

TOP Ser Humano 2025

Categoria Organização
Excelência Organizacional



Segurança que transforma: Superando desafios e gerando oportunidades

Mateus Sasso
Marcelo Schaefer

Índice

1. Introdução
2. Desenvolvimento
3. Objetivo do case
 - 3.1 Objetivo geral
 - 3.2 Objetivos específicos
4. Local
5. Público-alvo
6. Ações realizadas
 - 6.1 MAIS (Mês da Atitude Interna de Segurança)
 - 6.2 DSS (Diálogo Semanal de Segurança)
 - 6.3 Integração de segurança
 - 6.4 Campanhas mensais de saúde e segurança
 - 6.5 *Open house* – casa aberta
 - 6.6 *Coffe break* de dias sem acidentes
 - 6.7 Destaque mais
 - 6.8 Regras de ouro
 - 6.9 Emociograma
 - 6.10 Treinamento operacional/Proteção Respiratória/APR/Notificações
 - 6.11 Pórtico de segurança
 - 6.12 Identificação visual de corredores e veículos industriais
 - 6.13 KYM (Kiken Yochi Meeting)
 - 6.14 CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)
 - 6.15 Patrulha de segurança
 - 6.16 CESH (Comitê Executivo de Segurança Medabil)
 - 6.17 Identificação de funções específicas: operadores de ponte rolante (amarelinhos) e de empilhadeiras (cinza)
 - 6.18 Programa de apadrinhamento: Segurança e Integração desde o primeiro dia
 - 6.19 Investigação de incidentes/acidentes
 - 6.20 Brigada de emergência
7. Orçamento
8. Conclusão
9. Bibliografia

Sinopse

Motivada pela meta de “zero acidentes” e pela convicção de que pessoas seguras geram negócios sustentáveis, a Medabil estruturou em 2024 um programa integrado de Cultura de Segurança e Clima Organizacional. A iniciativa mobilizou as áreas de Gestão de Pessoas e de Saúde e Segurança do Trabalho para revisar políticas, ampliar formações multifuncionais, implantar ferramentas de análise de risco e reconhecer comportamentos seguros.

O projeto abrange a unidade de Nova Bassano/RS, que reúne em média 450 colaboradores diretos focados na execução de soluções construtivas metálicas. São beneficiados profissionais de produção, montagem, engenharia e administrativos, hoje mais engajados e capacitados para atuar em ambientes mais seguros.

Principais resultados: redução percentual de acidentes, aumento de participação em diálogos de segurança, adesão a treinamentos e evolução no índice de clima interno.

Indicadores quantitativos utilizados: Taxa de frequência, Taxa de gravidade, Registros de incidentes.

Para conhecer o trabalho completo ou trocar experiências, escreva para mateus.sasso@medabil.com.br ou marcelo.schaefer@medabil.com.br.

1. Introdução

A Medabil possui atualmente duas plantas fabris, sendo uma localizada na cidade de Nova Bassano/RS e outra em Chapecó/SC. Além das fábricas, a empresa conta com uma sede corporativa em Porto Alegre/RS e um escritório comercial em São Paulo/SP. As unidades da empresa reúnem aproximadamente 580 colaboradores diretos, focados na execução de soluções construtivas metálicas completas, com Projeto, Fabricação e Montagem.

O presente case foi implantado na unidade de Nova Bassano/RS e, posteriormente, iniciou-se a implantação na unidade de Chapecó/SC e a extensão para os canteiros de obras. Desta forma, as ações e programas aqui demonstrados referem-se exclusivamente a eventos ocorridos no RS.

A empresa apresenta alto índice de comprometimento de seus colaboradores e está atenta às novas tecnologias e às formas de reter esses profissionais. Tratando-se de comprometimento em relação a segurança do trabalho, o objetivo desse projeto foi aplicar um modo institucionalizado de pensar e agir, equalizado entre os colaboradores das unidades Medabil, tendo como base conceitos e diretrizes éticas deixadas pelo fundador da empresa, Sr. Attilio Bilibio (*in memoriam*). Reunindo os princípios de valorização social do trabalho e o reconhecimento da sociedade pelos profissionais da Medabil, a área da Saúde e Segurança do trabalho desenvolveu em 2024 ferramentas, ações de treinamento e campanhas para mais de quinhentos colaboradores com o objetivo de promover a cultura e o clima, além de proporcionar melhores condições de trabalho e difundir seus princípios éticos e as ações internas ligadas à gestão de pessoas.

O foco do trabalho consistiu em incentivar a cultura de segurança entre os colaboradores, já que muitos destes também eram recém-contratados na empresa, sendo eles de nacionalidade brasileira e outros de nacionalidade estrangeira. Com pouco tempo de casa, necessitavam de instrução e atualização. Esse programa, Segurança que Transforma, está baseado em compartilhar experiência e a capacidade técnica específica para determinado assunto, que passam a reforçar as boas práticas com todos os colaboradores. Todos os treinamentos e campanhas foram direcionadas utilizando-se de mecanismos com base para promover a participação através de ferramentas específicas e adaptadas para cada demanda.

Este trabalho tem como objetivo apresentar argumentos que promovam reflexão sobre o fator humano e sua influência nos acidentes de trabalho, a necessidade de uma cultura de segurança e a participação de todos os funcionários nesse processo de retomada na cultura e clima organizacional. O trabalho apresenta uma visão que não é propriamente a visão dos profissionais especializados em segurança, mas sim dos profissionais que estão inseridos nas áreas de risco, responsáveis em alcançar, na prática, os objetivos de segurança, qualidade e produtividade.

Tais práticas têm fomentado o ambiente de trabalho da empresa, considerando ainda que, a Medabil, está enquadrada no grau de risco 4 (maior grau) conforme Norma Regulamentadora 04, o que tornam os resultados, como os atuais 550 dias sem acidentes com afastamento na unidade ainda mais expressivos e relevantes, até mesmo em comparativos de âmbito nacional.

2. Desenvolvimento

Apesar de todo o avanço científico e tecnológico, que desenvolve métodos e equipamentos sofisticados para várias áreas, inclusive para a prevenção de acidentes, as estatísticas ainda mostram que a grande maioria dos acidentes tem sua causa em fatores humanos, ou seja, no comportamento das pessoas (Cardella, 1999).

Durante a análise das causas dos acidentes, é comum identificar falhas em procedimentos realizados por trabalhadores direta ou indiretamente envolvidos nas tarefas, mesmo quando a empresa realiza várias ações de treinamento e prevenção. Porém, essas análises geralmente não vão além desse ponto. Por isso, a gestão de pessoas para a segurança do trabalho deve focar na formação de uma consciência de prevenção em todos os níveis da empresa. O objetivo principal é construir uma cultura de segurança, utilizando ferramentas que promovam a melhoria da segurança como um processo contínuo de sensibilização e engajamento dos trabalhadores.

