

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO – UFPE

CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO – CAC

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO – DCI

GESTÃO DA INFORMAÇÃO

YURI PASTL MONTARROYOS FORTUNATO

**JORNADA DO COLABORADOR: CONTRIBUIÇÕES DA GESTÃO DA
INFORMAÇÃO PARA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

RECIFE

2022

YURI PASTL MONTARROYOS FORTUNATO

**JORNADA DO COLABORADOR: CONTRIBUIÇÕES DA GESTÃO DA
INFORMAÇÃO PARA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de
Ciências da Informação, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel
em Gestão da Informação.
Orientador: Prof. Dr. Sílvio Luiz de Paula

RECIFE

2022

Catálogo na fonte
Biblioteca Joaquim Cardozo – Centro de Artes e Comunicação

F745j Fortunato, Yuri Pastl Montarroyos
Jornada do colaborador: contribuições da gestão da informação para saúde e segurança no trabalho / Yuri Pastl Montarroyos Fortunato. – Recife, 2022.
54f.: il. fig.

Sob orientação de Sílvio Luiz de Paula.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro de Artes e Comunicação. Departamento de Ciência da Informação. Curso de Gestão da Informação, 2022.

Inclui referências.

1. Gestão da Informação. 2. Gestor da Informação. 3. Literacia informacional. 4. Saúde e Segurança do Trabalho I. Paula, Sílvio Luiz de (Orientação). II. Título.

020 CDD (22. ed.) UFPE (CAC 2022-97)

FOLHA DE APROVAÇÃO

Jornada do colaborador: contribuições da gestão da informação para saúde e segurança no trabalho

Yuri Pastl Montarroyos Fortunato

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Banca Examinadora, apresentado e aprovado de modo remoto (online), conforme autorizado pelo PROACAD/UFPE em Ata de Reunião Virtual dos Coordenadores de Graduação do dia 12 de Maio de 2020, pelo Curso de Gestão da Informação, do Departamento de Ciência da Informação, da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Gestão da Informação.

TCC aprovado 19 de Maio de 2022.

Banca Examinadora:

Orientador – Prof. Dr. Sílvio Luiz de Paula.
DCI/Universidade Federal de Pernambuco.

Examinador 1 – Prof. Dr. Célio Andrade de Santana Júnior.
DCI/Universidade Federal de Pernambuco.

Examinador 2 – MSc. Leonardo Mohandas Pantoja de Aquino.
PROPAD/ Universidade Federal de Pernambuco.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos aqueles que superam barreiras todos os dias para realizar seus sonhos, a Deus, a minha Família, minha esposa Maria e minha filha Melissa, a meus pais, amigos e professores, sem este apoio, este trabalho não teria sido possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meu orientador pela paciência e grandes ensinamentos.

EPÍGRAFE

“O verdadeiro conhecimento vem de dentro.”

Sócrates

RESUMO

Em tempos cada vez mais transversos, que apontam uma necessidade de qualificação dos trabalhadores como forma de manutenção da empregabilidade de uma população, fazer uso das práticas de Saúde e Segurança no Trabalho nas organizações traz benefícios a estas e principalmente aos trabalhadores. Porém, no Brasil há um estado anômalo do conhecimento que expõe estes a um *déficit* de habilidades e competências no âmbito profissional, os tornando, com frequência, inconscientes dos riscos presentes em suas atividades, deixando-os expostos aos riscos de acidentes. Portanto, o foco deste documento será o de estimular os gestores da informação e trabalhadores a reconhecerem seu papel nas unidades empresariais e, nutrir neles o reconhecimento da importância quanto ao acesso de fontes informacionais que façam *jus* a esta proposta. Assim, o objetivo do estudo foi apresentar uma proposta de integração da SST e da GI, mostrando as fontes de informações ao longo da jornada do colaborador, de forma que o mesmo desenvolva a competência (literacia) informacional em SST. O método de pesquisa se constituiu na busca bibliográfica, de abordagem qualitativa, sendo do tipo descritiva, com caráter social para um mapeamento das ações de SST e fontes informacionais presentes durante cada etapa da jornada do colaborador, além da criação e proposta de uma integração entre os dois saberes: Saúde e Segurança no Trabalho e gestão da informação, como energia resultante fomentadora da aquisição de Literacia Informacional em SST por parte do trabalhador. Em conclusão, observa-se que, além de outras projeções, a forma de fornecimento das informações durante as ações pertinentes de SST, junto com o cuidado com o conteúdo do cenário de saúde e segurança do trabalho é ambiente propício para se explorar tal proposta.

Palavras-Chaves: Gestão. Gestor da Informação. Literacia informacional. Saúde e Segurança do Trabalho.

ABSTRACT

In increasingly transverse times, which point to a need to qualify workers as a way of maintaining the employability of a population, making use of Occupational Health and Safety practices in organizations brings enormous benefits to these and especially to workers. However, it is well known that, in our country, there is an anomalous state of knowledge such that it exposes them to a deficit of skills and competences in the professional scope, making them often unaware of the risks present in their activities, leaving them exposed to the risks of accidents. Therefore, the focus of this document will be to encourage information managers and workers to recognize their role in business units and nurture in them the recognition of the importance of accessing information sources that do justice to this proposal. It is also important to bring to light an understanding of the responsibility of promoting new access to sources of information with a focus on occupational health and safety. The objective of the study was to present a proposal for a model of integration of OSH and IM, showing the sources of information throughout an Employee's Journey so that he/she develops the informational competence (Literacy) in OSH. The research method consisted of the bibliographic search, with a qualitative approach, being of the descriptive type, with a social character for a mapping of OSH Actions and Information Sources present during each stage of the Collaborator's Journey, in addition to the creation and proposal of an integration between the two areas of knowledge: Occupational Health and Safety and Information Management, as the resulting energy that fosters the acquisition of Information Literacy in OSH by the worker. In conclusion, it is observed that, in addition to other projections, the way of providing information during the relevant OSH actions, along with the care with the content of the occupational health and safety scenario is a propitious environment to explore such a proposal.

