

no ambiente. Pois o Instituto de Defesa Agropecuária de Mato Grosso – INDEA/MT exigem que as normas de segurança, sejam cumpridas para a execução das atividades realizadas pela cooperativa permaneça.

Desta forma, concluímos que a implementação da ação realizada não foi de interesse da cooperativa, apesar do tema ser de grande importância nas empresas.

De acordo com Ministério Trabalho e Previdência Social, o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT), em 2017 registrou uma queda de 6,19% no número de acidentes em relação a 2016. Com 585.626 registros a queda segue a tendência de diminuição dos últimos dez anos.

No período de 2008 a 2017 a taxa de incidência de acidentes de trabalho no país caiu de 22,98 para 13,74 acidentes a cada mil vínculos empregatícios. Porém, o transporte rodoviário de carga foi a atividade econômica que registrou maior número de óbitos, com 252 casos. A construção de edifícios por sua vez, apresentou maior número de casos de invalidez permanente, com 364 registros.

Mediante as orientações e conscientização passada daí a importância da implantação da política de segurança no trabalho, que visa melhoria através de ações corretivas e preventivas de acidentes trabalho, para que permaneça a cada ano a diminuição de acidente de trabalho em todas as áreas de trabalho.

Pois o acidente é gerado pelas práticas inseguras, nasce dos momentos de ação impensada e só deixará de existir quando o hábito da prática segura assumir suficientemente o controle da ação. Acreditamos que a prevenção de acidente é um objetivo inerente a todo e qualquer nível hierárquico, organização ou procedimento, pois viver livre dos riscos não é simplesmente um privilégio, mas a meta a ser atingida e praticada por todos no seu dia a dia.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- A BIBLIA DA MULHER: leitura, devocional, estudo. 2º ed. Barueri, SP: sociedade Bíblica do Brasil, 2014.
- BRASIL. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Brasília, 24 de julho de 2006; 185o da Independência e 118o da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm Acesso em 09/10/18.
- BEATRIZ, Marilene Zazula. Economia solidaria: os caminhos da autonomia coletiva. /Marilene Zazula Beatriz. / Curitiba: Juruá, 2012. 180p.
- BOHLANDER, George W. Administração recursos humanos / George W. Bohlander, Scott A. Snell. – São Paulo, SP: Cengage, 2015.
- COSTA, A. T. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho. Normas Regulamentaras-NRS. Editora Difusão. 5ª Edição. 2009.
- DINIZ, Antônio Castro. Manual de Auditoria Integrado de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). 1. ed. São Paulo:2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações- 4ª edição- Barueri, SP: Manole, 2014.
- CAMARA, Fabiano Marques. Saúde e segurança do trabalho/ Fabiano Marques Camara- Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A 2016.
- CIRANDAS. Coopergrande – Quem somos. 2009. Disponível em <https://cirandas.net/coopergrande/quem-somos>. Acesso em 04/09/18.
- FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Ed, 2002.
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm - Acesso em 29 de maio 2019.
- <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>.-Acesso em 11 de junho de 2019.
- <http://www.previdencia.gov.br/2018/09/acidentes-de-trabalho-apresentam-queda-de-62-em-2017/>-Acesso em 11 de junho de 2019.
- LACOMBE, Francisco José Masset. Dicionário de administração. São Paulo: Saraiva 2004.
- OLIVEIRA, Claudio Antônio Dias de. Manual prático de saúde e segurança trabalho/ Claudio Antônio Dias de Oliveira, Eduardo Milaneli. - São Caetano do Sul, SP: Yendis Editora, 2009
- Rios, G. S. L. (1976). Cooperativas agrícolas no nordeste brasileiro e mudança social. Dissertação de Mestrado não-publicada, Programa e Pós-Graduação em Economia Rural, Universidade de São Paulo, Piracicaba, SP.
- Secretaria Especial de Agricultura familiar e do Desenvolvimento Agrário Casa Civil. Agricultura Familiar. 2018 - Desenvolvido com o CMS Drupal. Disponível em <http://www.mda.gov.br/sitemda/dap/agricultura-familiar>. Acesso em 16/10/18.



Schneider, J. E. (1981). O cooperativismo agrícola na dinâmica social do desenvolvimento periférico dependente: O caso brasileiro. In M. R. Loureiro (Ed.), Cooperativas agrícolas e capitalismo no Brasil (pp. 11-40). São Paulo, SP: Cortez.

SEAF-Secretaria de Estado de Agricultura Familiar e Assuntos Fundiários-MT 2017.

SILVA, M. O. Gestão de pessoas através do sistema de competências: estratégias, processos, desempenho e remuneração: fundamentos e aplicação. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

TAVARES. Jose da Cunha. Noções de prevenção e controle de perdas em segurança do trabalho / Jose da Cunha Tavares. – São Paulo: Editora Senac São Paulo, 1996.

ROJAS, Pablo. Técnico em segurança do trabalho/Pablo Rojas. - Porto alegre: Bookman,