Segundo Llory (1999), a partir da década de 1980, uma série de acidentes graves passou a chamar a atenção da sociedade. Ao mesmo tempo, aumentaram as iniciativas voltadas à preservação do meio ambiente, onde a mídia passou a dar mais visibilidade aos riscos nas atividades industriais e nos meios de transporte terrestre, aéreo e marítimo. Dois acidentes marcantes desse período foram o desastre nuclear de Chernobyl e a explosão da nave espacial Challenger, ambos ocorridos em 1986. Esses eventos revelaram que muitos acidentes são causados por falhas operacionais, desvios de conduta ou erros cometidos pelas próprias pessoas que atuam nas atividades. A partir disso, surgiu uma preocupação mais específica com o que passou a ser chamado de "fator humano", principalmente nas áreas industriais. O interesse por esse tema contribuiu para melhorias importantes. Entre elas, destacam-se a análise da relação entre o ser humano e as máquinas, com base em estudos de ergonomia, a organização dos processos de trabalho, o fortalecimento das investigações de incidentes e a qualificação mais cuidadosa dos profissionais que operam sistemas complexos. Mesmo com esses avanços, ainda são poucas as empresas que tratam esse tema de forma estruturada. Muitas continuam com foco quase exclusivo nos aspectos técnicos, sem considerar de forma mais ampla o comportamento humano nas situações de risco. Hoje, entende-se que os trabalhadores que atuam diretamente nas operações – como operadores, auxiliares, supervisores e demais profissionais que estão no dia a dia da produção – desempenham funções essenciais em ambientes que muitas vezes envolvem riscos elevados. Eles são os responsáveis por conduzir, monitorar, manter e corrigir sistemas e equipamentos.

O comportamento humano é entendido como um conjunto complexo de ações e reações que resultam da interação entre fatores internos e externos, influenciados por aspectos biológicos, psicológicos, sociais e culturais. No ambiente de trabalho, essas ações se manifestam na forma como as pessoas lidam com tarefas, equipamentos, colegas e situações do cotidiano. É nesse contexto que surgem as condições que podem levar à ocorrência de acidentes, dependendo do alinhamento dos fatores e da existência ou não de controles eficazes dos riscos. O comportamento é a manifestação mais visível do fator humano, pois representa aquilo que pode ser diretamente observado nas ações dos indivíduos durante a execução de suas atividades. Ele é influenciado por diversos elementos, entre eles a forma como a pessoa percebe o mundo e interage com o ambiente ao seu redor.

Nas empresas, é comum a adoção de ações voltadas à melhoria do comportamento dos colaboradores, especialmente quando o objetivo é prevenir acidentes. De acordo com Llory (1999), existem três abordagens principais que costumam ser utilizadas:

1. Mudar os funcionários, isto é, selecionar melhor os operadores. Este objetivo é regularmente formulado em artigos especializados considerando aspecto importante e individual;
2. Transformar os homens, através da formação profissional e qualificação frequente, isto é, modificar suas práticas e hábitos de trabalho: o objetivo formulado é “profissionalizar” os funcionários, os operadores, ou seja, melhorar o seu profissionalismo e a sua visão em relação à prevenção. Em geral, é notável constatar que não se define com clareza o perfil do “bom profissional”, ele aparece de maneira implícita. É, na verdade, um executante que aplica os procedimentos de forma estrita e rigorosamente com procedimentos seguidos;
3. Exercer pressão sobre os funcionários. Já é bem presente nas empresas, principalmente naquelas que geram sistemas e controles de risco. São campanhas frequentes de sensibilização, “campanhas regulares de segurança”, injunções, palavras de ordem: “Todos juntos ao acidente zero”, e um mesmo sentido, a definição das expectativas individualmente com os funcionários em relação a atitudes relacionadas à segurança (e sua contrapartida, recompensas em forma de “competições de segurança”, e de uma sensibilização constante sobre os trabalhadores).

Fatores esses que contribuem e podem ser responsáveis pela segurança e saúde ocupacional. Esses fatores possuem mudanças interativas e dinâmicas. Por exemplo, comportamentos que podem reduzir a probabilidade de acidentes muitas vezes envolvem mudanças ambientais que podem produzir atitudes mais consistentes com os comportamentos de segurança, especialmente se esses comportamentos. Em outras palavras, quando os empregados decidem agir com segurança, eles incorporam a atitude mental da segurança e tais comportamentos frequentemente resultam em mudanças ambientais.

Fatores comportamentais e pessoais representam a dinâmica humana da segurança ocupacional. Um sistema de liderança eficaz se fundamenta em valores claros,

considera as necessidades de todas as partes interessadas e fixa elevadas expectativas de desempenho, promovendo a melhoria contínua. É fundamental que as necessidades de todas as partes interessadas sejam adequadamente identificadas e entendidas para que elas sejam efetivamente consideradas pela organização. Esse sistema abrange os mecanismos, formais e informais para o desenvolvimento da liderança, usados para selecionar líderes e gerentes, para desenvolver suas habilidades, e para propiciar diretrizes, valores e exemplos, no que diz respeito a comportamentos e práticas. Ele promove a lealdade e o trabalho em equipe baseados nos valores e na busca do atingimento dos propósitos comuns. O sistema de liderança encoraja e apoia a iniciativa, a criatividade e o gerenciamento dos riscos, subordina a organização ao seu propósito e função, promovendo estrutura ágil e flexível à tomada de decisão (PNQ, 2010).

Para Llory (1999) os líderes desempenham um papel determinante tanto na segurança quanto na gênese dos acidentes. É o trabalho deles que precisa ser mais bem analisado e compreendido, especialmente no que diz respeito à segurança. Está claro até o momento que, embora o trabalho dos operadores tenha sido amplamente estudado nas últimas décadas, em função de pesquisas realizadas por especialistas em ergonomia e segurança do trabalho, ainda se conhece pouco sobre o trabalho dos líderes, particularmente no que se refere à carga de responsabilidades que assumem, aos processos que orientam suas decisões e à forma como coletam e utilizam as informações que embasam essas escolhas.