Keywords: Management. Information Manager. Information literacy. Occupational Health and Safety.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Jornada do Colaborador para a aquisição de Literacia Informacional em SST.....	43
Figura 2 - Gênese das Ações Informacionais em SST.....	44
Figura 3: Processo de Aquisição de Literacia Informacional em SST com o Auxílio da Jornada do Colaborador.....	45

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Quadro 1 - Jornada do Colaborador.....	33
---	-----------

LISTA DE SIGLAS

ALA - American Library Association;

BR - Brasil;

CI - Ciência da Informação;

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;

EPI - Equipamento de Proteção Individual

GI - Gestão da Informação;

MPT - Ministério Público do Trabalho;

NR - Norma Regulamentadora;

OIT - Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, iniciativa fomentada pelo Organização Internacional do Trabalho;

ONU - Organizações das Nações Unidas;

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PT - Português;

SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;

SST - Saúde e Segurança do Trabalho;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVO GERAL	16
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.3 JUSTIFICATIVA	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO - SST	19
2.2 A GESTÃO DA INFORMAÇÃO	25
3 METODOLOGIA	32
4 PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO	33
5 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

Há sobre o mercado de trabalho, considerações que são de conhecimento geral, tais como a competitividade, venda e oferta de serviços especializados e a necessidade de qualificação dos trabalhadores como forma de manutenção da empregabilidade de uma população. Do mesmo modo que também é visível a grande oferta existente quanto a mão de obra capaz de exercer uma atividade remunerada. Tais questões estão ligadas, também, ao fator educacional, uma vez em que, para cada tipo de atividade a ser exercida em uma organização, há diferentes esferas de capacitações e habilidades a serem desenvolvidas por seus trabalhadores a fim de que tudo ocorra tal sem erros. Erros estes que em se tratando de trabalho, podem vir a acarretar em acidentes, e estes com estes mesmos trabalhadores em tela.

Com o decorrer da evolução tanto dos meios produtivos quanto da força produtiva, este último passa a perceber a importância que tem no resultado positivo que as empresas precisam ter para se estabelecer nestas e passa no entanto, por vezes, a ter consciência quanto às suas responsabilidades e seus direitos. E passa a observar, ainda, que a prática de políticas de saúde e segurança do trabalho no ambiente laboral repercute de um modo geral num bom desempenho profissional, incluindo seu próprio bem-estar e qualidade de vida, e também em bons resultados para as organizações como um todo. Visão complementada por Vassem *et al.* (2017) quando traz o entendimento de que colocar em funcionamento as práticas de Saúde e Segurança do Trabalho nas organizações traz benefícios tais como proveitos ligados a aumento a eficiência de processos operacionais, avanços no clima organizacional, a diminuição de custos econômicos e sociais ligados às ocorrências de acidentes, e a manutenção da reputação empresarial perante seus clientes. Tal contexto, quando observado no senso comum, pode ser compreendido como a orientação existente, ou ainda como incentivo, para a execução e a adoção de padrões de segurança nas atividades desenvolvidas corporativamente, o que tanto se concorda da visão de Webster (2005) no tocante à Segurança do Trabalho como prevenção de perdas, sejam elas quais forem, quanto da visão mantida em Vilela et al. (2018) ao expor que o desenvolvimento (profissional) está contido com base no estímulo que pode ocorrer baseado na dificuldades enfrentadas pelo sujeito ou, ainda, na busca por novas formas de superar tais problemas e assim se chegar a um novo aprendizado.

Isto posto, aqui entra em cena a figura da gestão, que possui como uma de suas várias missões o desafio de conduzir os recursos da empresa ou de uma atividade de forma satisfatória, visto na forma de expor de Mintzberg (2010), onde trata coisas como ação, controle, liderança, entre outras, como uma mistura que a compõe. Logo, outro ponto que pode ser levado a pauta está no fator educacional que se torna um insumo capaz de conduzir o processo a sua correta execução e na sua falta gera grandes problemas, tendo como uma maior consequência a elevada quantidade de erros durante as mais diversas etapas de qualquer processo laboral ou até mesmo uma confusão quanto ao direcionamento na execução das atividades. Tal visão se fundamenta nas palavras de Gonçalves, Gonçalves e Gonçalves (2018) ao citar que os trabalhadores desprovidos de formação escolar e profissional adequada não possuem necessariamente uma consciência dos riscos presentes na sua atividade, deixando-os expostos aos infortúnios profissionais e por consequência passam a ser maiores vítimas do processo laboral.

No mundo globalizado é compreensível atribuir que exista uma evolução, tanto nas pessoas, empresas e processos, bem como no formato da gestão e das formas de absorver e acessar tais conteúdos informacionais para tomada de decisão. Tanto Hunter (2004) quanto Vassem *et al.* (2017) concordam que o líder é o elemento guia, cabendo ao gestor o papel de controlar e conduzir o time e caso este perca o controle por quaisquer circunstâncias, o time liderado também tenderá a ter um descontrole e agir de forma irresponsável.

No contexto competitivo a figura do gestor se torna o maior diferencial de uma empresa, tendo em vista que cabe a esse líder influenciar seus liderados para realização de objetivos (MAXIMIANO, 2006). O gestor ciente de sua responsabilidade, com sua capacidade de fomentar, conduzir e estimular seus liderados fazem com que os processos ocorram de forma focada ao resultado do negócio, representando assim o sucesso da empresa e desta forma não se faz necessário apenas remediar ou tomar atitudes quando ocorre um erro ou um acidente no percurso ou na execução de alguma atividade.

No entanto, quando damos foco de forma particular aos assuntos ligados a saúde e segurança do trabalho que para este documento será utilizado o entendimento clássico presente em Cardella (1999) ao definir como saúde e

segurança do trabalho o conjunto de ações exercidas no intuito de reduzir perdas e danos por parte de agentes agressivos aos trabalhadores no exercício de sua função laboral.

