

O PROCESSO DE EDUCAÇÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES DE MANUTENÇÃO DE UMA UNIDADE DE EMERGÊNCIA DO AGRESTE ALAGOANO

THE HEALTH AND SAFETY EDUCATION PROCESS OF MAINTENANCE WORKERS AT NA EMERGENCY UNIT IN AGRESTE ALAGOANO

EL PROCESO DE EDUCACIÓN EN SEGURIDADE Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO EN UNA UNIDAD DE URGENCIA EN EL AGRESTE ALAGOANO

José Morais da Silva Júnior¹
Alexandra Moreno Pinho²

RESUMO: O processo de educação em saúde e segurança dos trabalhadores é uma sensibilização para o cumprimento das normas que regulamentam o sistema da Engenharia de Segurança, o qual atua em diversos setores de trabalhos públicos e privados, atendendo a legislação que obriga o estabelecimento de tais regras, utilizando equipamentos de forma adequada. O presente trabalho analisa alguns traços da cultura de prevenção, predominante na unidade de emergência do agreste alagoano em relação à saúde e segurança do trabalho, que funciona promovendo, inibindo e, até mesmo, impedindo a implementação de ações que bloqueiam melhorias dos ambientes e das condições voltadas para promoção de segurança e saúde dos trabalhadores. Sendo o processo de educação continuada, dessa unidade de emergência, um aspecto importante para a prevenção de acidentes e doenças ocasionados pelo trabalho, o qual obteve como resultado qualidade nos serviços prestados a comunidade usuária, fornecidos pela unidade hospitalar. No desenvolvimento da pesquisa, notou-se uma escassez de estudos sobre tal temática, com isso a metodologia utilizada apresenta características qualitativas e quantitativas.

2161

Palavras-chave: Trabalho. Segurança. Saúde. Acidentes. Gestão. Prevenção.

ABSTRACT: The process of worker health and safety education is to raise awareness of compliance with the standards that regulate the Safety Engineering system, which operates in various sectors of public and private work, in compliance with the legislation that requires the establishment of such rules, using equipment appropriately. This work analyzes some traits of the culture of prevention, predominant in the emergency unit in rural Alagoas in relation to health and safety at work, which works by promoting, inhibiting and even preventing the implementation of actions that block improvements in environments and conditions aimed at promoting the safety and health of workers. The continuing education process of this emergency unit is an important aspect for the prevention of accidents and illnesses caused by work, which resulted in quality in the services provided to the user community, provided by the hospital unit. During the development of the research, there was a lack of studies on this topic, so the methodology used qualitative and quantitative characteristics.

Keywords: Work. Security. Health. Accidents. Management. Prevention.

¹Mestre em Ciências da Educação pela Universidade Inter Americana (Assunção-Paraguai) - Formação Acadêmica: Engenheiro de Produção Mecânica / Engenheiro de Segurança do Trabalho / Bacharel em Ciências Contábeis / Especialista em: Ergonomia e Qualidade de Vida / Sistema Integrado da Qualidade, Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde ocupacional / Higiene Ocupacional.

² Doutora em Educação pela Universidade de Barcelona/ Homologado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Formação Acadêmica: Licenciatura em Pedagogia.

RESUMEN: El proceso de educación en seguridad y salud de los trabajadores tiene como objetivo concientizar sobre el cumplimiento de las normas que regulan el sistema de Ingeniería de Seguridad, que opera en los diversos sectores del trabajo público y privado, en cumplimiento de la legislación que exige el establecimiento de dichas normas, utilizando los aparatos adecuadamente. Este trabajo analiza algunos rasgos de la cultura de prevención predominante en la unidad de emergencia de la zona rural de Alagoas en relación a la seguridad y salud en el trabajo, que actúa promoviendo, inhibiendo e incluso impidiendo la implementación de acciones que bloquean mejoras en los ambientes y condiciones destinadas a promover la seguridad y la salud de los trabajadores. El proceso de educación continua de esta unidad de emergencia es un aspecto importante para la prevención de accidentes y enfermedades causadas por el trabajo, lo que redundó en la calidad en los servicios brindados a la comunidad usuaria, brindados por la unidad hospitalaria. Durante el desarrollo de la investigación faltaron estudios sobre este tema, por lo que la metodología utilizada presenta características cualitativas y cuantitativas.

Palabras clave: Trabajo. Seguridad. Salud Accidentes. Gestión. Prevención.

INTRODUÇÃO

O professor tem um papel fundamental no desenvolvimento das habilidades dos discentes, devendo acreditar no potencial de cada um, considerando as necessidades educativas especiais e dispensando-lhe a atenção necessária no intuito de instruí-los para o exercício da cidadania.

Vale ressaltar que, para tanto, é importante que o professor busque aprofundar seus conhecimentos para exercer uma prática equilibrada e atualizada (SANTOS 2007).

Tendo em vista a amplitude de problemas relacionados ao trabalho, os riscos ocupacionais e a saúde do trabalhador, buscou-se analisar a maneira como se desenvolve o processo de educação continuada, utilizado para minimizar ou eliminar tais riscos.

A especificidade do risco ocupacional, bem como sua possível eliminação ou minimização, depende de uma série de fatores que envolvem conhecimento e estratégias da Engenharia de Segurança. Os procedimentos, treinamentos e a aplicabilidade das normas dependem diretamente de como a equipe de segurança lida com os fatores de risco. No entanto, estas atribuições influenciam no comportamento dos trabalhadores envolvidos com a instituição e a responsabilidade com a segurança pertence ao empregador, ao empregado e a equipe de segurança.

