

A INOVAÇÃO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS E SUA RELAÇÃO COM A SEGURANÇA DO TRABALHO: estudo de caso em empresas sergipanas

Elica Gardênia Sampaio Dos Santos*

RESUMO

O debate a respeito da importância conscientização da importância da segurança e saúde do trabalhador (SST) não é tema novo nas rodas empresariais. As normas regulamentadoras têm trazido inúmeros benefícios aos trabalhadores de todas as áreas de atuação. Embora o assunto não seja novo, nos últimos anos tem se percebido uma nova faceta sobre o tema. Empresas que almejam alcançar status em termos de inovação devem obter peso adequado na avaliação relacionada com processos envolvidos na SST, até para que possam obter financiamentos. Em Sergipe, contudo, o que se vê são micro e pequenas empresa com pouco conhecimento sobre o tema, angariando números reduzidos neste indicador de identificação de grau de inovação. Que ações tais empresas devem realizar para que seu grau de inovação aumente? Desta questão nasce o objetivo geral da pesquisa que é: Propor melhorias em seus processos de segurança e saúde do trabalho para que micro e pequenas empresas sergipanas que alcancem grau de inovação desejado. Utilizando metodologia descritiva explicativa, levantou-se o grau de inovação destas empresas, identificando as principais falhas em termos de segurança e saúde do trabalhador, o que possibilitou a proposta de um plano de ação que efetivamente pode elevar a fase de inovação em que tais empresas se encontram.

Palavras-chave: Segurança do Trabalho. Inovação. Micro e Pequenas empresas.

1 INTRODUÇÃO

O debate a respeito da importância conscientização da importância da segurança e saúde do trabalhador (SST) não é tema novo nas rodas empresariais. De acordo com Silva *et al* (2013, p. 02), em 1907, a primeira greve geral brasileira, reuniu mais de 150 mil trabalhadores, que lutavam por legislações trabalhistas e

* Engenheira de Produção formada pela FANESE e pós-graduanda em Engenharia de Segurança pela mesma Instituição de Ensino (FANESE). elicasampaio@yahoo.com.br

maior segurança no desenvolvimento de suas atividades. Cerca de dez anos depois, as primeiras normas protetivas surgiram.

Com o tempo, cedendo às pressões sociais, o Estado iniciou um processo de normatização trabalhista, que tem como marco inicial mais importante a promulgação da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) e, posteriormente, diversas normas regulamentadoras.

Ressalta-se, ainda, que, nas décadas seguintes, os avanços foram imensos. Além da promulgação da CLT, pode-se citar a regulamentação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e o surgimento de inúmeras normas regulamentadoras. Estas, sem sombra de dúvidas, vêm trazendo inúmeros benefícios a trabalhadores de todas as áreas de atuação, tanto no que se refere aos seus direitos, quanto aos deveres e sanções impostas aos empregadores.

Com efeito, embora o assunto não seja novo, nos últimos anos tem se observado um novo enfoque relacionado com o tema. A fim de manter-se no mercado competitivo e ganhar espaço junto ao mundo globalizado, mais e mais empresas procuram financiamentos que promovam a sua inovação. É necessário, no entanto, que as mesmas já apresentem características de conscientização em termos de inovação, para que consigam tais financiamentos.

Assim, as empresas que almejam alcançar o status necessário para ser inserida no mercado globalizado, precisam obter pesos adequados na avaliação de fase de inovação em que se encontram, assim como em outras fases de desenvolvimento. Vale mencionar que um dos critérios de identificação e avaliação é as condições encontradas no processo de SST da empresa.

Conquanto inúmeras empresas já se encontrem em conformidade com normas regulamentadoras e leis trabalhistas, alcançando, desta forma, média ponderada que lhes concede o status de inovação necessário para competir no mercado globalizado, em Sergipe, o que se vê são micro e pequenas empresa com pouco conhecimento sobre o tema.

Como resultado, tais empresas angariam nível de inovação reduzido neste indicador, fazendo emergir daí, a questão que norteará este estudo. Que ações micro e pequenas empresas sergipanas devem implantar para que sua avaliação no indicador de processo em SST aumente?

Desta questão nasce o objetivo geral da pesquisa que é: Propor melhorias em seus processos de segurança e saúde do trabalho para que micro e pequenas

empresas sergipanas que alcancem grau de inovação desejado. Para tanto, propõe como objetivos específicos: evidenciar como o indicador SST pode influenciar na identificação do grau de inovação de uma empresa; analisar as principais falhas em SST encontradas nas empresas que serviram como amostra; elaborar plano de ação voltado para otimização do sistema de segurança e saúde do trabalho e, conseqüentemente, elevar o grau de inovação das empresas estudadas.

É importante mencionar que o tema foi escolhido porque durante o desenvolvimento das atividades de consultoria em inovação de empresas, a pesquisadora se deparou com inúmeras micro e pequenas empresas, classificadas em fase de conscientização, em razão do baixo desempenho em alguns dos critérios avaliados, sendo o que mais apresentou problemas o processo de segurança e saúde do trabalho.

Neste contexto, a justificativa deste estudo emerge da importância que o mesmo terá para micro e pequenas empresas que almejam ampliar seu status de maturidade em inovação, conquanto a pesquisa proporcione subsídios para implantação de ações que podem elevar a média ponderada dos critérios de avaliação, classificando-a em fase superior até o grau de empresa inovada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção é voltada para breves esclarecimentos a respeito do tema tratada na pesquisa. Assim, serão abordados elementos da segurança e saúde do trabalhador, bem como o uso de ferramentas da qualidade como meio de analisar problemas nesta área de atuação.

2.1 Inovação de Empresas

Inicia-se esta seção dando a definição de Inovação, que, segundo Perigrino (2009, p. 01):

A inovação é a introdução de algo novo em qualquer atividade humana. É vetor de desenvolvimento humano e melhoria da qualidade de vida. Em uma empresa, inovar significa introduzir algo novo ou modificar substancialmente algo existente.