Logo após a ocorrência com a nave espacial Challenger, Ronald Reagan o então presidente dos Estado Unidos fez a seguinte declaração: “O futuro não é gratuito: a história de todos os progressos humanos é a da luta contra forças superiores.” Esse foi o mais grave acidente da era tecnológica. Várias investigações foram feitas sobre o acidente e entre elas, a mais importante, sem dúvida, foi o relatório da comissão Rogers (comissão de inquérito nomeada pelo presidente). Apurou-se que houve problemas técnicos nas juntas.

A empresa norte-americana Morton Thiokol Inc. (MTI), responsável pelos anéis e juntas, já havia identificado que, sob baixas temperaturas, esses componentes apresentavam perda de flexibilidade e menor resistência à pressão. Antes do lançamento, a MTI recomendou à agência espacial americana (NASA) que não autorizasse a decolagem caso a temperatura ambiente estivesse abaixo de 12 °C, que havia sido a temperatura mais baixa registrada no início de uma missão e previamente testada. Os técnicos da NASA contestaram as conclusões da MTI. Após exaustiva reunião entre seus executivos, a MTI declara que reviu a posição: os efeitos da temperatura podem ser fonte de preocupação, mas os dados não são conclusivos pois esses testes não foram realizados.

Durante uma das reuniões, houve uma conversa informal marcante entre representantes da NASA e da MTI. Um dos participantes sugeriu que, diante da falta de dados definitivos, seria necessário tomar uma decisão gerencial. Em tom descontraído, pediu a um colega que “tirasse o chapéu de engenheiro técnico” e

colocasse o "de executivo", sinalizando que a decisão deveria ir além dos critérios puramente técnicos.

3. Objetivo do case

A implantação de sistemas de segurança e gestão do trabalho, com ênfase na cultura e no clima organizacional, tem se consolidado como uma das principais estratégias de desenvolvimento e transformação da segurança na Medabil. Essa abordagem visa superar desafios históricos e promover a melhoria contínua, ao mesmo tempo em que valoriza o engajamento e o bem-estar dos colaboradores. O público-alvo da iniciativa são os 450 colaboradores diretos da unidade de Nova Bassano-RS, atuantes nas áreas de produção, montagem, engenharia e administrativas.

3.1 Objetivo geral

Promover a consolidação de uma cultura de segurança organizacional sólida e sustentável, por meio da integração de ações de gestão de pessoas, saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a redução de acidentes, fortalecimento do clima organizacional e maior engajamento dos colaboradores.

3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar o cenário da empresa nos anos anteriores quanto à segurança, clima organizacional e cultura de segurança;
- Levantar e analisar dados e indicadores relacionados a acidentes, absenteísmo e engajamento;
- Identificar e tratar os principais desafios de natureza comportamental, estrutural e de gestão;
- Implantar e revisar políticas e práticas de segurança com foco no comportamento seguro;
- Ampliar formações multifuncionais e treinamentos voltados à segurança e à integração das equipes;
- Estimular o reconhecimento de boas práticas e comportamentos seguros;
- Aumentar a participação dos colaboradores em iniciativas de segurança e em processos de melhoria contínua.

4. Local

O projeto foi realizado na unidade da Medabil localizada em Nova Bassano-RS. Todas as atividades foram planejadas e executadas de forma abrangente, alcançando integralmente os 450 colaboradores da unidade. As ações incluíram campanhas de sensibilização, treinamentos multifuncionais, implementação de ferramentas de gestão e práticas de reconhecimento de comportamentos seguros.

5. Público-alvo

O público-alvo do projeto foi composto pelos 450 colaboradores diretos da unidade de Nova Bassano, incluindo profissionais das áreas de produção, montagem, engenharia e setores administrativos. Todas as ações planejadas no escopo da iniciativa foram aplicadas integralmente a esse grupo, resultando em um percentual de atingimento de 100%. A participação efetiva dos colaboradores foi essencial para o sucesso das

práticas implementadas, que buscaram fortalecer o engajamento, ampliar a consciência sobre segurança e consolidar uma cultura organizacional orientada à prevenção de acidentes e ao bem-estar coletivo.

6. Ações realizadas

As ações abaixo responderam a necessidades identificadas junto a públicos diversos — entre eles, novos colaboradores, inclusive estrangeiros — que demandavam maiores cuidados com a integração, capacitação e orientação quanto a comportamentos seguros. Para responder a esse cenário, o programa “Segurança que Transforma” articulou ações educativas, ferramentas de gestão e estratégias de engajamento, com o objetivo de difundir práticas preventivas e consolidar um modelo institucional de pensar e agir em segurança.

Mais do que implementar medidas técnicas ou ações pontuais, o projeto promove uma reflexão sobre o fator humano como elemento central na prevenção de acidentes e reforça o papel estratégico da liderança e do comportamento organizacional no fortalecimento de uma cultura de segurança sustentável.

6.1 MAIS (Mês de Atitude Interna de Segurança)

Anualmente, a CIPA e SSMA organiza o Programa MAIS, que promove o “Mês da Atitude Interna de Segurança”. O principal objetivo é informar, atualizar e reforçar os conhecimentos de segurança junto aos colaboradores, utilizando uma linguagem acessível, didática e prática. A programação do mês inclui palestras com especialistas, dinâmicas interativas, apresentações teatrais, gincanas educativas, sorteios de brindes e exposições temáticas.

Essa abordagem leve e participativa incentiva o engajamento espontâneo dos trabalhadores e amplia o alcance das mensagens preventivas. O MAIS também serve como vitrine para divulgar os avanços da empresa na área de segurança e reforçar o compromisso coletivo com a vida e a integridade física de todos.

6.2 DSS (Diálogo Semanal de Segurança)

O DSS é um momento reservado semanalmente para fortalecer o comportamento seguro entre as equipes. Técnicos de Segurança do Trabalho conduzem conversas breves e diretas sobre temas pertinentes ao dia a dia operacional, sempre com foco na prevenção de acidentes e na saúde dos colaboradores.

Além de reforçar conhecimentos adquiridos em treinamentos formais, os DSS funcionam como um canal de escuta ativa, onde os colaboradores são incentivados a compartilhar percepções, dúvidas e sugestões. Esses encontros também são usados para reconhecer atitudes exemplares e firmar compromissos com práticas seguras, valorizando o protagonismo de cada trabalhador na construção de um ambiente seguro.

6.3 Integração de segurança

Todos os novos colaboradores da Medabil passam por um processo de integração estruturado, com foco em segurança e saúde. Este primeiro contato com a cultura da

empresa é fundamental para garantir que os profissionais compreendam, desde o início, a importância do comportamento seguro.