Ao menos no Brasil, existe uma preocupação da diretoria e dos gestores empresariais em "resolver" e "evitar" tais acontecimentos apenas com o foco inicial de não prejudicarem a imagem da empresa perante a sociedade (OLIVEIRA, 2003). Para Oliveira (2003) esse processo em sua grande maioria não possui consistência ou um direcionamento claro por parte dos gestores em estabelecer políticas e procedimentos com este foco.

Um ponto que deixa transparecer a perspectiva da reflexão recai no entendimento educacional e cultural necessário, pois para se executar qualquer tarefa com o mínimo de qualidade e assertividade, um trabalhador necessitaria saber o mínimo para executá-la, seja esta em qualquer um dos três setores do mercado de trabalho: primário, secundário ou terciário. Por outro lado, as próprias empresas e seus respectivos gestores, no contexto atual, por se omitirem ou não se entenderem responsáveis pelo fomento, estímulo e promoção da segurança e saúde no trabalho (SST), esquivam-se, de todas as maneiras possíveis de assumir tal responsabilidade, dando a entender que realizam uma “conduta omissiva imprópria” (FILHO, 2021). E tal dinâmica recrudesce a situação de inércia da condição geral do status do conhecimento em SST dos trabalhadores, o que se pode reverter em erros que em alguns casos, sendo cometidos por trabalhadores mal orientados, podem repercutir em acidentes do trabalho. Trabalhadores estes que muitas vezes não sabem interpretar ou identificar as informações necessárias para a realização de uma tarefa ou até mesmo onde podem buscar maiores informações sobre tal assunto.

Considerando os dados obtidos até o presente pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho em parceria com a iniciativa SmartLab de Trabalho Decente foram organizados e identificados, entre os anos de 2012 e 2020, um total de 5.589.837 acidentes no Brasil, tendo 20.467 destes acidentes resultando em vítimas fatais (SMARTLAB, 2022). Do mesmo modo, a plataforma SmartLab (2022) apurou, no mesmo período, que foram perdidos 427.733.347 dias de trabalho, o que resulta, também, em elevados gastos com INSS na concessão de benefícios em natureza dos acidentes.

Por esse motivo, faz-se necessária a ação efetiva das organizações em reagir a esse assunto, criando mecanismos de mitigação e/ou minimização desses efeitos danosos contidos no que concerne a essa espécie de ausência de saberes, aumentando a qualificação dos seus colaboradores, e por conseguinte o aumento do trabalho seguro, diminuição de acidentes, de *turnover* em empresas, de auxílios previdenciários indenizatórios por parte do INSS, e etc. Partindo deste ponto, surge uma oportunidade de imputar a respeito de uma necessidade no mercado de trabalho a ser preenchida, que é a de se garantir que os colaboradores de uma determinada organização necessitem ter um nível de literacia informacional no assunto de Saúde e Segurança do Trabalho o suficiente a ponto de mesmo sem saber de que forma se deve realizar uma atividade com potencial de erro o suficiente para acontecer um acidente, este possa saber onde procurar a informação necessária a fim de garantir que detém o conhecimento suficiente ou não para exercer qualquer atividade com potencial deletério.

Já em relação a anteriormente dita ausência de saberes, fazendo-se uma evocação à égide da Sociedade da Informação, seus estudos e visões, provoca-se a existência das reflexões fazendo alusão às relações das fontes de informação, seu acesso e uso, inclusive a falta destes. Araújo e Fachin (2016) trazem a afirmativa sobre a evolução que ocorre com relação a estas fontes e da sua vasta possibilidade de contínuo e melhorado desenvolvimento. Ciente de tal responsabilidade e lacuna a ser preenchida, apresenta-se aqui a efetiva e oportuna figura do gestor da informação por ser um profissional qualificado capaz de unir os recursos das informações e suas fontes aos objetivos empresariais e, ainda, ser elemento responsável em direcionar o uso eficiente destes ativos. Oliveira e Fortunato (2017) trazem o entendimento da gestão da informação como a sinergia existente entre a comunicação, a tecnologia e os recursos informacionais capazes de criar estratégias de apoio à atividade organizacional. E, vão além, ao afirmar que o gestor da informação é elemento chave frente às demandas aqui manifestadas por conseguir apresentar conhecimentos, técnicas e pesquisas próprias da área da ciência da informação nas diversas atividades do contexto laboral (OLIVEIRA; FORTUNATO, 2017).

Como metodologia de pesquisa será utilizada a pesquisa bibliográfica. Para Braz e Porciúncula (2021) esta metodologia tem por finalidade o alcance dos

propósitos e das intenções de um processo investigativo. E para que tal pesquisa seja realizada inicialmente será realizada uma investigação bibliográfica sobre o tema para que a partir disso seja possível estabelecer uma proposta de modelo inicial de referência.

E, uma vez determinada a metodologia, será possível manter foco na construção deste documento e inclusive compreender a forma com que foi realizado. Aqui, no primeiro capítulo será apresentado o entendimento a respeito das principais teorias e construções científicas sobre saúde e segurança do trabalho. E, em um segundo momento, este documento visa trazer ao leitor a compreensão sobre a gestão da informação, suas características e seu diferencial dentro de um contexto de literacia informacional pertinente aos assuntos que envolvem saúde e segurança do trabalho.

Desta forma o constructo aqui apresentado visa unir os saberes de ambas as áreas, de forma integrada, apresentando não apenas aquelas ligadas ao contexto informacional, como o gestor da informação ou as suas fontes de informação, que tem sua importância no uso e relevância diante de uma necessidade, geralmente ligado às suas atribuições, funções e/ou responsabilidade. Como proposta de experimentação observacional, para que seja possível conseguir se estabelecer uma conexão com uma forma dedutiva ao se olhar para um problema, como apresentado por Richardson (2011), esta pesquisa utilizará como cenário de fundo a jornada do colaborador apresentada por Oliveira (2021), para simular um desenrolar de uma competência informacional em saúde e segurança do trabalho, pois possui elementos de estabelecimento de fases, que têm seu início desde a fase do recrutamento e escolha do indivíduo, caracterizado como *onboarding*, o tempo que este fica à disposição da empresa, também conhecido como a *journey* e, a fase final, deste processo caracterizado pelo desligamento deste, também conhecido como *offboarding* (OLIVEIRA, 2021).