Uma das formas de contribuir para a prevenção são os treinamentos continuados voltados para a área de saúde e segurança, no entanto, os mesmos só serão eficazes se ocorrer mudanças de atitudes.

Sabe-se que o conhecimento caminha junto às práticas educativas, as mais variadas áreas do saber avançam por causa da educação. Podemos analisar a educação sobre os mais variados prismas, como a educação formal metodologicamente estruturada pelo currículo escolar, bem

como, a que é decorrente das experiências vivenciadas pelo indivíduo e, ainda há, os aperfeiçoamentos presentes no cotidiano do profissional (SANTOS 2007).

É compreensível que, para o trabalho, os treinamentos tendem a evoluir de acordo com o avanço da tecnologia e as necessidades produtivas. No entanto, outro aspecto que deve ser levado em consideração é que na tangencia da saúde e da segurança do trabalhador, estas são elementares para manter e desenvolver a atividade institucional. Neste sentido, tornou-se necessário compreender como a educação continuada leva ao aprimoramento da atividade laborativa dos profissionais da área de manutenção hospitalar.

Tendo em vista o papel de professor, desempenhado pelos ministrantes dos treinamentos ou aperfeiçoamentos, houve a intenção de constatar se tais ensinamentos atingem ou sensibilizam o público alvo. Outro questionamento abordado foi sobre o uso dos equipamentos de proteção e a associação desta prática com os treinamentos.

O serviço de manutenção, por sua natureza, envolve variados riscos ocupacionais, que tendem a resultar em acidentes e doenças, levando ao afastamento do trabalhador da instituição, acarretando em uma situação onerosa como um todo. Logo, investir em prevenção evita os acidentes e as doenças, sendo todos beneficiados.

A pesquisa realizada teve como objetivo geral ressaltar que a especificidade do risco ocupacional, bem como sua possível eliminação ou minimização, depende de uma série de fatores que envolvem o conhecimento e as estratégias da Engenharia de Segurança, considerando que procedimentos, treinamentos e a aplicabilidade das normas estão atreladas diretamente de como a equipe de segurança lida com os fatores de risco e como estas atribuições influenciam no comportamento dos trabalhadores envolvidos com a instituição, com a responsabilidade com a segurança por parte do empregador, do empregado e a equipe de segurança.

Tendo em vista o universo de análise, foi possível detectar a presença de algumas variáveis, geradas pelo ambiente laboral, pelos conflitos interpessoais e pelo gerenciamento de recursos humanos. Pois a logística dos treinamentos pode ser, consideravelmente, afetada pela interação destes fatores. Um dos obstáculos relacionados a esta problemática é a unificação das escalas para os treinamentos em conjunto.

Outro aspecto é o ambiente adequado para os treinamentos, pois dispor de salas confortáveis e de clima agradável interfere diretamente na qualidade do aprendizado. O interesse e a motivação dos profissionais em participar de capacitações na área de saúde e

segurança podem ser afetados pela forma de como os cursos se desenvolvem, bem como pela disponibilidade de recursos audiovisuais e pelos benefícios oriundos desta participação.

Com tudo, as condições práticas vivenciadas pelos trabalhadores devem condizer com o aprendizado repassado e aprimorado nos cursos de educação continuada em todas as áreas. Este aspecto perpassa pela estruturação adequada dos procedimentos a serem executados, bem como aquisição e manutenção de equipamentos de segurança.

MÉTODOS

A presente pesquisa teve características qualitativas e quantitativas. Inicialmente, realizou-se uma revisão bibliográfica na qual contemplou informações relevantes sobre processo educacional de formação continuada.

Também foi investigada temática sobre Saúde e Segurança do Trabalho, definições dos riscos, manutenção hospitalar, posteriormente analisaram-se os pressupostos legais atrelados a esta área de atuação, a necessidade dos treinamentos para o desenvolvimento das organizações. Considerou-se a observação participante e diálogos sobre saúde e segurança (DS) desenvolvidos no ambiente corporativo³.

Considerando a importância da educação continuada para os trabalhadores de manutenção hospitalar, foi aplicado um questionário no setor de manutenção da referida unidade de emergência, para compreender a situação atual de entendimento quanto aos riscos e as atitudes relacionadas aos ambientes de trabalho. Tal instrumento de pesquisa foi analisado quantitativamente.

2164

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O processo educacional como um todo requer um olhar mais amplo para o ser humano, em toda sua complexidade e peculiaridade. Neste sentido Canabrava e Vieira (2006) afirmam que:

Por meio da educação se dá a construção de conhecimentos necessários à vida integral do ser, contemplando os processos que formam as várias dimensões do viver em comunidade, proporcionando acessibilidade aos instrumentos para que o ser, educado continuamente tenha condições de viver sua vida com plenitude, tanto no campo pessoal, quanto na sociedade e no mundo do trabalho (CANABRAVA e VIEIRA, p.21, 2006).

³ O autor deste artigo José Morais da Silva Júnior trabalha na unidade hospitalar pesquisada, fazendo parte do contexto estudado.

De outro modo, ao enxergar-se a educação como um processo contínuo, levando-se em conta duas vertentes, a formal, estruturada e sequenciada, e a informal que é indefinida quanto à estrutura e a sequência.

Ademais, na década de noventa surgiram vários conceitos acerca da importância das habilidades e competências profissionais em consequência aos avanços tecnológicos, mercadológicos e educacionais. O treinamento, então, passou a ser uma prática mais frequente nas instituições. Sendo definido como qualquer procedimento que visa promover e aumentar o aprendizado entre os funcionários de uma empresa, realizado na intenção de adquirir habilidades para ocupar um posto e/ou executar diferentes atribuições.