De modo geral, existem dois tipos de inovação principais: de produto, quando se pretende inserir um novo produto ou serviço no mercado ou melhorar

significativamente um que já existe; de processo se refere à adoção ou aperfeiçoamento substancial dos métodos de produção dos produtos ou serviços (OCDE, 2005, p. 54).

Peregrino (2008, p. 01), podem ser mencionadas, ainda, as inovações em marketing e organizacional. O primeiro procura implementar novos métodos de marketing, alterando concepções de produtos, identidade visual, comercialização, entre outros elementos. As segundas são as que visam implantar novos métodos organizacionais na empresa, com o escopo de reduzir custos administrativos ou de suprimentos.

Empresas que desejam inovar tanto processos, quanto produtos, marketing ou organização devem passar por um processo constante de avaliação de grau de inovação que visa identificar forças e fraquezas da empresa. Para tanto, existem critérios a serem observando durante a avaliação (BACHMANN; DESTEFANI, 2008, p. 02 - 08)

De acordo com Bachmann; Destefani (2008, p. 09), são doze as dimensões da inovação adotadas como critérios para avaliação do grau da inovação, são eles: oferta, que se refere ao produto lançado no mercado pela empresa; plataforma, que é o conjunto de elementos padronizados (métodos, componentes, etc); marca, símbolos que representam a imagem da empresa, incluindo, ai, documentos em geral; clientes, pessoas ou organizações alvo do consumo dos produtos e serviços da empresa; soluções, que é a combinação de bens, serviços e informação que podem auxiliar na solução de problemas dos clientes; e, rede, que cobre a conexão da empresa com outras empresa, produtos e clientes.

Pode-se, ainda, citar: relacionamento, que leva em consideração a relação estabelecida das empresas com seus clientes; agregação de valor, mecanismos de aprendizados da empresa; processos, que é a configuração da empresa nos exercícios de processos em geral, de segurança de trabalho, gestão de resíduos, entre outros; organização, que se refere à maneira como a empresa está estruturada; cadeia de fornecimento, reconhecida como o modo adotado para movimentação de produtos, serviços e informações; em presença, convertidos nos canais de distribuição; e, ambientância inovadora, ou seja, o preparo da empresa para ambiente de inovação (BACHMANN; DESTEFANI, 2008, p. 09)

.Ver-se, desta forma, que a SST influencia na determinação do grau de inovação de uma empresa, cabendo ser realizado estudos que promovam

modificações positivas nesta área de atuação.

2.2 Segurança e Saúde do Trabalhador: Conceitos Gerais.

Nesta subseção serão dispostos os principais conceitos relacionados com segurança e saúde de trabalho. Esta pode ser entendida como “ a ciência que atua na prevenção dos acidentes do trabalho decorrentes dos fatores de riscos operacionais” (SALIBA, 2004, p. 19).

A lei 8213/91 define acidente de trabalho como:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991, art. 19).

Com efeito, deve-se entender a segurança e saúde do trabalho como toda e qualquer ação que tenha como escopo a prevenção de acidentes e doenças de trabalho, podem fazer parte do sistema de segurança e saúde do trabalhador (SST) de uma empresa. Isto porque, a lei 8213/91 define acidentes de trabalho, tanto como acidentes propriamente ditos quanto doenças profissionais decorrentes de tais atividades.

Neste sentido, a lei 8213/91 equipara doenças profissionais e doenças de trabalho como acidentes de trabalho:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 1991, art. 20).

Como mencionado, a SST tem o objetivo de prevenir acidentes e doenças de trabalho. Para tanto, as normas vigentes preveem a elaboração de Programas de Segurança, Saúde e Gestão de Riscos, reconhecidos como programas que promovem o gerenciamento de riscos ocupacionais, do meio ambiente e da qualidade de vida dos colaboradores. Os exemplos mais comuns destes programas

são os PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) (SILIBA, 2004, p. 23).

Os riscos ambientais são previstos e definidos pela Norma Regulamentadora nº 09 de dezembro de 1994. Segundo esta norma os riscos são

A norma regulamentadora nº 09, dispõe sobre os chamados riscos ambientais de trabalho, definindo-os como:

9.1.1.1. Os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador (BRASIL, 1994, 9.1.1.1).

Assim, percebem-se a existência de três tipos principais de riscos ambientais de trabalho: físico, químicos e biológicos, todos previstos na NR-09, como se vê transcrito abaixo: som e o ultra-som.

9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam

9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infravermelho, contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros (BRASIL, 1994).

Neste contexto, observam-se, ainda, a existência de riscos de acidentes de trabalho, advindos de condições inseguras ou de comportamentos inseguros dos colaboradores. Ademais, pode-se citar, também, os riscos ergonômicos, segundo em que se estabelece deficiências na relação homem-máquina, do posto de trabalho ou da tarefa a ser desenvolvida pelo trabalhador (MATOS; MÁSCULO, 2011).

3 MÉTODOS E MATERIAIS

O estudo de caso apresentado nesta pesquisa, revela uma caracterização eminentemente de estudo de campo, porquanto o pesquisador levantou dados apresentados nos resultados a partir da observação direta e indireta do fenômeno estudado, qual seja o de avaliação de grau de inovação de micro e pequenas empresas sergipanas.

Para tanto, define-se como universo da pesquisa todas as micro e

pequenas empresas sergipanas que almejam a inovação de seus processo e produtos e, como amostra, as cinco empresas avaliadas, denominadas nesta pesquisa como: Empresa 01, Empresa 02, Empresa 03, Empresa 04 e Empresa 05. Como instrumentos de coleta de dados podem ser mencionadas: a observação direta e o uso de entrevistas com os gestores das empresas.