1.1 OBJETIVO GERAL

No intuito de responder a proposta deste estudo foram delimitados o objetivo geral e os específicos. Fazendo alusão os que discorrem Marconi e Lakatos (2010),

em relação a sugerir uma ideia de contribuição que possa vir a colaborar com o preenchimento de uma lacuna a ser remediada no campo de estudos específicos aqui estudado, o da Ciência da Informação, a enumeração do objetivo, ela serve para que um problema seja explicitado, de forma a aumentar os conhecimentos sobre determinado assunto. Como estímulo a este entendimento, Prodanov e Freitas (2013) compreendem o objetivo geral da pesquisa de forma a ser caracterizada como um desdobramento dos fatores que serão pesquisados e necessários para solucionar o problema de pesquisa.

De tal maneira para o presente trabalho o objetivo principal em apresentar a proposta de um modelo de integração da SST e da GI, mostrando as fontes de informações ao longo de uma jornada do colaborador de forma que o mesmo desenvolva a competência (literacia) informacional em SST.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sendo considerados por Gonçalves (2021) como um desmembramento do objetivo geral, Prodanov e Freitas (2013) aceitam que a definição de conceitos é o ponto principal para que seja possível estabelecer um viés para a pesquisa acadêmica. Se faz necessário que os objetivos estejam claros e conectados para que a partir disso seja mostrado um plano de pesquisa capaz de orientar os procedimentos para o alcance do objetivo geral. Deste modo, fica estabelecido os seguintes pontos:

- Realizar uma pesquisa bibliográfica e documental sobre os temas gestão da informação e saúde e segurança no trabalho;
- Identificar as principais fontes de informações sobre saúde e segurança no trabalho ao longo da jornada de um colaborador;
- Apresentar uma proposta de integração entre saúde e segurança no trabalho e gestão da informação para potencializar a aquisição de competência informacional na temática.

1.3 JUSTIFICATIVA

Para Gonçalves (2021) a justificativa evidencia a relevância do tema a ser explorado, ou justifica a necessidade impreterível de se levar a decorrência de tal esforço. Assim, em função da aqui posta sinalização de uma carência factível em aquisição de literacia informacional em segurança do trabalho por parte dos trabalhadores do Brasil, essa pesquisa se atrela ao processo de observação de ações, métodos de trabalho, rotinas, programas, instruções, procedimentos, normas e etc. da área de SST, a fim de prover possibilidades de acesso e entendimento para o seu público alvo, subsidiando-os com as prerrogativas da utilização de fontes de informação utilizáveis da área de Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

Portanto, fica estabelecido que o foco deste documento será o de estimular os gestores e colaboradores a reconhecerem seu papel nas unidades empresariais e, nutrir neles o reconhecimento da importância quanto ao acesso de fontes informacionais que façam jus a sua proposta. Cabendo ainda trazer à tona um entendimento quanto à responsabilidade de fomentar novos acessos a fontes de informação com foco em segurança e saúde do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Dentro do cenário de evolução tanto dos processos empresariais quanto da mão de obra funcional se faz necessário trazer à tona um entendimento base para construção de pesquisas que sejam viáveis e que remetam a realidade do processo, bem como, na compreensão da figura dos envolvidos para o sucesso das empresas e dos profissionais ligados a ela.

2.1 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO - SST

Em um ambiente de trabalho, onde estão vários colaboradores focados no exercício correto de suas atribuições, não se pode deixar de destacar que neste mesmo ambiente é possível que ocorram erros, o que pode gerar riscos à saúde do colaborador. E tal questão não é atual, é de conhecimento popular de que acidentes do trabalho são registrados desde a Revolução Industrial ocorrida no século XVIII, onde por conta dos avanços tecnológicos imoderados e frenéticos para aquela época, tanto suas transformações no aspecto do trabalho, quanto a alta incidência de óbitos ligados ao ambientes profissionais por, justamente, não existir um cuidado, convenção, treinamento ou quaisquer orientações que pudessem ao mínimo conscientizar este trabalhador sobre sua função e do risco existente nela, gradativamente foi-se aumentando a existência de uma preocupação em relação a esse cenário.

Neste cenário de caos e preocupação social que foram surgindo as primeiras leis de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente, que servem como uma luz na construção de um entendimento quanto ao cuidado com este profissional (WEBSTER, 2005). Gonçalves, Gonçalves e Gonçalves (2018) acreditam que, ao menos no Brasil, os assuntos ligados a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) tem evoluído significativamente no quesito técnico-jurídico dentro dos últimos trinta anos, porém,

mesmo com estes avanços a diminuição dos índices de acidentes do trabalho não acompanham de forma proporcional tal caminhada.

De acordo com dados extraídos do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, iniciativa fomentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que fora criada em 11/04/1919 por meio do Tratado de Versalhes estando, ainda, vinculada a Organizações das Nações Unidas (ONU), em conjunto com o Ministério Público do Trabalho (MPT) no ano de 2020, no Brasil, ocorreram aproximadamente 446.881 acidentes do trabalho, e desse quantitativo, 1866 ocorrências foram fatais (OIT, 2021). Estes dados são a razão de existir da Saúde e Segurança do Trabalho no mundo e para a compreensão desta, faz-se necessária a conceituação das partes.

O conceito de Saúde mais utilizado, é dado na Constituição da OMS/WHO, elaborada na cidade de Nova Iorque, em 22 de Julho de 1946, e diz que “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.” Esta conceituação por si só compreende a ideia de que ter Saúde, não depende apenas do não existir de determinada enfermidade ou condição deletéria específica, mas também um amálgama de sentimentos, emoções e estados de ser e sentir.

Já a segurança do trabalho pode ser expressa e até mesmo assimilada de maneira implícita como um conjunto de ações que visam a proteger o trabalhador, por meio de algum recurso ou procedimento. Se observado outro viés, o Ministério da Defesa brasileiro (2017, p. 3) possui um entendimento correlato ao dizer que

É o conjunto de medidas técnicas, médicas e educacionais, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando condições inseguras do ambiente de trabalho quer instruindo ou convencionando pessoas na implantação de práticas preventivas.