Em uma definição compreensível Goldstein (1991) afirma que treinamento significa adquirir atitudes sistemáticas, conceitos, conhecimentos, regras e habilidades que resultam em um melhor desempenho na execução do trabalho proposto.

Outro conceito é o de um processo de aprendizado que auxilia o profissional a atingir a eficiência exigida no seu trabalho (presente e futuro), mediante o desenvolvimento de hábitos apropriados de pensamentos, ações, atitudes, comportamentos, conhecimentos e técnicas.

Elencando como objetivos deste processo a tentativa de aumentar a eficiência, retomar e elevar a produtividade, guinar os níveis de qualidade, viabilizar a segurança no trabalho, minimizar os refugos e retrabalhos. (WEXLEY 1984)

O treinamento e o desenvolvimento de pessoas são instrumentos impulsionadores do desenvolvimento das competências, dos desempenhos e de resultados que as organizações necessitam para preservar e obter sucesso no mercado. Sendo caracterizado como investimento estratégico e prioritário, gerador de diferencial competitivo nas empresas, em especial para aquelas que são exigidas a manter em contínuo processo de mudança, de forma a enfrentarem as demandas dos clientes e as pressões da concorrência (CANABRAVA e VIEIRA, 2006).

Ao analisar os avanços intelectuais da humanidade ao longo do tempo, observa-se em diversas áreas do saber como aprendemos a conduzir diferentes processos. Foram concebidos conceitos, que foram repensados sobre antigos pilares.

Desta forma, com o passar dos anos os treinamentos nas empresas têm sido ministrados sobre diferentes prismas. No início do século passado, na época do Fordismo, onde havia o domínio da administração científica, enfocando mais para o adiestramento de pessoas para execução de tarefas, sem levar em consideração o desenvolvimento humano, uma vez que os empregados eram tidos apenas, como executores que trocavam o trabalho pelo salário (CANABRAVA e VIEIRA, 2006).

Observa-se que os investimentos crescentes em treinamentos têm como finalidade fazer com que as empresas possam encontrar pessoas capacitadas para o desempenho de suas atividades, o que soma muito mais do que apenas executar atividades sendo necessária adaptação, as exigências, com sua vasta quantidade de diferenças e intensidades, alcançar esse nível só é possível através de conhecimentos e habilidades condizentes com a realidade.

O treinamento, como todas as outras formas de educação profissional, faz parte do contexto social, cultural, histórico e político da época em que está inserido. Assim, colabora com as mudanças em busca da evolução, acompanhando a nova trajetória do trabalho, o aspecto educacional é influenciado pelo contexto, mas também o influencia.

De outro modo, também, é possível analisar que anteriormente acreditava-se que o maior bem de uma organização estava em seu patrimônio e em seu segredo comercial, atualmente, há uma crescente valorização do colaborador o no processo produtivo e existencial de uma empresa. Desta forma os treinamentos poderão ainda agregar valor imaterial a empresa como um todo.

As mudanças que são inerentes ao desenvolvimento precisam ser repassadas não só quantos a ação ou execução de uma atividade que será realizada de maneira diferente, mas de uma forma mais abrangente capaz de modificar atitudes e competências, neste caso é preciso alcançar a compreensão da necessidade e do motivo, para que a mudança ocorra de dentro para fora.

Para atingir os objetivos organizacionais é preciso contar com pessoas produtivas, criativas e inovadoras. Tais competências podem ser desenvolvidas através do treinamento, o que transforma os recursos humanos, tronados cada vez mais como valiosos. Estas ferramentas são fonte de lucratividade, permitindo que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. A fim de atingir o nível de desempenho almejado pela organização, através do desenvolvimento contínuo das pessoas que nela trabalham (CHIAVENATO, 2010).

Ao analisarmos todo o contexto da legislação brasileira que se aplicam as diversas atividades laborativas, observa-se uma vasta quantidade de normas e de riscos aos quais os profissionais de manutenção estão submetidos, abrindo a lacuna formativa de possível desconhecimento das mesmas. Fazendo surgir a necessidade de reciclagens e treinamentos. Uma ferramenta amplamente utilizada no cotidiano da Saúde e Segurança do Trabalho são os diálogos sobre segurança (DS), realizados de acordo com a realidade de cada empresa e tem sua periodicidade definida pela equipe de segurança.

Entende-se que o clima e organização do DS não deverá ser um monólogo onde o trabalhador é um mero espectador, ou uma esponja que absorve todo o conteúdo. A participação dos trabalhadores necessita ser estimulada.

A conscientização dos riscos é um processo de diversas fases descritas por Waldhelm Neto (2014) como a divulgação dos riscos que é mostrar, de forma clara, sem uso de linguagens técnicas, a existência dos riscos com relação à atividade da empresa. Assim como, a divulgação das medidas preventivas, mostrando ao empregado objetivamente como se proteger dentro de cada etapa do processo de trabalho, através de ferramentas e procedimentos de trabalho, etc.

O reforço periódico, torna-se necessário quando a empresa precisa usar ferramentas disponíveis para refazer o processo de conscientização, afim de recordar os riscos. Este processo de conscientização deve ocorrer de forma humanizada, e centrada no empregado. Porém, não há atrativos que chame a atenção, o processo ocorre sempre da mesma forma. É preciso inovar, visto que há uma infinidade de ferramenta de conscientização, ficando a cargo da empresa definir qual usar em cada ocasião.