A integração inclui apresentações sobre a história da empresa, seus valores, regras gerais de segurança, procedimentos de emergência, uso correto de EPIs, boas práticas de higiene no refeitório e cuidados pessoais. Após essa etapa, o colaborador segue para um treinamento técnico específico de sua função, dividido entre aulas teóricas e práticas, com foco especial na operação segura de máquinas e equipamentos. Esse cuidado na formação inicial contribui significativamente para a *prevenção de acidentes e para a construção de uma cultura sólida de segurança.*

"Trabalhei na Venezuela fabricando portas, portões e janelas, mas nunca tinha visto algo como a Medabil. Aqui, cada colaborador tem seu próprio posto de trabalho, é treinado e os EPIs são de ótima qualidade e há uma preocupação real da empresa com o uso correto desses equipamentos. Eu não conhecia a Medabil antes, mas me surpreendi positivamente — me sinto seguro trabalhando aqui, porque percebo o cuidado que a empresa tem com cada um de nós. Foi aqui que passei a conhecer os programas de saúde e segurança, e considero muito importante essa atenção que a empresa dedica ao bem-estar dos funcionários."

-Luanil Antônio Patete (Soldador I)

6.4 Campanhas mensais de saúde e segurança

Com o apoio da CIPA, SSMA e RH, a Medabil realiza campanhas mensais temáticas de saúde e segurança, alinhadas a um calendário preventivo que associa cada mês a uma cor e causa (como o janeiro Branco – saúde mental, abril verde – prevenção de acidentes, outubro rosa – prevenção ao câncer de mama, entre outros).

As ações incluem palestras, distribuição de materiais informativos, rodas de conversa, atividades físicas, aferição de saúde, além de momentos de escuta e acolhimento. As campanhas têm o objetivo de estimular a conscientização contínua, prevenir doenças ocupacionais e fortalecer o cuidado mútuo no ambiente de trabalho. A cada edição, é promovido também o senso de responsabilidade individual e coletiva com o bem-estar físico, emocional e social.

6.5 Open house – casa aberta

Em uma iniciativa voltada ao fortalecimento dos vínculos entre empresa, colaboradores e suas famílias, a Medabil promove o evento “Open House”. A proposta é abrir as portas da empresa aos familiares dos trabalhadores, proporcionando uma imersão no ambiente de trabalho. Durante o evento, os convidados participam de atividades como visita guiada à fábrica, apresentação dos programas de segurança, ginástica laboral, simulações com a brigada de emergência e demonstrações de equipamentos especiais.

Mais do que um momento de confraternização, a Casa Aberta promove orgulho, reforça o senso de pertencimento e valoriza o papel da família no fortalecimento emocional e motivacional dos colaboradores. A ação costuma ocorrer em celebrações

específicas, como o marco de três anos sem acidentes com afastamento em determinados setores.

6.6 Coffee break de dias sem acidentes

Para cada ano completo sem acidentes de trabalho em um setor, a Medabil realiza um *coffee break* comemorativo. Este momento é cuidadosamente planejado para ser leve, integrador e reflexivo. Durante a pausa, lideranças e equipes conversam sobre os desafios superados, relembram as principais ações preventivas e reconhecem o comprometimento coletivo com a segurança.

Além de celebrar conquistas, esse encontro fortalece a comunicação entre os colegas, melhora o clima organizacional e motiva as equipes a manterem o foco em comportamentos seguros, reforçando a cultura da prevenção contínua.

6.7 Destaque mais

O programa “Destaque Mais” é uma iniciativa que une desempenho, comportamento e segurança como critérios essenciais para o reconhecimento de colaboradores. A valorização vai além da produtividade: o foco está na postura responsável e comprometida com as normas da empresa.

São reconhecidos funcionários que demonstram proatividade, pontualidade, boa convivência, adesão às regras de segurança e capacidade de contribuir com melhorias. Os premiados recebem reconhecimento formal nos canais internos de comunicação e uma bonificação extra no vale-alimentação. O programa ajuda a motivar a equipe, aumenta o engajamento e promove uma cultura meritocrática saudável.

"Fiquei muito feliz com o reconhecimento como funcionária destaque. Esse tipo de valorização nos incentiva a seguir contribuindo com dedicação e torna o ambiente de trabalho mais leve e positivo."

-Daniela Tessari dos Santos (Conferente II)

6.8 Regras de ouro

As regras de ouro foram inspiradas nos *Life Saving Rules* da *International Association of Oil & Gas Producers (IOGP)*, onde o principal objetivo consiste na capacidade de reduzir o risco e prevenir acidentes, considerando-as também ferramentas essenciais para proteger a integridade física dos trabalhadores ao promover um ambiente de trabalho mais seguro.

Boas práticas relacionadas ao programa:

Comunicação dos pontos de risco, com acesso às Regras de Ouro aplicáveis e foco específico nos principais perigos;

Treinamentos periódicos sobre o tema;

Desenvolvimento de diálogos semanais de segurança baseados nessas regras.

A empresa possui cinco Regras de Ouro essenciais, que são princípios invioláveis para garantir um trabalho seguro em suas dependências. Elas estabelecem procedimentos e diretrizes para prevenir acidentes e preservar a saúde, sendo consideradas inegociáveis e cumpridas por todos os colaboradores e prestadores de serviços.

São elas:

6.8.1 Contato com carga pesada

Ações relacionadas a essa regra:

Inspecionar todos os dispositivos de içamento, como pega-chapas, cintas, correntes e outros;

Analisar criticamente o empilhamento e a movimentação de chapas, vigas e outros materiais;

Identificação do funcionário pelo jaleco amarelo;

Isolamento da área durante o içamento de carga;

Verificar as condições de operação das pontes rolantes, com preenchimento de checklist específico.

6.8.2 Operação com veículos industriais

Ações relacionadas a essa regra:

Analisar criticamente as movimentações das empilhadeiras e o comportamento dos operadores;

Identificação formal por meio do jaleco cinza;

Isolamento da área durante o içamento de carga;

Avaliar o comportamento dos motoristas de caminhões externos que prestam serviço à Medabil.

6.8.3 Operação segura na máquina

Ações relacionadas a essa regra:

Os equipamentos devem ser operados somente por pessoas habilitadas;

Realizar pré-avaliação da área de risco (checklist);

Garantir a necessidade e avaliação dos dispositivos de segurança existentes, com testes de funcionalidade.

6.8.4 Trabalho em altura (risco de queda)

Ações relacionadas a essa regra:

Todos os trabalhos em altura devem possuir APR (Análise Preliminar de Risco), por se tratar de atividades especiais, conforme a Norma Regulamentadora 35 (NR-35);

Os trabalhadores em altura recebem treinamento específico para suas atividades;

As estruturas de apoio (andaimas, escadas e cabos) são inspecionadas, priorizando a segurança dos profissionais envolvidos e terceiros;

Os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva) estão certificados e em bom estado;

Isolamento dos locais onde existem pessoas trabalhando em altura.