Tal visão se mantém na afirmativa de Marras (2004) ao citar que a segurança do trabalho possui duas preocupações principais sendo a primeira a prevenção de acidentes no trabalho e a segunda a eliminação de causas desses acidentes no trabalho. E, neste contexto, pode-se trazer a afirmativa contida por Araújo (2008) em função do autor destacar as bases do processo contido em saúde e segurança do trabalho estarem presentes na identificação das causas, na correção e na manutenção da estrutura física para que ocorra a prevenção, redução e eliminação dos acidentes no trabalho.

Logo fica nítido que o ramo da saúde e segurança do trabalho (SST) é uma área da ciência que tem por finalidade principal realizar a promoção da saúde do trabalhador e a prevenção de acidentes do trabalho. E tal preocupação também é prevista em lei de nº 8.213/91 que em seu art. 19 reza

acidente de 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.

E preocupação esta que além do tocante a lei, quando observado a abordagem do acidente é culturalmente atribuído à figura do trabalhador, seja de forma simples, unicausal, por uma fatalidade, devido ao acaso ou quaisquer vínculos negativos que possam ser decorridos do erro deste cidadão e geralmente está ligado a negligência ou ao desrespeito às normas de segurança. Porém, uma simples reflexão e/ou preocupação não se atrela apenas a identificar e punir o culpado, mas de conseguir entender e assimilar os fatores que podem estar ligados a tal falha.

Tal preocupação se conecta com a ciência da informação, no tocante a sua interdisciplinaridade e, ainda, por ter profissionais que armazenam, recuperam e transmitem a informação e, necessitam de absorver entendimentos, se atualizar e construir um direcionamento que elimine as possibilidades de erro.

Munido do pensamento de ter o cuidado com este profissional e oferecer a este a possibilidade de entender seu contexto de inserção que existe o período de integração nas empresas como resultado do entendimento que nem todo colaborador possui experiência na função e/ou atividade e para aqueles que possuem é um momento de rever o processo de sua rotina. Esta rotina é prevista na NR 01 que traz as disposições gerais previstas com base na Portaria SIT-MTE nº 84 de 4.3.2009 onde aborda o dever da disponibilidade de informações sobre a segurança do trabalho por parte do empregador e dá ênfase ainda não apenas nos casos de admissão, mas de mudança de função que possa implicar riscos ocupacionais.

Tal cuidado em abordar o assunto sobre saúde e segurança do trabalho requer uma intimidade não apenas no aspectos jurídicos, que existem convenções que tratam de forma mais detalhada os assuntos ligados aos trabalhadores urbanos e rurais brasileiros, que possuem vínculo jurídico na relação empregatícia, mas também

a preocupação com a pessoa que exerce a atividade indo além do aspecto físico, se conectando com fatores psicológicos e sociais. Em muitos casos são subestimadas as dimensões desta abordagem por considerarem apenas os riscos ligados à integridade física do funcionário, deixando de lado os abalos psicológicos que podem existir.

Para tecer uma argumentação correta é importante trazer todas as normas que regulamentam a segurança do trabalho, cabendo neste contexto o trabalho de Gonçalves, Gonçalves e Gonçalves (2018) que traz de forma organizada as 36 (trinta e seis) NRs de SST, que regulamentam a atividade e todos os processos ligados a estas por entenderem da gravidade e dos cuidados que em muitos casos são negligenciados pelos empregadores ou não foram devidamente despertados nos empregadores as consequências judiciais presentes nos casos de não oferecerem a seus empregados ambientes saudáveis para o trabalho. São elas: NR01 aborda as disposições gerais; NR02 aborda a inspeção prévia; NR03 trata dos embargos e/ou interdições; NR04 que traz a SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho); NR05 que trata da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes); NR06 que trata do EPI (Equipamento de Proteção Individual); NR07 que visa o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional); NR08 que aborda as edificações; NR09 que trata do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais); NR10 que informa sobre segurança em instalações e serviços em eletricidade; NR11 que aborda sobre transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; NR12 que trata da segurança no trabalho em máquinas e equipamentos; NR13 que trata sobre caldeiras, vasos de pressão e tubulações; NR14 que fala sobre atividades em fornos; NR15 que aborda sobre atividades e operações insalubres; NR16 que aborda as atividades e operações perigosas; NR17 que foca em ergonomia; NR18 que informa sobre as condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção; NR19 que trata sobre explosivos; NR20 que visa segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis; NR21 que explora o trabalho a céu aberto; NR22 que visa a segurança e saúde ocupacional na mineração; NR23 que informa sobre proteção contra incêndios; NR24 que aborda sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho; NR25 que trata dos resíduos industriais; NR26 que fala sobre sinalização de segurança; NR27 que aborda do registro profissional do técnico de segurança do

trabalho no ministério do trabalho e emprego; NR28 que fala sobre fiscalização e penalidades; NR29 que aborda sobre segurança e saúde no trabalho portuário; NR30 que trata da segurança e saúde no trabalho aquaviário; NR31 que traz a segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura; NR32 que trata da segurança e saúde no trabalho em estabelecimentos de saúde; NR33 que visa segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados; NR34 que trata sobre as condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção, reparação e desmonte naval; NR35 que aborda sobre trabalho em altura; NR36 que visa segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados.

Tento em vista que Gonçalves, Gonçalves e Gonçalves (2018) preocuparam-se em organizar as Normas Regulamentares de forma detalhada, porém não significa que seus consumidores possuem entendimento claro e a necessária percepção sobre sua atividade. Há aqui uma oportunidade a qual mereceria a atuação, neste caso, de um gestor da informação por ser a pessoa responsável em conectar e fornecer uma abordagem sócio-cognitiva frente a necessidade da empresa no exercício da função e a percepção do usuário. Paula (2018) afirma que tal perspectiva deste processo se faz com um fluxo informacional, tendo como base o processo e a mediação desta informação que fora conduzida até seu receptor.