Os DS favorecem aos empregados, fazendo com que se torne mais conscientes sobre os preceitos de segurança e suas responsabilidades no trabalho. Os temas precisam, de fato, relatar os problemas de segurança da empresa, os riscos, as condições do ambiente, E apontar para soluções aplicáveis a cada problema encontrado. A periodicidade do DS deve ocorrer de acordo com a necessidade específica de cada caso ou melhor de cada empresa.

2167

O diálogo de segurança é considerado uma ótima oportunidade de conscientização dos funcionários. Normalmente são curtos e não chegam a 15 minutos, habitualmente ministrados no próprio ambiente de trabalho. Com temas focados nos riscos presentes do ambiente trabalho nas medidas preventivas adotadas pela empresa.

Em algumas empresas o DS é diário para todos os trabalhadores, em outras é feito com uma parte da equipe trabalho, outras optam por palestra semanais ou mensais. O importante é que o DS continue a ser uma ferramenta para repassar conhecimentos e informações de segurança e saúde. Não se pode permitir que o DS se torne campo de discussões de outros assuntos que não condiz com a segurança.

O fato é que os treinamentos nas empresas têm se tornado um espaço vazio em que as palestras ocorrem apenas por obrigação, não se preocupando muito com o tema ou com a qualidade das palestras. O DS precisa ser um espaço para agregar informações úteis, as quais realmente tragam algo de valor, não para a empresa, que priorizem os empregados.

Sobre Educação Continuada, esta pode ser considerada como periódica, cíclica ou permanente. Necessária em todo processo produtivo e evolucionar, faz parte da inovação, aprimoramento, avanço, evolução necessária e constante da ciência. Segundo Paschoal et al, (p. 478, 2007):

Educação não é apenas uma exigência da vida em sociedade, mas também é o processo para prover os sujeitos do conhecimento e das experiências culturais, científicas, morais e adaptativas que os tornam aptos a atuar no meio social, mundial e planetário, ou seja, ela depende da união dos saberes.

Através da Educação Continuada os trabalhadores se desenvolverão profissionalmente e pessoalmente. O aperfeiçoamento é fundamental para o desenvolvimento das habilidades. Terão uma visão ampliada e mais precisa dos ambientes de trabalho em que estão inseridos e a construção do conhecimento deve ocorrer em consequência.

A educação continuada vem sendo discutida e debatida por vários teóricos no campo da educação e no decorrer do tempo tem ganhado mais ênfase no interior das instituições. Esse processo foi imposto, no final do século passado, devido às demandas do desenvolvimento da sociedade, como também das classes sociais e dos trabalhadores. A educação continuada surgiu como uma exigência do sistema capitalista devidos aos problemas inerentes do processo produtivo e de desenvolvimento. (GATTI, 2008)

2168

O Brasil passou a introduzir o processo de educação continuada nas pautas de negociações, nas décadas de 70 e 80, pelos ideólogos da integração docente assistencial, levando em consideração inicialmente os programas de complementação educacional de profissionais como médicos e enfermeiros principalmente, esta discussão também estava correlacionada a uma proposta de extensão disseminada no Brasil pela Organização Pan-americana de Saúde (OPAS) (NUNES, 1993).

Outra definição é que a educação continuada pode ser compreendida como uma abordagem ampla no interior de uma organização, em que treinamento e prática condizem com uma proposta e um componente que faz parte de uma empresa que passa a ser observada como um sistema interligado, com os demais ambientes dentro de determinada instituição. Com isso, o conhecimento e a prática que são as principais áreas monitoradas deverão passar por constantes especificações, acompanhamentos em prol de um desenvolvimento de qualidade (PASCHOAL et al, 2007).

Desta forma é compreensível correlacionar a capacidade de produzir da instituição com a capacidade de produzir dos trabalhadores. Uma vez que é diretamente proporcional a relação entre o conhecimento e a capacidade de produção do profissional.

Oliveira (2012) observar que a implantação das etapas de treinamento deve acontecer durante o período contratual em consonância com as exigências da legislação vigente e do cliente, sendo ainda realizada durante o período laboral. Desta forma é livre a efetuação de ações educativas complementares, de acordo com a necessidade do cliente ou da empresa.

As tarefas diárias de um trabalhador de manutenção exigem atenção e prevenção redobrada, pois são eles que mantêm uma planta de produção de bens, serviços funcionando ou ambos, dentro das recomendações técnicas, obedecendo aos parâmetros adotados pelos fabricantes de máquinas e equipamentos para que possamos usufruir, ao máximo, de sua eficiência e eficácia. Essa classe de trabalhadores demanda especial atenção, tendo em vista os variados riscos ocupacionais e do trabalho que estão expostos no seu dia-a-dia.

Desta forma as normas concernentes à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deverão também ser obedecidas, tendo em vista que os referidos profissionais estão expostos durante o processo produtivo e em consequência de sua atividade específica aos mais variados riscos ocupacionais, em diferentes níveis, concentrações, situações de grave e iminente risco, além ou aquém dos limites de tolerância estabelecidos pela legislação técnico/científica vigente no país e no exterior. Legislação essa que estabelece parâmetros que não devem ser ultrapassados, sob pena, de sofrerem consequências irreparáveis em seus organismos, perda da saúde, mutilação de membros, incapacitações temporárias ou permanentes e até a morte (MORAES,2012).

2169

Diante do exposto há a necessidade de mantermos esses profissionais, constantemente, em processo de educação, treinamento, reciclagem, aprimoramento, pois a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho requer constante aprendizado e atualizações visto que os riscos ocupacionais estão mais presentes no processo produtivo, afetando aos trabalhadores, afastando-os das suas atividades, impedindo-os de contribuir com a fomentação do desenvolvimento institucional. Desta forma poderá prejudicar também o crescimento econômico local e nacional e conseqüentemente interferir na distribuição de renda e justiça social.