Em relação a coleta, registro e tratamento de dados, o caminho percorrido foi desenvolvido em quatro estágios. No primeiro deles, foram selecionados 05 micro e pequenas empresas de forma aleatória da pasta de associados do pesquisador (uma do ramo de madeira e móveis, uma de alimentos, um de TI e dois de ramo de confecção). Posteriormente, fora realiza visita de reconhecimento da empresa, a fim de se determinar premissas básicas para o estudo. Estes dados foram registrados em Word e serviram como base para análise de causas de futuras falhas identificadas.

Em um segundo estágio, o pesquisador fora para as empresas realizar a avaliação de grau de inovação, portanto formulário de critérios e pesos para preenchimento de dados. Este formulário foi registrado em planilha Excel. Os dados numéricos foram convertidos em tabelas e gráficos e os qualitativos, registrados em Word, convertidos em texto lançado na seção seguinte.

Na terceira fase de pesquisa, foram realizadas entrevistas com os gestores. Estas entrevistas duraram em média quarenta minutos e as perguntas iam fluindo conforme falhas apresentadas e respostas dadas. Os dados foram registrados manualmente e depois transferidos para Word, formando posteriormente o embasamento para criação de quadro de melhorias propostas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O grau de inovação de micro e pequenas empresas sergipanas não são muito elevados. Entre os pontos questionadores da avaliação de consultores contratados para o desenvolvimento de projetos de inovação esta o processo de segurança do trabalho das empresas avaliadas, sendo ele um critério determinante na avaliação do status de inovação atual (maturidade) da empresa.

Ocorre que, no decorrer das atividades de consultoria, o pesquisador notou uma série de problemas relacionados com a SST que reduziram o grau de inovação da empresa. Este fenômeno ocorre porque as tais empresas pouco tinham

conhecimento sobre o tema, razão pela qual este estudo foi desenvolvido.

4.1 Influência da SST na Identificação do Grau de Inovação de uma Empresa

Como mencionado anteriormente, a SST influencia na avaliação e status de inovação (maturidade) das empresas. Para demonstrar esta relação, é necessário fazer algumas observações iniciais sobre o método aplicado para a avaliação. Neste contexto, o consultor vai à empresa, a fim de realizar uma visita inicial. Nesta ocasião, procura se levantar informações sobre os costumes e projetos da empresa, sua política e compromisso dos recursos humanos e matérias.

Em outro dia, o mesmo consultor realiza uma visita técnica, para avaliar os critérios contidos no formulário previamente elaborado. Este formulário ser resumido no Quadro 01.

Quadro 01 – Critérios de avaliação de grau de inovação da empresa

	Critérios
A	Dimensão Oferta (itens 1 a 6)
B	Dimensão Plataforma (itens 7 e 8)
C	Dimensão Marca (itens 9 e 10)
D	Dimensão Clientes (itens 11 a 14)
E	Dimensão Soluções (itens 15 e 17)
F	Dimensão Relacionamento (itens 18 e 19)
G	Dimensão Agregação de Valor (itens 20 à 23)
H	Dimensão Processos (itens 24 a 29)
I	Dimensão Organização (itens 30 a 33)
J	Dimensão Cadeia de fornecimento (item 34)
K	Dimensão Presença (itens 35 e 36)
L	Dimensão Rede (item 37)
M	Dimensão Ambiência Inovadora (itens 38 a 45)

Fonte: Autor da pesquisa (2014)

É evidente, como se vê na descrição quantitativa de cada dimensão, que cada critério (dimensão) possui subitens que facilitam a avaliação em questão e que não serão apresentados por razões didáticas. Esta avaliação é feita com base em um sistema de pesos, que pode mostrado no Quadro 02.

Quadro 02 – Pesos de avaliação de critérios

Pesos	Avaliação qualitativa
Entre 0 e 1	Deficiente
Entre 1,1 a 2	Estruturado, mas com problemas.
Entre 2,1 a 3	Estruturado
Entre 3,1 a 4	Completamente estruturado
Entre 4,1 a 5	Acima da expectativa

Fonte: Autor da pesquisa (2014)

Assim, conforme a visita se desenvolve, o consultor dosa o peso de todos os subitens dos critérios mencionados anteriormente, calculando, posteriormente, sua média individual e a média geral de todas as dimensões, como mostra o exemplo apresentado no Quadro 03.