Tais cuidados e Normas estabelecidas possuem base nos seus respectivos amparos legais, que também estão previstos na nossa Constituição Federal em seu artigo 7º que cita “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho” (BRASIL, 1988). Para tal fica marcado em caráter fundamental que o empregador não basta apenas a disponibilização do trabalho, mas é seu dever propiciar um ambiente seguro e sadio. Do mesmo modo cabe a este ter os cuidados com relação a saúde deste colaborador, também no viés educacional que possui forte ligação a manutenção da qualidade do trabalho deste profissional tendo em vista que oferecer condições dignas para o funcionário é um direito adquirido e que está conectado ao sucesso das organizações na construção do seu diferencial competitivo e/ou da imagem perante a sociedade.

Infelizmente as pautas e discussões sobre prevenção de acidentes de trabalho e aquelas ligadas à promoção da saúde ocupacional não são vistas como prioridade

e passam a fazer parte do segundo plano nas decisões corporativas e sindicais. Outro fator que merece atenção neste assunto se consolida com Gonçalves, Gonçalves e Gonçalves (2018, p. 11) ao afirmar que é

Importante destacar, também, que são poucas as entidades sindicais de trabalhadores que dispõem de profissionais de segurança e saúde no trabalho aptos a prestar-lhes assessoria técnica no enfrentamento de questões relacionadas à infelizmente obreira, especialmente, engenheiros de segurança do trabalho ou médicos do trabalho que pudessem, inclusive, atuar perante a Justiça do Trabalho como Assistentes Técnicos Periciais em favor dos empregados reclamantes nas questões judiciais relacionadas à segurança e saúde no trabalho (indenizações acidentárias por danos morais e materiais, adicionais de insalubridade e de periculosidade, estabilidade do trabalhador acidentado etc.).

Por isso é importante trazer uma nova abordagem contemporânea que considere não apenas o risco, mas que reveja o objeto de estudo como centro do processo, neste caso o funcionário e todo conteúdo que é absorvido por este no seu ambiente de trabalho. Cabe um olhar centrado neste homem ou mulher considerando toda e qualquer possibilidade de acidentes que possam ocorrer e que sejam vistos de forma particular como fruto da relação de trabalho e que não seja meramente julgada com descaso. Do mesmo modo que a informação, por hora, absorvida por este profissional seja devidamente direcionada por um fluxo informacional eficiente, que tenha suas representações, processos e comunicações capazes de resultar ao colaborador uma visão clara não apenas do processo, mas de todo o cenário o qual está inserido. Tal visão se fundamenta na afirmativa de Paula (2018) por entender a mediação como uma etapa / atividade que se localiza entre a informação disponível é aquela direcionada e perpetuada entre indivíduos, grupos e tecnologia.

2.2 A GESTÃO DA INFORMAÇÃO

No cotidiano o papel do gestor é um tema que tem atraído a atenção da academia e com a o passar dos tempos é previsto que as pessoas mudem paulatinamente a forma de pensar, trabalhar e viver em sociedade ou grupo, e esta figura do gestor, frequentemente atribuída a alguém de posse de várias responsabilidades, transferindo-se a esta nova realidade atual, se forja nas palavras de Guerra e Cavalcante (2017) quando elas acrescentam ainda, a “responsabilidade de desenvolver ações orientadas às relações interpessoais, ressaltando, assim, o seu papel como gestor de pessoas” (GUERRA e CAVALCANTE, 2017). Esse olhar se reafirma quando citam que “a essência da gestão de pessoas reside no compartilhamento das responsabilidades, direitos, deveres e soluções, investindo de diversas formas no aprimoramento profissional e ético de seus colaboradores” (GUERRA e CAVALCANTE, 2017).

A figura de uma gestão não se limita apenas à posição de comando ou de cobranças, mas está concentrada nesta atenção cabível tanto na administração de conflitos internos quanto em exercer sua capacidade em liderar, motivar e orientar a equipe em prol dos objetivos da empresa ou para ter êxito em algum processo. E no tocante a orientação, precisa estimular a identificação da necessidade e gerar sentido em seus liderados, pois do outro lado existem profissionais com diferentes individualidades e situações, que quando colocam-se no universo das equipes de trabalho, este toma proporções significativas tais que, em relação ao que pode desviar sua atenção a outros aspectos que não sejam apenas o seu trabalho.

O mercado em si está a todo momento em constante atualização e isso se representa na busca, cada vez maior, de material, produto e/ou diferencial entre os concorrentes. Seja no treinamento, na orientação ou no estímulo deste funcionário o principal fator é que ele continue buscando aprender para que não fique limitado a uma visão retrógrada e consiga perceber que por meio do conhecimento que será possível ter uma eficiência maior em seu trabalho. Tal visão se consolida na ciência da informação ao entender que a aprendizagem se compreende como um processo contínuo na construção de conhecimento (LIMA, 2019).

Desta forma é mister que ocorra um entendimento conceitual com relação a gestão da informação, da figura do gestor da informação no contexto corporativo e como este pode atuar no fomento e conscientização quanto a literacia informacional.

Dentro do avanço tecnológico que está a disposição das pessoas e empresas faz com que exista uma maior disponibilidade de dados e informações que pode, inclusive, promover uma confusão comunicacional. Deste mesmo modo se faz necessário trazer um entendimento para que a partir disso seja balizado o entendimento a respeito do principal insumo no campo da CI.

Aqui será adotado as definições mantidas por De Sordi (2018) ao abordar em sua obra que a informação se trata de uma relação entre os dados coletados e a interpretação do leitor neste material, pois adota como verdade os dados que tenham sentido para o leitor. Do mesmo modo, que a base desse processo, os dados, para De Sordi (2018) se remetem ao conjunto de fatos que possuem conexões sobre um fato em específico. E para o resultado desse processo, aqui estipulado como conhecimento, De Sordi (2018) entende como uma nova condição para estes insumos, pois em sua concepção o conhecimento é fruto das reflexões existentes sobre a informação coletada atribuídas pelo leitor em função do seu entendimento, aqui orientado pelo seu modelo mental.