Sendo assim, o afastamento desses trabalhadores das suas atividades de manutenção acaba prejudicando a empresa, o governo, a nação e principalmente para o afastado e seus familiares.

A previdência social brasileira, que atravessa sérios problemas institucionais, econômicos e estruturais devido à grande demanda de trabalhadores afastados por acidentes e doenças relacionados ao desempenho de suas atividades laborativas, atende a um grande universo de

trabalhadores que necessitam dos seus atendimentos previdenciários, tais como: aposentadorias, auxílios e pensões, pagos a esses trabalhadores e aos seus dependentes legais, que foram vítimas dos riscos ocupacionais existentes nos ambientes de trabalho.(BELLUSCI, 2013)

Os ambientes de atenção à saúde por si só acumulam uma grande quantidade de risco de contaminação biológica, gerando possíveis agravos a saúde de funcionários e pacientes (BRASIL, 2011).

Neste contexto os trabalhadores de manutenção hospitalar necessitam de atenção diferenciada haja vista que em um hospital, assim como em outras atividades econômicas, os trabalhadores poderão se acidentar durante a execução das suas atividades diárias. Cada ambiente de trabalho pode apresentar vários riscos ocupacionais, os quais são responsáveis pela ocorrência dos acidentes e das doenças relacionados ao trabalho desenvolvido. Os acidentes do trabalho, no ambiente hospitalar, têm relação com as condições laborativas, uma vez que, na maioria das vezes esta área necessita de investimentos para o desempenho seguro das atividades ali executadas. (BRASIL, 2011)

Diante dos fatos, observa-se a necessidade de um programa de educação de educação continuada para os trabalhadores de manutenção hospitalar, pois eles estão expostos aos mais variados riscos existentes em um hospital.

2170

Estes trabalhadores são os responsáveis por manter as instalações, máquinas e equipamentos funcionando para que as atividades hospitalares sejam realizadas a contento. Neste sentido, um processo de Educação Continuada é primordial, caso contrário, poderá ocorrer uma maior estatística da incidência dos acidentes do trabalho e um maior descontentamento por parte dos trabalhadores envolvidos com o processo produtivo.

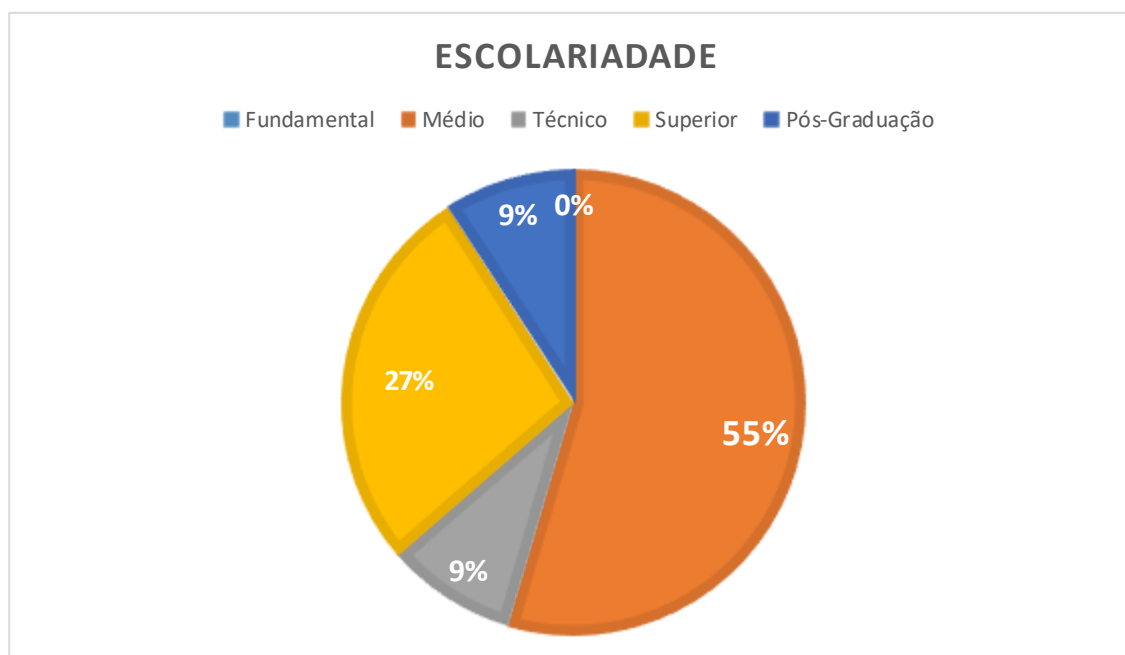
Difícilmente observa-se casos diferentes, ou seja, de declínio estatístico, caso a instituição e mesmo o próprio trabalhador não apoie ou não se envolva com o processo de Educação Continuada. (OLIVEIRA, 2012)

As novas tecnologias aplicadas às atividades hospitalares trazem novos desafios, novos riscos e novas metodologias que deverão ser adotadas para que possamos nos adequar, de forma correta, aos novos riscos e desafios peculiares as inovações no setor. É necessário que esses trabalhadores apoiem e participem de todas as ações realizadas, pela área de saúde e segurança do hospital. Esses profissionais integrantes dessa equipe, serão os responsáveis por conduzir todo o processo de Educação Continuada em Saúde e Segurança direcionado aos trabalhadores de manutenção hospitalar.