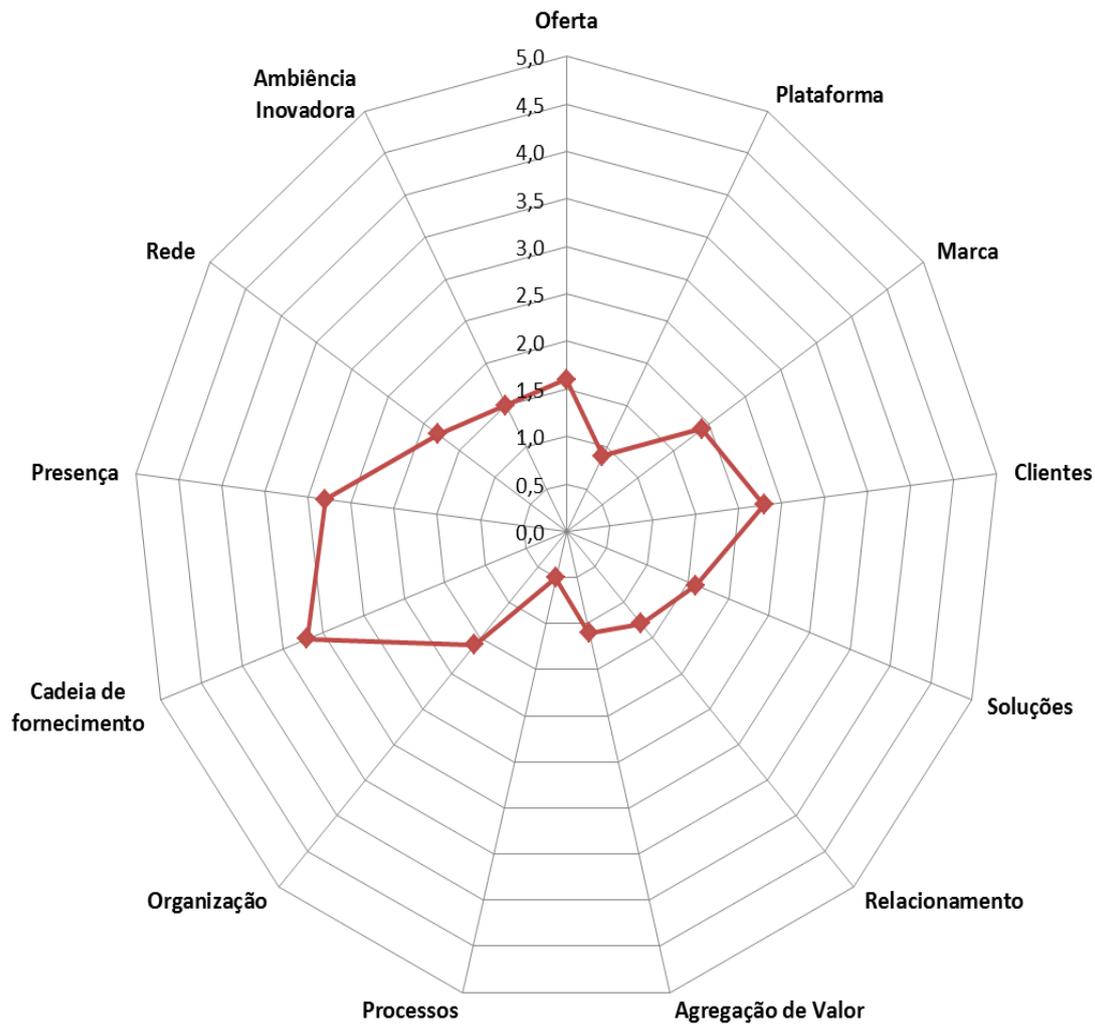
Quadro 03 – Avaliação de status da empresa 01

	Critérios	Médias de Pesos
A	Dimensão Oferta (itens 1 a 6)	1,6
B	Dimensão Plataforma (itens 7 e 8)	0,9
C	Dimensão Marca (itens 9 e 10)	1,9
D	Dimensão Clientes (itens 11 a 14)	2,3
E	Dimensão Soluções (itens 15 e 17)	1,6
F	Dimensão Relacionamento (itens 18 e 19)	1,3
G	Dimensão Agregação de Valor (itens 20 à 23)	1,1
H	Dimensão Processos (itens 24 a 29)	0,5
I	Dimensão Organização (itens 30 a 33)	1,6
J	Dimensão Cadeia de fornecimento (item 34)	3,2
K	Dimensão Presença (itens 35 e 36)	2,8
L	Dimensão Rede (item 37)	1,8
M	Dimensão Ambiência Inovadora (itens 38 a 45)	1,5
Média geral de todas as dimensões		1,7

Fonte: Autor da pesquisa (2014)

Com base nestes métodos e parâmetros desenvolvidos pelo pesquisador, foram realizadas visitas de avaliação em cinco micro e pequenas empresas, aqui nomeadas como Empresa 01, Empresa 02, Empresa 03, Empresa 04 e Empresa 05. Executada a avaliação de maturidade de tais organizações, as médias das dimensões de cada empresa foram convertidas em gráficos demonstrativos, como o Gráfico 01. Este retrata a realidade do status de maturação da Empresa 01, em razão dos critérios avaliados.

Gráfico 01 – Situação de inovação da Empresa 01



Fonte: Autor da Pesquisa (2014).

Por este gráfico é possível perceber que a Empresa 01 teve a maioria dos seus critérios avaliados como estruturados com problemas ou deficientes. A mesma situação pode ser identificada nas demais empresas, como pode ser visualizado nos Apêndices A e B.

Como efeito destes resultados, a média geral de todas as dimensões das empresas analisadas está abaixo de dois, o que, segundo critérios apresentados no Quadro 04, as classifica com nível de inovação em fase de conscientização.

É importante ressaltar que, ao se analisar os gráficos demonstrativos anteriormente mencionados notaram-se que, em todas as empresas, o critério que angariou o menor valor nas avaliações feitas está relacionado com o critério processos, onde se analisa a segurança e saúde do trabalhador, gestão de resíduos e os processos produtivos e operacionais.

Quadro 04 – Níveis de inovação das empresas analisadas

Média Geral das Dimensões	Status de inovação	Qualificação do Status
De 0 a 2	Conscientização	A empresa percebe a importância da inovação para os seus negócios. É onde ela se convence de que a inovação é algo importante e necessário para a sua sobrevivência.
De 2,1 a 4	Disseminação	A empresa já entendeu os conceitos e já está em condições de disseminá-los entre seus colaboradores.
De 4,1 a 6	Estruturação	A empresa tem uma definição clara quanto à sua infra-estrutura, recursos financeiros (ou a forma de acesso a eles), recursos gerenciais e os recursos humanos necessários para a inovação, mesmo que ainda não totalmente de forma organizada.
De 6,1 a 8	Processo de GI	A empresa entende claramente o papel de cada uma das etapas do processo de inovação e estabelece formas de funcionamento e sistematização. É quando colocam em prática todos os elementos apresentados neste curso.
De 8,1 a 10	Capacidade de Inovar	A empresa já “roda” um processo formalizado e organizado e, portanto, tem condições de aprender e aprimorar sua capacidade de inovação. A empresa, nesse estágio, já consegue estabelecer uma capacidade permanente de inovar e lançar produtos e serviços novos com bastante regularidade.