6.8.5 Trabalhos em eletricidade

Ações relacionadas a essa regra:

Os painéis elétricos são fechados e bloqueados, com acesso restrito apenas à equipe de manutenção, composta por profissionais habilitados e treinados conforme a Norma Regulamentadora 10 (NR-10);

Os trabalhadores devem possuir liberação de serviço por meio da APR, garantindo o bloqueio de energia;

Todos recebem equipamentos de segurança adequados, incluindo ferramentas isoladas e uniformes antichamas.

6.9 Emociograma

Alinhado ao conceito de maturidade emocional organizacional e ao pilar da Saúde Mental no Trabalho do PGR e da ISO 45003 (gestão de riscos psicossociais) a ferramenta emociograma é amplamente utilizada pelos funcionários, onde a partir do status identificado é possível promover campanhas de bem-estar e capacitações específicas.

Boas práticas relacionadas a ferramenta:

- Inclusão do RH como núcleo de apoio nos casos críticos (estado emocional vermelho indicado pelo trabalhador no formulário);
- Indicador de gestão de clima emocional mensal por área;
- Treinamento da gestão em relação à condução do assunto internamente preservando a identidade do funcionário e todo o aspecto relacionado ao estado emocional indicado pelos funcionários;
- Acompanhamento médico frequente.

Basicamente o “emociograma” é a ferramenta que permite mapear o estado emocional de uma pessoa. Na prática é um formulário que contém indicadores como verde, amarelo e vermelho.

O trabalhador sinaliza o seu estado emocional indicando no início do expediente:

- Ótimo (O colaborador está bem para suas atividades);
- Bom (O Colaborador não está tão bem para o trabalho e apresenta algum fator que o deixa emocionalmente abalado para execução das suas atividades de rotina);

- Ruim (O colaborador não possui nenhuma condição para execução de suas atividades no dia marcado, principalmente atividades de risco crítico).

O objetivo da ferramenta é avaliar o bem-estar e prevenir acidentes de trabalho por meio de ações efetivas e em tempo hábil realizadas pelo gestor imediato.

6.10 Treinamento operacional/Proteção Respiratória/APR/Notificações

Este item está fortemente ligado à cultura de segurança, abordando requisitos básicos relacionados ao cumprimento da legislação e aos procedimentos necessários para a realização segura das atividades. O não cumprimento desses requisitos impede a habilitação dos funcionários para o desempenho das tarefas. Quando há descumprimento, a medida adotada é a notificação para correção imediata, seguida da suspensão das atividades até que todos os requisitos sejam plenamente atendidos.

Boas práticas relacionadas às ferramentas de segurança e saúde do trabalho:

1. Treinamentos práticos conduzidos por especialistas experientes;
2. Registros de APRs e notificações;
3. Integração com o sistema de gestão para cruzamento de dados entre acidentes, desvios e treinamentos.

6.10.1 Treinamentos operacionais de segurança

Capacitação dos colaboradores para que realizem as operações de forma eficiente e segura, garantindo que estejam preparados para executar suas tarefas e prevenir acidentes na operação de máquinas e equipamentos. O treinamento inclui capacitação conforme a NR 12, instruções integradas sobre máquinas e equipamentos, documentos passo a passo operacionais, checklists, além do uso correto dos EPIs necessários. Após a conclusão, o novo operador é “apadrinhado” por um funcionário experiente, que o acompanha durante três meses em suas atividades.

6.10.2 Proteção Respiratória

A empresa possui um Programa de Proteção Respiratória que define medidas para proteger os trabalhadores contra riscos respiratórios. O objetivo é preservar a saúde contra agentes químicos, minimizar a exposição da pele e das mucosas, prevenir doenças ocupacionais causadas pela inalação de partículas e monitorar a saúde respiratória dos colaboradores. O programa contempla a seleção e manutenção dos respiradores, fiscalização do uso dos Equipamentos de Proteção Respiratória, monitoramento da exposição a poluentes e treinamentos sobre a importância da proteção.

6.10.3 APR (Análise Preliminar de Riscos)

Ferramenta que identifica e avalia os riscos potenciais de atividades ou processos não rotineiros na empresa. Consiste em uma avaliação detalhada dos riscos em todas as fases da atividade, propondo medidas para prevenir acidentes. A APR é realizada por um Técnico em Segurança do Trabalho que acompanha a atividade do início ao fim, garantindo a eficácia das medidas de controle.

6.10.4 Notificação de incidente/acidente

A empresa utiliza a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Assédio) para registrar notificações de desvios comportamentais, incidentes e acidentes nas áreas de trabalho. O objetivo é obter o máximo de informações sobre o ambiente laboral para controlar desvios e implementar melhorias. Toda notificação requer ação imediata de contenção ou prevenção. Por meio dessas notificações, a empresa monitora o número e a recorrência dos desvios para adotar medidas corretivas eficazes.

6.11 Pórtico de segurança

Os pórticos de segurança foram instalados na entrada da unidade de Nova Bassano/RS com o objetivo de reforçar, todos os dias, que a segurança começa antes mesmo de iniciar o trabalho. Neles, os colaboradores encontram mensagens simples e diretas sobre o uso correto dos EPIs, atenção aos riscos e atitudes seguras no dia a dia, além do cuidado com o meio ambiente.

Ao passar por esse espaço, cada pessoa é convidada a refletir e renovar seu compromisso com a segurança. Os pórticos trazem mensagens sobre atitudes seguras, o uso correto dos EPIs e o cuidado com o meio ambiente. Essa iniciativa foi inspirada nas fábricas da Toyota, cliente da Medabil e referência mundial em boas práticas industriais.

6.12 Identificação visual de corredores e veículos industriais

A circulação de veículos e colaboradores no interior da fábrica e no pátio externo da planta fabril segue um rigoroso fluxo, com as devidas demarcações e avisos. Internamente, os corredores pintados da cor verde são exclusivos para a circulação de colaboradores, enquanto as demarcações azuis indicam o local para movimentação dos veículos industriais (empilhadeiras, rebocadores). Todos os colaboradores são treinados e orientados quanto às normas de circulação. Além disso, os veículos industriais possuem dispositivos extras (adequados conforme norma regulamentadora) que asseguram ainda mais a segurança de sua operação, como por exemplo as câmeras de visualização internas na cabine, que auxiliam os operadores de empilhadeira quanto aos pontos cegos do equipamento.