Segundos os dados da Secretaria Estadual de Saúde de Alagoas (2018) a unidade pesquisada foi inaugurada em 2003, situada em Arapiraca, a Unidade de Emergência do Agreste, é referência nas áreas de Média e Alta Complexidade, atendendo emergências provocadas por causas externas, como vítimas de acidentes de trânsito, de ferimentos por arma de fogo ou arma branca, queimaduras, afogamentos, quedas e envenenamentos. Prestando cerca de 45.312 atendimentos, no ano de 2017. A unidade atende além de pacientes provenientes de vários municípios do interior de Alagoas, também pacientes pertencentes as cidades de estados que fazem divisa com Alagoas, como os de Propriá (SE), Bom Conselho (PE) e Paulo Afonso (BA). Possuindo 120 leitos de internação, 3 salas de cirurgia e 16 leitos de UTI. A unidade possui uma área construída de 14.259,71 m², subdividida em diversos setores como os de administração, assistência, suprimentos, manutenção, dentre outros. Contando cerca de 1.200 funcionários em todos os setores sendo que 15 deles estão lotados no setor de manutenção (SESAL, 2018).

Devido ao calendário de férias da unidade e afastamento por saúde durante o período da pesquisa, foram entrevistados 11 funcionários.

A população entrevistada declarou-se como masculina, os indivíduos possuíam de 36 a 71 anos de idade. Quando ao grau de escolaridade o grupo analisado foi diversificado, a maioria concluiu apenas o ensino médio, mas houve também um participante que já havia concluído a especialização. Levando em consideração o período de admissão



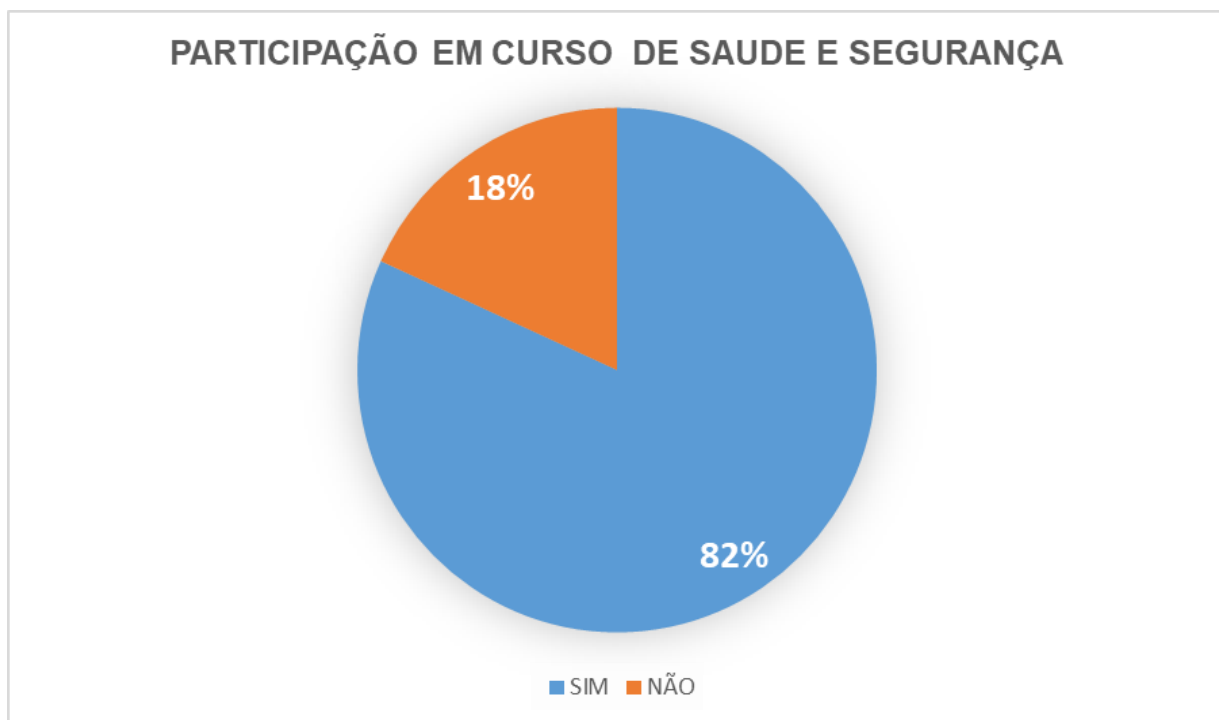
Fonte: Silva Júnior (2019)

A grande maioria dos trabalhadores participou de cursos de saúde e segurança antes de trabalhar na empresa pesquisada, correspondendo a 82% do total. Após a admissão na empresa pesquisada 73% dos trabalhadores participaram de cursos de reciclagem/aperfeiçoamento em saúde e segurança.

Mais da metade dos entrevistados, na execução das suas atividades, não utilizam equipamentos de proteção, representando 55% e 73% dos entrevistados responderão que os equipamentos de proteção da unidade pesquisada não estão em bom estado de conservação

Quando indagados sobre a importância da utilização dos equipamentos de proteção, a opção estar de acordo foi unanimidade, porém 64% afirmou que não sofreram acidente do trabalho por não utilizar equipamentos de proteção.

Constatou-se que 82% alterou sua prática profissional por causa dos treinamentos de saúde e segurança.