Fonte: Autor da pesquisa (2014)

Assinala-se, ainda que, em todos os casos, o menor peso foi dado a SST, levando à diminuição da média geral das dimensões analisadas, e conseqüentemente, o status de maturidade das empresas estudadas. Ver-se, assim, a necessidade de identificar as principais falhas no processo de segurança e saúde do trabalho de tais empresas, a fim de determinar as melhorias necessárias para que o peso deste critério de inovação seja maximizado.

4.2 Análise das Principais Falhas em SST Encontradas na Amostra

Finalizada a avaliação de grau de maturidade, o pesquisador retornou às empresas a fim de observar as falhas relacionadas com a saúde e segurança do trabalho. Embora estas tenham sido bem específicas em virtude da natureza diversificada das empresas analisadas, foi possível compila-las, como mostra o

Quadro 05, facilitando a análise didática das mesmas.

Quadro 05 – Principais falhas encontradas no processo de SST das empresas estudadas

ITENS	DESCRIÇÃO DAS FALHAS
1	Pouco ou nenhum conhecimento dos gestores a respeito das premissas básicas de segurança e saúde do trabalho
2	Inexistência de PPRA
3	Ausência de responsável técnico pela segurança do trabalhador
4	Colaboradores que desconhecem seus direitos trabalhistas relacionados a SST
5	Inexistência de EPI e EPC em algumas empresas
6	Trabalhadores que optam por não utilizar EPIs
7	EPIs inadequados em algumas empresas
8	Colaboradores expostos a riscos ambientais de trabalho
9	Riscos ergonômicos e acidentários cotidianos
10	Comportamentos e condições inseguras em algumas das empresas analisadas
11	Inexistência de política de prevenção de acidentes de trabalho
12	Existência de não conformidades com NRs específicas para as atividades desempenhadas por algumas empresas analisadas

Fonte: Autor da empresa (2014).

Durante a realização das visitas de análise do processo de SST nas empresas que formam a amostra, foi observado que três dos gestores (proprietários) desconheciam completamente termos como riscos ambientais ou PPRA, notando-se, nestes casos, que os mesmos não tinham conhecimento sequer das premissas básicas relativas a SST. Ou dois tinham algum conhecimento, mas não achavam que área seria relevante para a avaliação de inovação ou para o exercício de suas atividades. Assina-se que o mesmo se aplica aos colaboradores de empresas estudadas que tinham pouco ou nenhum conhecimento sobre o tema.

Em nenhuma das empresas fora notada a existência de PPRA, responsável técnico pela segurança de trabalho (terceirizado ou não) ou política de prevenção de acidentes. Na verdade, em nenhum deles se identificou a existência de POP (Procedimentos Operacionais Padrão) que auxiliariam na redução de incidência de acidentes de trabalho.

Verificou-se, ainda, condições inseguras de trabalho em duas das empresas analisadas e comportamentos inseguros dos trabalhadores em todas as empresa. Em relação ao primeiro preceito, foram percebidos instrumentos de trabalho e lay out que potencializam a incidência de acidentes e de riscos ambientais, apresentando, inclusive, não conformidades com Normas Regulamentadoras a que

estão atrelados.

No segundo, desvios de comportamento, a exemplo da opção dada a funcionários de duas empresas em usar ou não EPIs existentes para a realização de suas atividades, foram notados em todas as empresas. Observou-se, ainda, que, em algumas ocasiões, os funcionários agiam negligentemente, contrariando os comando dos gestores. É evidente que estes comportamentos inseguros são potencializados pela inexistência de POPs para as operações que realizam.

Um dos pontos importantes a ser analisado está relacionado com os EPIs e EPC. Em duas das empresas analisadas não se registrou a existência de EPIs e EPCs básicos de segurança, tais como luvas, óculos de proteção, sinalização adequada, entre outros. Nas três empresas que se colocavam tais equipamentos a disposição dos trabalhadores, percebeu a existência de EPIs inadequados e em número menor do que o necessário. Ademais, identificou-se que os trabalhadores de todas as empresas eram expostos a riscos ambientais de trabalho, assim como riscos ergonômicos e acidentários.

É evidente que todas estas falhas geraram avaliação baixa nas visitas realizadas, cabendo identificar as causas para sua ocorrência. Para tanto, o pesquisador optou por realizar entrevistas abertas com os cinco gestores das empresas estudadas, revelando-se aos mesmos, nestas oportunidades, não só o resultado da avaliação de grau de maturidade, como também as falhas identificadas no estudo.

Questionados sobre as causas que levam a existência de tais fatos, todos apontaram quatro causas geradores: condições financeiras desfavoráveis, falta de conhecimento a respeito de normas e exigências legais; falta de incentivo do governo; e, problemas de gestão por falta de tempo para suprir todas as necessidades da empresa.

Em relação às condições financeiras desfavoráveis, os mesmos alegam que o investimento em segurança e saúde do trabalho, tais como contratação de técnico de segurança não estariam entre as prioridades da empresa, uma vez que a mesmas se veem, muitas vezes, operando no vermelho ou com pouco capital.

O problema de falta de conhecimento sobre as normas, leis e exigências legais da área de SST ficou muito clara não só durante as entrevistas, como também no decorrer das visitas realizadas. Muitos não sabem quais as documentações exigidas, exames médicos exigidos para a atividade e outras questões básicas como

treinamentos e uso de EPI's. As empresas também não tinham conhecimentos dos serviços prestados por empresas como SENAI e SEBRAE que dão suporte técnico e tecnológico a micro e pequenas empresas (MPE's), inclusive serviços e palestras voltados para SST.

A ausência de incentivos do governo foi mencionada como causa motivadora principal para falta de investimentos em SST. Os empresários alegaram que as MPE's são as indústrias que mais empregam no país e por isso deveriam ter incentivos (Ex: redução ou isenção de impostos) do governo para poder investir em segurança, e em outras áreas da empresa.