6.13 KYM (Kiken Yochi Meeting)

Refere-se a adoção inspirada em um processo japonês que visa a análise preliminar de riscos no local do trabalho. Diariamente, os Líderes e Cipeiros de cada setor iniciam o dia realizando uma breve reunião de 15 a 20 minutos, onde são tratados os assuntos e atividades a serem desenvolvidas durante a jornada e avaliam de forma antecipada os potenciais riscos e perigos do trabalho.

6.14 CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)

A CIPA funciona como um grupo importante que ajuda a cuidar da segurança no trabalho e a garantir um ambiente mais saudável e respeitoso para todos. A comissão é formada por nove pessoas escolhidas pelos colegas de trabalho e nove indicadas pela empresa. Todos passam por um treinamento obrigatório, conforme

determina a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), onde aprendem sobre prevenção de acidentes, cuidados com a saúde dos trabalhadores e como agir em situações de assédio moral ou sexual.

Além das ações rotineiras, cada componente da CIPA possui metas individuais relacionadas à quantidade de notificações e propostas de melhorias que devem ser desenvolvidas ao longo do mês. Essas metas são proporcionais a quantidade de colaboradores e à quantidade de equipamentos sob responsabilidade, o que torna os objetivos mais realistas e alinhados à realidade de cada área. O desempenho de cada integrante é acompanhado e apresentado nas reuniões mensais da CIPA, reforçando o papel ativo de cada um na construção de um ambiente mais seguro.

6.15 Patrulha de segurança

A patrulha de segurança é uma ação realizada semanalmente que reúne a gestão e os cipeiros da unidade para observar de perto o ambiente de trabalho. O objetivo é identificar riscos, promover melhorias e fortalecer o compromisso coletivo com a segurança.

Durante esse percurso, o grupo verifica pontos importantes como o uso correto dos EPIs, condições dos equipamentos, sinalizações, armazenamento adequado de materiais, limpeza e organização dos espaços. Tudo é observado com atenção, mas sempre com uma abordagem de diálogo e colaboração.

6.16 CESH (Comitê Executivo de Segurança Medabil)

É um comitê fundado com a participação de gestores e a diretoria da empresa. Reúnem-se todas as sextas-feiras pela manhã para apresentar, analisar e discutir os eventos envolvendo a saúde e segurança dos colaboradores. Neste momento, ações, investimentos e revisão de práticas podem ser validadas e postas em prática.

6.17 Identificação de funções específicas: operadores de ponte rolante (amarelinho) e de empilhadeira (cinza)

O programa Amarelinho é direcionado para operadores de ponte rolante (pórticos móveis) e o programa Cinza para operadores de empilhadeira, onde os profissionais são treinados com o objetivo de atender os requisitos legais, bem como estabelecer e reforçar a cultura de segurança através do treinamento teórico/técnico em relação a operação e identificação de capacidade de carga, além da circulação segura dentro da planta fabril. Este é um dos principais programas para o processo de desenvolvimento da cultura, uma vez que vários colaboradores desempenham esta atividade e o não cumprimento das regras de operação podem ocasionar acidentes graves.

Referencial técnico/teórico: capacitação quanto a critérios de habilitação às normas NR-11 (Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais), com 16 horas de treinamento prático e teórico, com posterior avaliação de eficácia do conhecimento absorvido. Prova teórica e teste prático de operação.

Boas práticas relacionadas ao treinamento:

- Inserção de simulações de falhas operacionais e resposta a incidentes no conteúdo do treinamento;
- Uso de checklist para liberação diária do equipamento (aferição diária do preenchimento por parte da liderança, CIPA e Segurança);
- Avaliações periódicas de comportamento seguro com feedback;
- Identificação dos operadores habilitados através de jaleco amarelo para os operadores de ponte rolante, e jaleco cinza para os operadores de empilhadeira.

6.18 Programa de Apadrinhamento: Segurança e Integração desde o Primeiro Dia

A iniciativa consiste em designar, para cada novo colaborador, um padrinho, que é um profissional experiente, reconhecido por sua postura em relação às condutas de segurança e com domínio técnico sobre a função exercida.

Esse padrinho acompanha o novo colaborador nos primeiros dias de trabalho, orientando quanto aos procedimentos operacionais, normas de segurança e boas práticas da rotina. O programa busca reduzir riscos, evitar acidentes por desconhecimento e acelerar a adaptação à cultura organizacional da empresa. Além disso, fortalece o senso de responsabilidade coletiva e o cuidado entre colegas, promovendo um ambiente mais seguro e colaborativo desde o início da jornada do novo integrante.

6.19 Investigação de incidentes/acidentes

Todos os incidentes (quase acidentes) ou acidentes que venham a ocorrer são minuciosamente analisados, utilizando-se de ferramentas técnicas e o envolvimento de todos os colaboradores necessários (SESMT, CIPA, Gestor e Colaborador). Após o atendimento do colaborador, um Comunicado é expedido formalmente para a gestão da empresa, e, posteriormente inicia-se o processo de investigação, utilizando-se de ferramentas como o 5 Porquês (Análise de Causa Raiz), ações de Contenção, Corretivas e Preventivas. Ao final, as ações são priorizadas, implantadas e aferidas conforme o plano de ação definido e acordado.

6.20 Brigada de emergência

A Brigada de Emergência é um corpo de profissionais internos instruídos e preparados de acordo com resoluções técnicas específicas do Rio Grande do Sul e Norma Regulamentadora 23, onde todos os colaboradores capacitados são identificados com o jaleco vermelho.

O treinamento para a Brigada de Emergência é realizado utilizando-se de todos os equipamentos e aplicando o plano de emergência da unidade, com a identificação dos principais cenários de emergência, considerando o maior risco e o procedimento específico e adequado que o brigadista deve atuar.

Referencial técnico/teórico: Capacitação com base na NR-23 (Proteção contra Incêndios) e RT-15 do Corpo de Bombeiros RS.

Boas práticas relacionadas a treinamentos e procedimentos:

Métrica de tempo de resposta por tipo de ocorrência simulada;

Identificação brigada de emergência com uniforme vermelho;

Treinamentos práticos de simulados considerando cenários de riscos da unidade, com atuação em incêndios, explosões, vazamentos de produtos químicos e atendimento a acidentes e colaboradores feridos;

Compartilhamento das boas práticas em DSS (Diálogo Semanal de Segurança) pelos colaboradores representantes da brigada de emergência.