Para Valentim (2004) a gestão da informação é uma atividade estratégica que busca mapear as necessidades informacionais, oferecendo suporte para o desenvolvimento de uma atividade tendo como o contexto em que estiver inserido.

Quando focado na gestão da informação, Davenport (2000) traz o entendimento que tal gestão ocorre de forma processual e seu modelo está sustentado em uma forma pensar presente em quatro atributos-chave, sendo: a integração dos diversos tipos de informação; o reconhecimento de mudanças evolutivas tanto no agente quanto no processo; a ênfase na observação e na descrição; e, por último, a ênfase no comportamento pessoal e informacional.

Rodrigues e Blattmann (2014) trazem o entendimento que a gestão da informação foi estudada sob a perspectiva da identificação e o uso das fontes de informação, como meio de geração de conhecimento organizacional. Daí o cuidado na busca de fontes informacionais que para o gestor da informação não é novidade,

tendo em vista que ele é membro ativo da sociedade e consciente do impacto que o insumo informacional pode ser utilizado nas estratégias das empresas na configuração e construção de produtos e/ou serviços (LIMA, 2019).

Desta forma, percebe-se que o papel estratégico da informação está em apoiar seus usuários a tomar decisões e, no contexto empresarial, de fornecer suporte às decisões com base nos objetivos empresariais. Porém este processo apenas ocorre em função do caráter interdisciplinar presente na CI, bem como sua conexão com a comunicação e tecnologia. Paula (2018) afirma que o contexto atual a informação não para de ganhar espaço e caminha na mesma velocidade do crescimento e atualização das tecnologias e velocidade comunicacional e ressalta que a gestão da informação apenas ocorrer se for compreendido o contexto onde ela se aplica, o entendimento do fluxo informacional e o processo de mediação desta informação.

Portanto, não se pode estudar o gestor de forma isolada, pois a todo momento este necessita de informações úteis para decidir e orientar seu negócio, por ser o elemento responsável em criar um ambiente que oferece condições de alcançar os objetivos da empresa.

Para compreender o gestor da informação deve-se, também, entender seu objetivo presente na construção deste. Apesar de sua formação recente frente seus pares administrativos, Lima (2019) traz um panorama com relação a este profissional e cita que no Brasil a formação para gestor da informação é datada a partir de 1998 e tal formação está disponível em quatro universidades federais, sendo a UFPR, UFPE, UFG e UFU. Apesar de recente, este profissional possui a capacidade de interpretar e lidar com as mudanças presentes no mercado nas esferas tecnológicas, econômicas e culturais e, ainda, possui a capacidade de agregar valor por meio do uso, geração e organização da informação, salientando sua importância nos distintos ambientes organizacionais (LIMA, 2019).

O gestor da informação não trabalha apenas como agente passivo que atua de forma corretiva, pelo contrário, está constantemente atualizado com os vieses informacionais e profissionais presentes em seu mercado de atuação. A figura deste profissional faz com que exista a possibilidade de direcionar de forma correta seus pares, liderados e, até mesmo, seus comandantes para perceberem os benefícios da informação em suas atividades gerenciais seja na tomada de decisões, quanto na

construção de modelos e/ou processos capazes de diminuir ou erradicar a incidência de erros provenientes da falta de instrução ou desconhecimento do operacionalização do trabalho.

Logo é pertinente observar a informação de forma conjunta, holística, bem como seus fluxos, para que em se observando a ocorrência de um tal direcionamento das equipes este, em que possa executar o intento de evitar o desperdício informacional que em muitos casos pode levar não apenas a resultados negativos mas a compreensões errôneas, falhas e erros na execução de atividades laborais.

Na atualidade o simples fato de se estar conectado à Internet pode, notadamente, ampliar a percepção do usuário com relação ao conteúdo que este acessa e a quantidade massiva de dados que estão a sua disposição, bem como nas variadas fontes informacionais que estão a distância de um clique. Deste modo é possível perceber que no decorrer do tempo aqueles que estão familiarizados com tal contexto conseguem obter maiores e melhores frutos deste mundo moderno. Neste sentido Campello (2003) traz a perspectiva que ter fluência em tecnologia é uma das peças fundamentais para o processo de literacia informacional e/ou da construção de uma competência informacional, por justamente envolver a habilidade de recuperar e usar a informação necessária para o usuário.

Porém antes mesmo de compreender a literacia da informação se faz necessário compreender suas fontes e, basicamente, ter um entendimento a respeito disto. Portanto, estudar as fontes da informação requer atenção, pois podem variar não apenas nos seus formatos, mas na natureza, nos conteúdos e no entendimento, podendo influenciar o processo tanto de aquisição quanto de seu uso. Este cuidado está presente nas palavras de Rodrigues e Blattmann (2014) ao afirmarem que é importante conhecer as fontes, tanto internas quanto externas, que esteja inserida no contexto da organização para que seja possível ter uma correta correlação e o processo seja utilizado de forma ótima.

E com a atualização tecnológica, tanto dos acessos quanto das formas de interação, as fontes de informação podem ter diferentes formas, meios e podem passar do quesito físico ao digital, não sendo mais limitadas quanto ao uso ou acesso. E para uma maior assimilação destas fontes que podem ser utilizadas Blattman (2015) traz a discussão com relação aos tipos de fontes de informação no

campo científico, visto que elas podem criar, recriar e promover o acesso ao conhecimento podendo ser distribuídas em três tipos, sendo: primárias aquelas elaboradas pelo autor, pertinentes ao produto informacional; secundárias, que fazem conexão a um segundo autor que aparece como meio de conexão ao autor inicial; e, terciárias, são aquelas que fazem alusão aquelas citadas, das que foram citadas anteriormente.