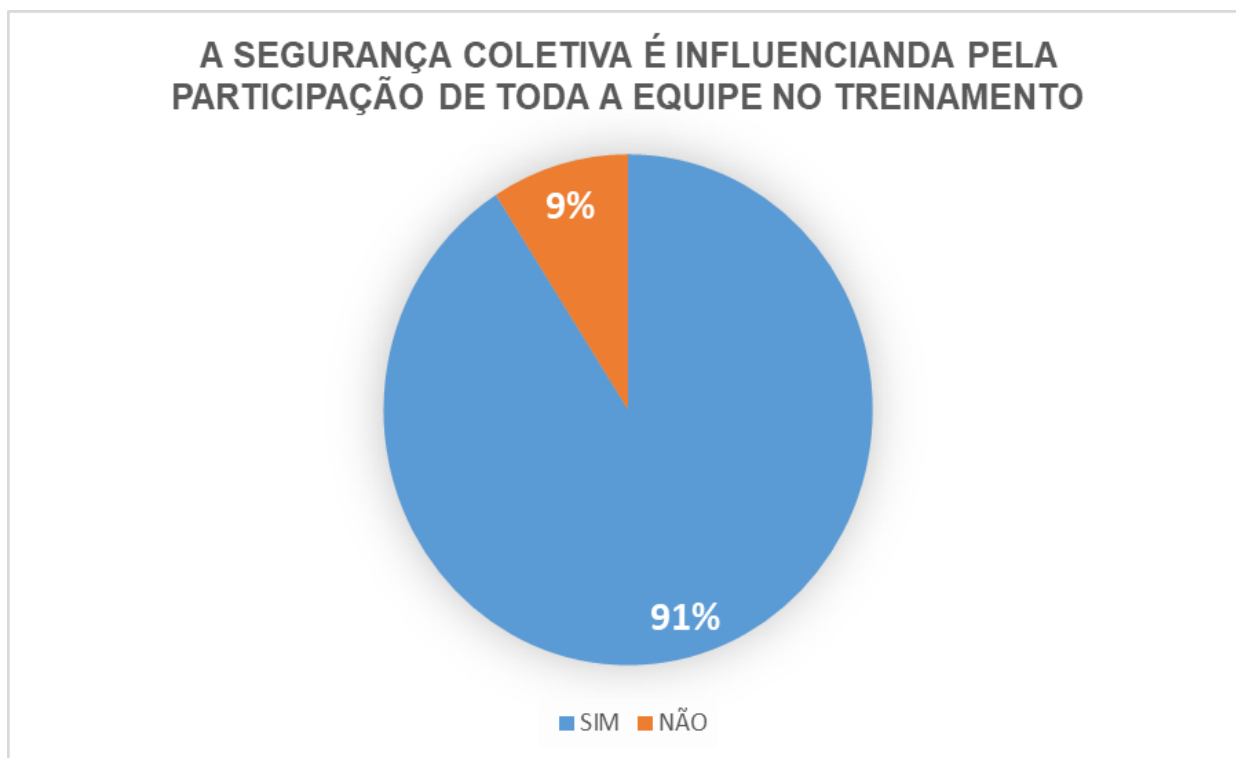


Fonte: Silva Júnior (2019)

Observou-se unanimidade na influência dos treinamentos quanto ao comportamento seguro dos trabalhadores.

Entre os entrevistados, 82% respondeu que os treinamentos são repassados de forma clara e de fácil entendimento. O que demonstrou a importância de uma linguagem próxima a vivência cotidiana do trabalhador.

Entre os sujeitos pesquisados, 91% declararam que a segurança coletiva é influenciada pela participação de toda a equipe no treinamento. Isto demonstra a consciência de que o trabalho é realizado em equipe e cada trabalhador é importante para o sucesso coletivo.

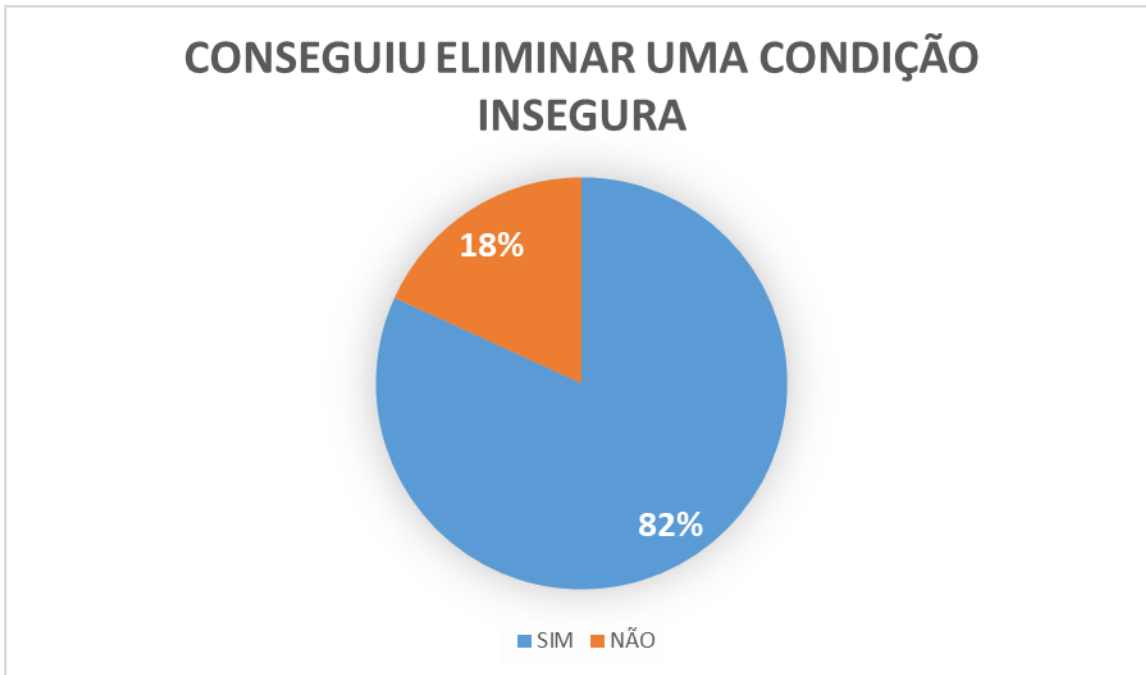


Fonte: Silva Júnior (2019)

Observou-se a predominância de improvisações de medida de segurança no cotidiano das atividades laborais. Estas ações de improviso podem não atender as reais necessidades, sem eliminar o risco completamente ou poderá ocasionar um novo risco, pois o trabalhador acredita está seguro, mas a eficiência do improviso não possui comprovação científica.