7. Orçamento

A implementação do programa “Segurança que Transforma” demandou recursos financeiros e humanos dedicados, refletindo o comprometimento da Medabil com a valorização da vida, a prevenção de acidentes e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e colaborativo.

7.1 Recursos financeiros

O programa contou com um orçamento aproximado de R\$ 55.000,00 (cinquenta e cinco mil reais), integralmente investido pela Medabil. Esse valor foi distribuído entre as diversas ações descritas anteriormente, incluindo a produção de materiais educativos, adequação de ambientes, desenvolvimento e aplicação de treinamentos, contratação de serviços especializados, campanhas de comunicação interna e eventos de sensibilização. O investimento reflete o compromisso institucional com a consolidação de uma cultura de segurança centrada no comportamento e na participação ativa de todos os colaboradores.

7.2 Recursos humanos

A iniciativa envolveu diretamente cerca de 25 colaboradores da Medabil, entre profissionais das áreas de Segurança do Trabalho, Recursos Humanos, Comunicação e Operações. Também participaram aproximadamente 10 profissionais externos, contratados para contribuir com formações, campanhas e conteúdos técnicos. A liderança da empresa teve papel fundamental, atuando como agente mobilizador e reforçando continuamente os valores do programa nas rotinas operacionais.

8. Conclusão

A Medabil encerra o ano de 2024 com um ambiente de trabalho significativamente mais seguro, colaborativo e motivador. O foco estratégico no desenvolvimento humano, aliado à valorização da cultura organizacional e à promoção de um clima positivo, demonstrou ser um caminho sólido e sustentável para o crescimento da empresa.

Os resultados obtidos refletem o comprometimento coletivo de líderes, equipes e parceiros, evidenciando que cuidar das pessoas é um princípio essencial para qualquer organização que almeja prosperar de forma duradoura. Essa visão fortalece

a identidade institucional da Medabil e reforça sua convicção de que segurança, bem-estar e performance caminham juntos.

Com essa trajetória, a empresa reafirma seu compromisso com a melhoria contínua, posicionando-se como referência na integração entre segurança, cultura e liderança organizacional. A evolução alcançada vai além dos discursos, sendo comprovada por indicadores de desempenho concretos e auditáveis.

Dentre os principais indicadores monitorados, destacam-se as taxas de gravidade e frequência, calculadas conforme os critérios estabelecidos pela norma ABNT/NBR 14280. A análise comparativa com os anos anteriores evidencia uma evolução exponencial na redução de acidentes e na severidade dos casos registrados.

Além disso, um dado que merece destaque é o aumento significativo no número de registros de quase-acidentes, sem a correspondente ocorrência de acidentes com lesões. Esse comportamento evidencia o fortalecimento da cultura preventiva e o avanço na maturidade organizacional em relação à segurança.

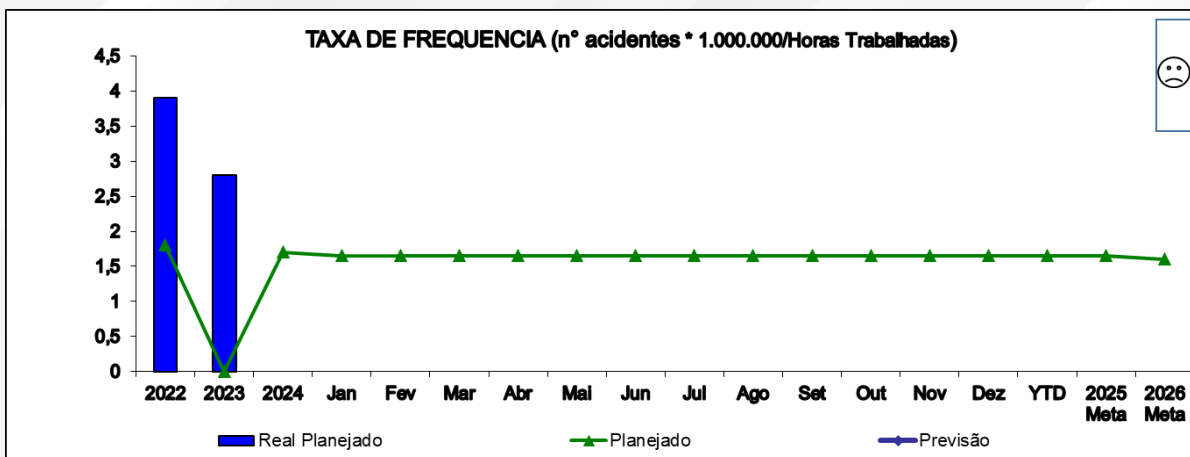
O crescimento desses registros demonstra que os colaboradores estão mais atentos e conscientes da importância de identificar e comunicar situações de risco. Essa atitude permite que a empresa aja de forma proativa, corrigindo falhas e implementando melhorias antes que qualquer dano ocorra — o que reforça a efetividade dos processos de gestão e a valorização da vida no ambiente de trabalho.

Em reconhecimento a esse esforço contínuo, a unidade de Nova Bassano completou, em maio de 2025, a expressiva marca de 550 dias sem acidentes com afastamento, consolidando os avanços conquistados com o programa “Segurança que Transforma”.

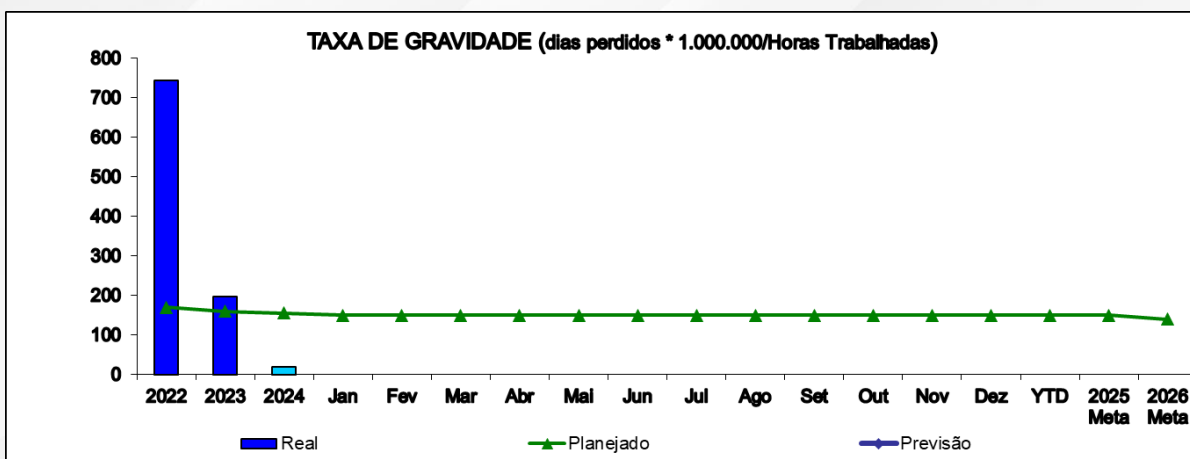
Esse resultado é reflexo de um ambiente onde há espaço para o protagonismo das pessoas, que assumem um papel ativo no cuidado mútuo e na promoção de um ambiente mais seguro para todos.