Finalmente, a falta de tempo também apareceu entre as causas principais. Os empresários alegaram que são sozinhos e na maioria das vezes não tem auxílio de outras pessoas para gerenciar a empresa e por isso não tem tempo de regularizar a situação da empresa com relação às questões de SST.

4.3 Plano de Melhorias

Feita a análise das falhas e suas principais causas, foi possível ao pesquisador elaborar um plano de melhorias (Quadro 06 e 07) para que tais empresas aperfeiçoassem seus processos de segurança e saúde dos trabalhadores, elevando, assim, seu grau de inovação (maturidade).

Quadro 06 – Plano de melhorias proposto (parte 1)

O QUE	PORQUE	COMO	QUEM	QUANDO	ONDE
Capacitar gestores em conceitos e normas básicas em SST	Ampliar conhecimento de gestores sobre as premissas básicas de SST	Desenvolvendo palestras sobre normatização trabalhista e importância do SST na qualidade total dos processos e para inovação de empresas	Consultor técnico em segurança do trabalho	dez/14	Na sede de umas das empresas
	Aumentar interesse em investir em SST				
	Reduzir a incidência de comportamentos e condições inseguros				
Manter cargo de técnico em segurança do trabalho	Implantar política de prevenção de acidentes e manter fiscalização e prevenção em SST	Contratando direta ou indiretamente (terceirizado) técnico ou consultor especializado em segurança do trabalho	Recursos Humanos das empresas	dez/14	Todas as empresas estudadas

Fonte: Autora da pesquisa (2014)

Quadro 07 – Plano de melhorias proposto (parte 2)

O QUE	PORQUE	COMO	QUEM	QUANDO	ONDE
Capacitar colaboradores em termos de SST	Ampliar conhecimento de colaboradores a cerca normas de segurança de trabalho	Desenvolvendo palestras sobre normatização trabalhistas e importância do SST na qualidade total dos processos e para inovação de empresas	Consultor técnico em segurança do trabalho	dez/14	Na sede de umas das empresas
	Qualificar colaboradores no uso de EPIs e EPCs	Treinado colaboradores no uso de EPIs e EPCs	Consultor técnico em segurança do trabalho	jan/14	Todas as empresas estudadas
	Reduzir a incidência de comportamentos inseguros	Desenvolvendo palestras sobre a importância de comportamentos seguros e os perigos do tais desvios	Consultor técnico em segurança do trabalho	jan/14	Todas as empresas estudadas
Investir em todas as áreas relacionadas com o SST das empresas	Reduzir exposição a riscos ambientais, acidentários e ergonômicos, assim como a incidência de condições inseguras	Fazendo adaptações necessárias para conformidade em NRs e exigências legais existentes	Setor financeiro e administrativo	ago/15	Todas as empresas estudadas
		Comprando EPIs e EPC adequados			

Fonte: Autora da pesquisa (2014)

Como se vê, as ações propostas se resumem: a ampliar o conhecimento de gestores e colaboradores sobre o tema segurança do trabalho; promover a conformidade com todas as normas regulamentadoras em vigência, inclusive com investimentos voltados para compra de EPIs e EPCs e as adaptações necessárias para conformação; disseminar a política de prevenção de acidentes; contratação de técnico de segurança de trabalho (terceirizado ou não); e reduzir exposição a riscos ambientais, ergonômicos e acidentários.

5 CONCLUSÃO

Pelos resultados apresentados no estudo, foi possível notar que as micro e pequenas empresas estudadas tinham pouca ou nenhuma estrutura para serem qualificadas como inovadoras. A situação fica ainda mais precária ao se tratar de segurança e saúde do trabalho, quando se percebem a deficiência de itens básicos

de segurança e exposição cotidiana a riscos ambientais de trabalho.

Observada a influencia da SST na avaliação do grau de inovação (maturidade) das empresas estudadas, foi realizado o levantamento das principais falhas encontradas neste sentido, observando-se, ainda, as causas apontadas pelos gestores das empresas para que as mesmas ocorressem, o que possibilitou a elaboração de um plano de ação que elimina os problemas encontrados e auxilia as empresas a elevar a avaliação realizada neste critério.

Neste contexto, fica evidente o alcance de todos os objetivos propostos pelo estudo, deixando-se claro a necessidade de que as empresas estudadas implantem as ações propostas, não só para alcançar o grau de inovação que almejam, mas também para estabelecer a conformidade com as determinações legais existentes. Sugere-se, ainda, o desenvolvimento de estudos posteriores que dissertem sobre o acatamento das ações e os resultados alcançados.

ABSTRACT

The debate about the importance of awareness of the importance of safety and health of working (SST) is not a new issue in the corporate wheel. The regulatory standards have brought numerous benefits to workers of all fields. Although the subject is not new, in recent years has seen a new facet on the subject. Companies that aim at achieving status in terms of innovation must obtain proper weight in the related evaluation processes involved in SST up so they can get financing. In Sergipe, however, what we see are micro and small company with little knowledge on the subject, raising small numbers in this indicator to identify the degree of innovation. That actions such companies must achieve to their degree of innovation increase? This issue arises the general objective of the research is: Propose improvements in their processes of health and safety from work for micro and small enterprises Sergipe they reach desired degree of innovation. Using explanatory descriptive methodology, rose the degree of innovation of these companies, identifying major gaps in terms of safety and occupational health, which allowed the proposal of an action plan that can effectively raise the innovation phase in which such companies meet.

Keywords: Safety. Innovation. Micro and Small enterprises.

REFERÊNCIAS

BACHMANN, Dóriam L.; DESTEFANI, Jully Heverly. **Metodologia para estimar grau de inovação nas MPE**: cultura do empreendedorismo e inovação. Publicado em 30 abr. 2008. Disponível:< <http://www.bachmann.com.br/website/documents/ArtigoGraudelNovacaonasMPE.pdf>>. Acesso: 15 Ago. 2014.