A percepção quanto aos graves e iminentes riscos foi notada por 82% dos participantes. Nota-se que esta percepção está diretamente atrelada aos conhecimentos adquiridos no decorrer da vida laboral e nos treinamentos e reciclagens que levam em consideração a segurança.

A eliminação das condições inseguras correspondeu a 82%. Este fator favorece a aplicação dos treinamentos, visto que a efetivação dos conhecimentos é expressa nas ações cotidianas dos trabalhadores, a eliminação de riscos é inerente ao conhecimento.



Fonte: Silva Júnior (2019)

Observou-se que quase todos os entrevistados evitaram um acidente em consequência dos conhecimentos adquiridos nos treinamentos. O que demonstra a funcionalidade e aplicabilidade prática dos treinamentos.

2174



Fonte: Silva Júnior (2019)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou ressaltar a importância da educação continuada em saúde e segurança do trabalho por parte dos trabalhadores de manutenção de um hospital de emergência no agreste alagoano, tendo em vista a nocividade dos riscos existentes nos mais variados setores de um hospital.

Se faz necessário sensibilizar esses trabalhadores sob pena de acidentá-los, afastando-os do processo produtivo e comprometendo ainda mais o nosso sistema previdenciário comprometendo o nosso crescimento econômico, financeiro e profissional. Desta forma para alcançarmos um processo permanente de educação é imprescindível que as atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho funcionem como um pilar, a pedra angular que nos norteará em relação ao controle dos acidentes e das doenças provenientes do meio laboral.

Notou-se uma escassez de estudos com este público-alvo, muitos trabalhos apresentam de forma teórica a relevância dos conhecimentos quanto aos riscos ocupacionais, mas aplicações dos treinamentos e suas consequências na rotina dos trabalhadores são pouco abordadas. O que revelou uma carência de estudos com este enfoque.

Ao analisarmos todo o contexto da legislação brasileira que se aplicam as diversas atividades laborativas, observa-se uma vasta quantidade de normas e de riscos aos quais os profissionais de manutenção estão submetidos, abrindo a lacuna formativa de possível desconhecimento das mesmas e fazendo surgir a necessidade de reciclagens e treinamentos.

Neste contexto destacamos os diálogos sobre segurança que é uma ferramenta amplamente utilizada no cotidiano da Saúde e da Segurança do Trabalho, realizados de acordo com a realidade de cada empresa e que tem sua periodicidade definida pela equipe de segurança.

REFERÊNCIAS

BELLUCI, S.M. **Doença profissionais ou do trabalho**. 12^a Ed. rev. e atual. – São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2013.

BRASIL, **Decreto nº 7.602 de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. Brasília: Presidência da República. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br> . Acesso: jan. 2019

CANABRAVA, Tomasina; VIEIRA, Onízia de Fátima Assunção. **Treinamento e desenvolvimento para empresas que aprendem**. Brasília: Senac-DF, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

GATTI, B. A. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última

década. **Revista Brasileira de Educação**. v. 13, n. 37, 2008 (p 57-70).

GOLDSTEIN, I. L. Training in work organizations. In: DUNNET; HOUGH (Orgs). **Handbook of industrial and organizational psychology**. 2. ed. California: Consulting Psychology Press, 1991. (p. 507-619).

MORAES, G.A. **Sistema de Gestão de riscos: princípios e diretrizes**. 1ª Ed. v.I – Rio de Janeiro: GVC, 2010

NUNES, T.CM Educação continuação; uma proposta para a área de epidemiologia do SUS. **Informar epidemiológica do SUS** . Brasília: CENEP/MS,março./abr. 1993.

OLIVEIRA, C.A.D. **Segurança e Saúde no trabalho: guia de prevenção de riscos**. 1ª reimpressão – 1ª Ed. –São Caetano do Sul: Yendis, 2012.

Paschoal, A.S.; Mantovani, M.F; Méier M.J. Percepção da educação permanente, continuada e em serviço para enfermeiros de um hospital de ensino. **Rev Esc Enferm USP**, v.41, n. 3, 2007 (p.478-84).

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SESAL. **A Unidade de Emergência do agreste**. Portal Oficial. Disponível em: <http://www.saude.al.gov.br/hospitais/unidade-de-emergencia-do-agreste/> acessado em: 12/03/2018

2176

SILVA JUNIOR, J.M. **O processo de educação em saúde e segurança dos trabalhadores de manutenção de uma unidade de emergência do agreste alagoano**. Mestrado em Ciências da Educação. Universidad Interamericana. Asunción. Paraguay, 2019.

WALDHELM NETO, N. **Segurança do trabalho**. 1 ed. Santa Cruz do Rio pardo, SP: Editora Viena, 2014.

WEXLEY, K. N. Personnel training. **Annual Review of Psychology**, v. 35, 1984 (p. 519-51).