A análise comparativa entre os resultados reais e os dados planejados permite evidenciar a evolução alcançada e sustentar, com dados concretos, a consolidação da cultura de segurança na unidade.

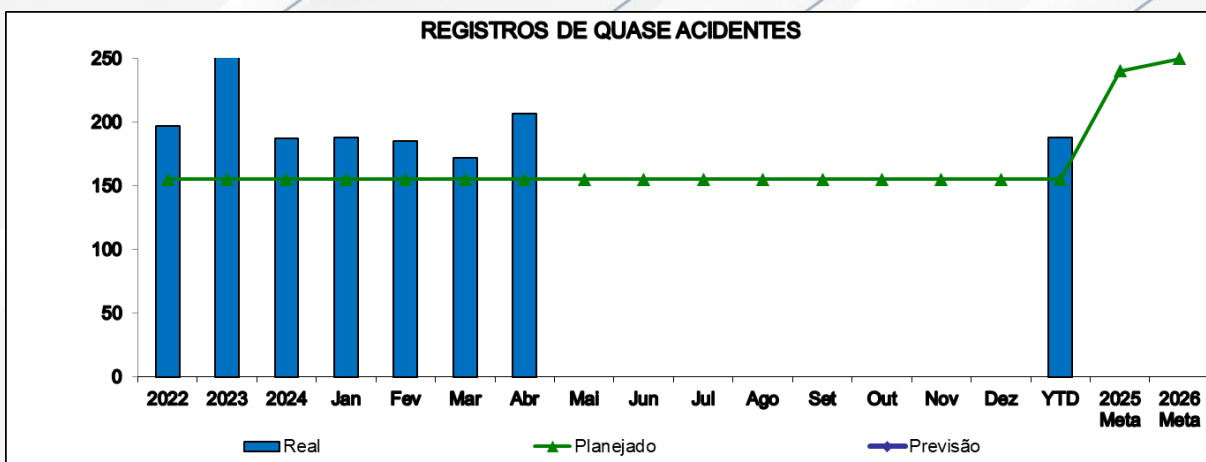
Dentre os principais indicadores monitorados, destacam-se a Taxa de Gravidade, a Taxa de Frequência e o número de Registros de Incidentes, que refletem diretamente o impacto das ações sobre a redução de riscos, o comportamento seguro e o engajamento das equipes.



Já a taxa de frequência reconhecida como muito boa pela OIT (organização internacional do trabalho) é até 20, na Medabil foi registrado uma taxa de zero em 2024, considerando empresas de todos os graus de riscos.



A taxa de gravidade reconhecida como muito boa pela OIT (organização internacional do trabalho) é de até 500, na Medabil foi registrado uma taxa de gravidade de 19 em 2024. Ainda que estejamos falando de uma empresa com grau de risco 4, esta estatística considera empresa de todos os graus de riscos, e não somente o grupo específico.



Os registros de quase acidente, ferramenta muito utilizada para identificar potenciais eventos ou situações que podem provocar acidentes, vem apresentando quantidades aproximadas durante todo o período, contribuindo na cultura de segurança, uma vez que todos os eventos são investigados e tratados com os devidos planos de ação.

É possível concluir que o case da Medabil em relação a abordagem do clima e cultura de segurança pode ser utilizado como referência para outras empresas, abrangendo todos os aspectos possíveis, relacionado aos riscos, sendo estes diretamente associados a procedimentos e comportamentos de segurança para o trabalho.

9. Bibliografia

ARAUJO, L. C. G. de. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

CARDELLA, Benedito. Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. 1. ed., 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008. 254 p. ISBN 9788522422555.

CARDELLA, Benedito. Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. 292 p. ISBN 9788597008135.

COOPER, D. Improving safety culture: a practical guide. London: Wiley, 1998.

DIAS, R. Cultura organizacional. São Paulo: Alínea, 2003.

FLEURY, M. T.; FISCHER, R. M. Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1996.

FLEURY, M. T. L.; SAMPAIO, J. R. Uma discussão sobre cultura organizacional. In: FLEURY, M. T. (Coord.). As pessoas nas organizações. 6. ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 123-140.

GELLER, E. S. Cultura de segurança total. Professional Safety, v. 39, n. 9, p. 22-29, set. 1994.

GONÇALVES, P. A.; ANDRADE, S. C. F. J.; MARINHO, O. M. M. Cultura e gestão de segurança no trabalho em organizações industriais: uma proposta de modelo. 2011. 184 f. Tese (Doutorado) – Faculdade Politécnica, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

KRAUSE, T. R. Segurança e qualidade: os dois lados da mesma moeda. Quality Progress, v. 27, n. 10, p. 47-51, out. 1994.

LIMA, M. L.; SILVA, S. Avaliar a cultura de segurança: instrumentos desenvolvidos para as empresas portuguesas. In: VALA, J.; GARRIDO, M.; ALCOBIA, P. (Org.). Percursos da investigação em psicologia social e organizacional. Lisboa: Colibri, 2004. v. 1, p. 257-270.

LLORY, M. A prevenção dos riscos profissionais. Paris: Éditions du Centre d'Études et de Recherches en Sciences Sociales, 1999.

LUZ, R. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. 143 p.

REASON, J. Achieving a safe culture: theory and practice. *Work & Stress*, v. 12, n. 3, p. 293-306, 1998.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROCHA, L. E.; NUNES, E. D. Os primórdios da industrialização e a reação dos trabalhadores: pré-30. In: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M. (Org.). *Isto é trabalho de agente? Vida, doença e trabalho no Brasil*. São Paulo: Vozes, 1993. cap. 5, p. 83-96.

SANTOS, N. M. B. F. Cultura organizacional e desempenho: pesquisa, teoria e aplicação. Lorena: Stiliano, 2000.

SILVA, M. L.; LIMA, M. L. Culturas de segurança e aprendizagem com acidentes. In: VALA, J.; GARRIDO, M.; ALCOBIA, P. (Org.). *Percursos da investigação em psicologia social e organizacional*. Lisboa: Colibri, 2004. v. 1, p. 257-270.