BRASIL, Instituto de Previdência Social. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>>, acesso em 21 Ago. 2014.

_____, Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 9 – **Programas de prevenção de riscos ambientais**. Texto dado pela Portaria SSST n.º 25, 29 de dezembro de 1994. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A47594D040147D1414815672F/NR-09%20\(atualizada%202014\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A47594D040147D1414815672F/NR-09%20(atualizada%202014).pdf)>. Acesso: 20 Ago. 2014.

MATTOS, Ubirajara Aluísio de Oliveira; MÁSCULO, Francisco Soares. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

OCDE – Organização para Coordenação Econômica e Desenvolvimento. **Manual de Oslo**: proposta de diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação tecnológica. 3. ed. Brasília: FINEP (Financiadora de Estudos e Projeto); OCDE, 2005.

PERIGRINO, Fernanda. **O que é inovação?** Artigo publicado em 11 mar. 2009. Disponível em:< <http://clariceveras.wordpress.com/2009/03/11/o-que-e-inovacao/>>. Acesso: 20 ago. 2014.

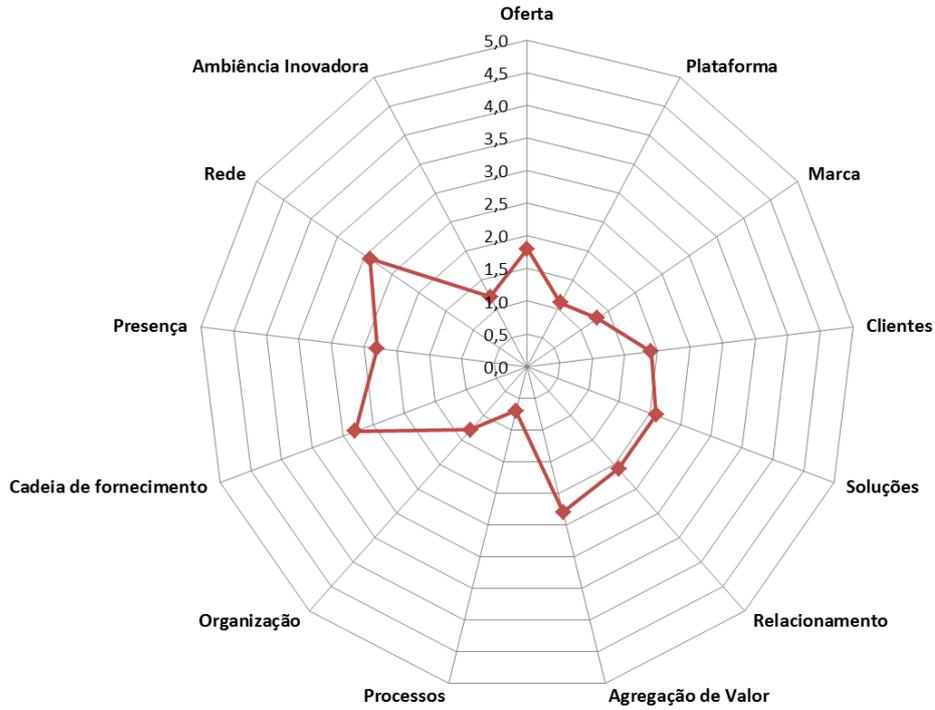
SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Alvaro Duarte dos Santos *et al.* **Movimento operário**: greve geral de 1917. Artigo publicado em: 22 out. 2012. Disponível em:< <http://historiaufpe20092.blogspot.com.br/2012/10/movimento-operario-greve-de-1917.html>>. Acesso: 10 jul. 2014.

APÊNDICE

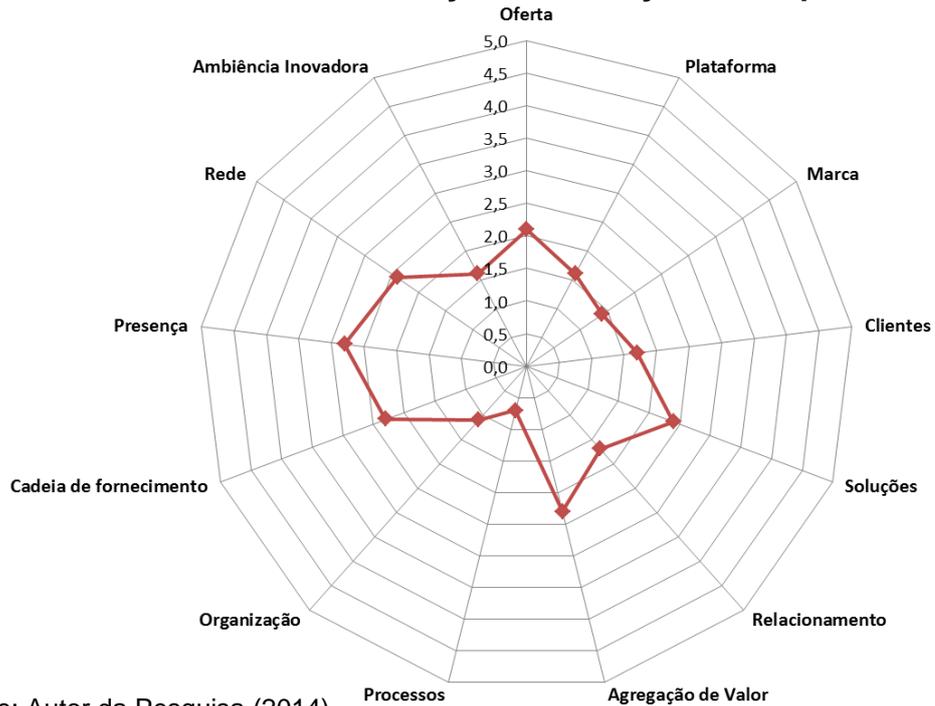
APÊNDICE A – Gráficos demonstrativos da situação de inovação das empresa estudadas

Gráfico 02 – Situação de inovação da Empresa 02



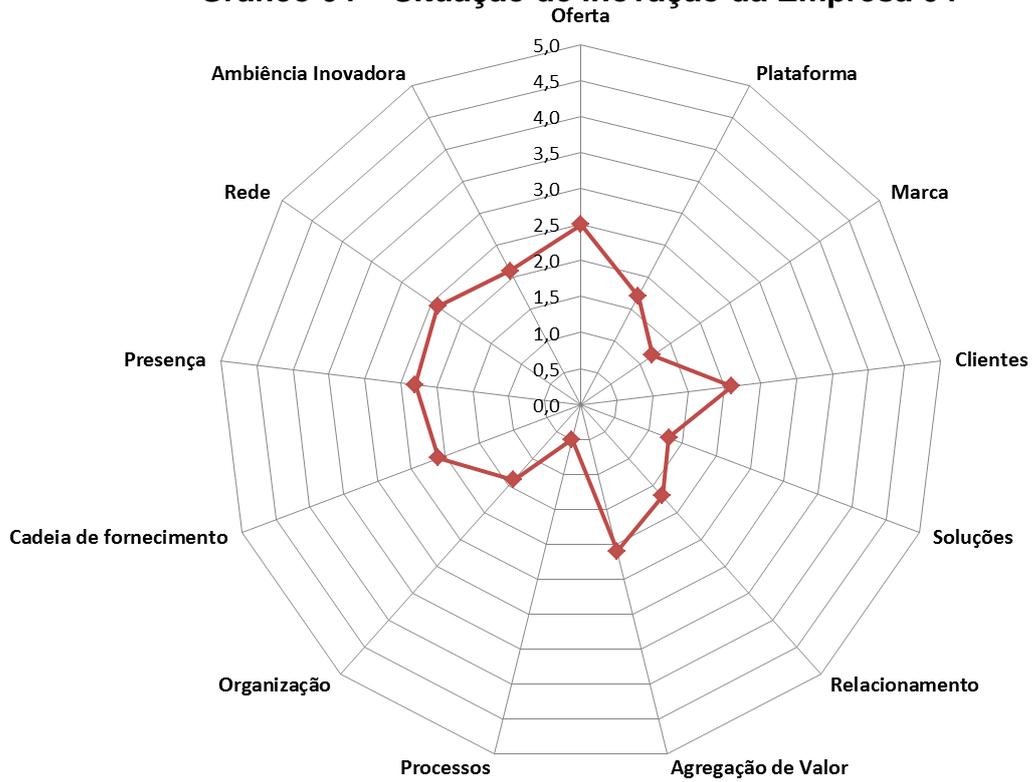
Fonte: Autor da Pesquisa (2014).

Gráfico 03 – Situação de inovação da Empresa 03



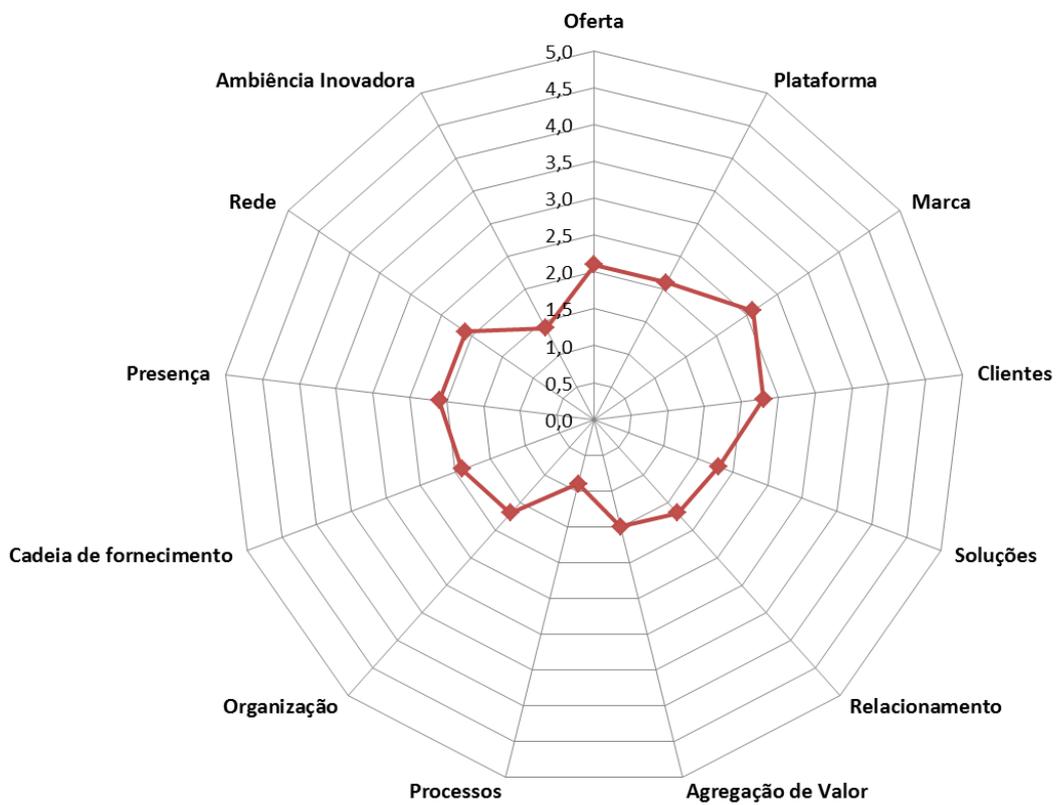
Fonte: Autor da Pesquisa (2014).

Gráfico 04 – Situação de inovação da Empresa 04



Fonte: Autor da Pesquisa (2014).

Gráfico 05 – Situação de inovação da Empresa 05



Fonte: Autor da Pesquisa (2014).