Neste mesmo pensamento Araujo e Fachin (2016) entendem que as fontes informacionais são necessárias não apenas para suporte, mas se faz fundamental tratar da sua aplicação, podendo ser dividida em: fontes de lazer, compreendendo aquelas que estão no mundo da literatura e ficção; de conhecimento, que permitem desenvolver formas construtivas de focar no desenvolvimento e crescimento do indivíduo; e, até mesmo aquelas voltadas ao aprendizado, que estão focadas no conhecimento que possibilitam uma vivência no desconhecido e aprimorando com o saber popular e científico, onde um complementa o outro.

Do mesmo modo que Paula (2018) entende que a construção do conhecimento sobre determinado assunto, surge como resultado de uma mediação eficaz, fruto da interação entre o sujeito e do conteúdo informacional disponível a este, sendo observado suas possibilidades cognitivas, conseguindo desta forma satisfazer sua necessidade informacional.

E este mesmo cuidado está presente em Petró (2008) por ressaltar que as fontes variam conforme as áreas e grupos de profissionais, tendo interferência também com a finalidade e situação informacional daqueles que a buscam. Assim, não é uma questão apenas de escolher e coletar, mas de ter atenção com a correta identificação, classificação, seleção destas fontes para que seja possível desenvolver um processo de uso dentro da empresa.

Assim observa-se uma preocupação com relação não apenas com o acesso ao grande volume de informação que pode ser acessado pelas pessoas, mas de tentar filtrar de onde elas estão conseguindo tal conteúdo, pois é fatídico que a informação é um recurso altamente estratégico principalmente para um mundo onde a conectividade ganha proporções avassaladoras. E, ainda, em perceber qual a necessidade informacional que os usuários possuem frente aos seus reais desejos.

O termo literacia, no exterior se chama de Information literacy, que neste documento foi traduzido por convenção, nas palavras de Gasque (2012), em vários termos como letramento informacional, habilidade informacional, entre outras, mas o termo que obteve mais aceitação se deu como competência informacional. Aqui neste trabalho, utilizaremos o termo Literacia Informacional. É necessário observar ainda que, por outro lado, competência no contexto do processo de sua aquisição, é o fator percebido por meio do comportamento observável, fruto de uma observação próxima deste colaborador, que aqui se refletem nas práticas de SST, que podem ser medidas por indicadores como acidentes, afastamentos e outros.

Armando Malheiro discorre a literacia como o um processo que faz o usuário adquirir competências genéricas, transversais e específicas (conhecimento, capacidades e habilidades), nas quais o acesso e o uso da informação são uma prioridade (SILVA, 2010). Essa visão corrobora e complementa a conclusão de pesquisa de Silva e Cardoso quando elas dão a visão de que essa tal literacia “refere-se a uma habilidade pessoal e deve fazer parte dos diversos contextos de formação em áreas específicas do conhecimento onde se trabalha o universo informacional” (SILVA; CARDOSO, 2020). Assim sendo, por sua vez, Literacia Informacional é a característica per se que dá habilidades que possibilitem ao usuário localizar, avaliar e usar uma informação necessária na resolução de algum problema ou empecilho, caso exista.

Sabe que no cotidiano os problemas são mais difíceis de serem sanados quando não se tem um conhecimento, aprendizado, treinamento e, até mesmo, o acesso a uma informação que seja viável, pois a todo momento o usuário é direcionado a perda de atenção ao foco em questão. E como consequência e até mesmo como forma de tentar reduzir essa perda de atenção e ao mesmo tempo ter informações a sociedade se organiza a ficar dependente uma das outras na obtenção destas informações e a partir disto é gerado um sentimento de integração que pode ser frustrante quando tal opinião pode apresentar uma tendência divergente do usuário original. E, nestes casos, o que fazer? Onde buscar uma informação útil? Como estabelecer uma nova conexão que seja coerente?

Percebe-se que em muitos casos o usuário fica travado em conseguir novas fontes ou até mesmo, em executar o básico que é de ler e identificar uma informação

útil para ele naquele determinado contexto. A *American Library Association*, também conhecida como ALA (1989) traz uma preocupação cabível aos tempos modernos justamente com base na falta de estímulo ou direcionamento quanto a obtenção informação esteja presente aqueles que mais precisam, sendo em muitos casos as minorias em risco, adultos analfabetos e pessoas economicamente desfavorecidas. E a maioria não possuem dimensão do potencial disponível para eles e, quando possuem, em muitos casos podem não saber o que fazer com aquela informação.

Num contexto básico das possibilidades do uso da informação para resolução de problemas já são tratados pela CI e quase sempre estão concentrados em na identificação, localização, avaliação e uso destas informações. Pensamento este que corrobora com aquele mantido por ALA (1989), ao manter uma definição na literatura que traz a literacia informacional como uma habilidade em saber quando há necessidade de informação de forma eficaz.

3 METODOLOGIA

Esse estudo tem por finalidade realizar um estudo por meio de uma busca bibliográfica, uma vez que utilizará conhecimento da pesquisa fundamental para sugerir uma análise que visa atender a um estado anômalo do conhecimento em potencial, tendo o cuidado para que não se estenda a um aprofundamento desnecessário a respeito do objeto de pesquisa, evitando ainda que este caia à condução de divagações, discrepâncias ou discussões intermináveis, tal qual recomendam Marconi e Lakatos (2010).

Para um melhor tratamento dos objetivos e melhor apreciação desta pesquisa, a mesma será classificada como sendo de abordagem qualitativa, sendo do tipo descritiva, com caráter social, pois, se espera, igualmente compartilhando o sentimento de Cruz e Medeiros (2021) na procura pelo conhecimento da realidade de um dado objeto de pesquisa, partindo do seu contexto mais geral, para então perceber seus aspectos distintivos.

Neste entendimento optou-se por esta configuração no momento em que se fez uso de materiais já elaborados: leis, livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos, na busca e alocação de conhecimento sobre a construção e fomento de um processo aquisição de competências focado na literacia informacional em Saúde e Segurança do Trabalho como forma de endosso da utilização de Fontes de Informação em Segurança do Trabalho, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores resultando em uma proposta de sugestão à integração dos saberes de forma oferecer uma opção de abordagem aos profissionais do ambiente empresarial a se desenvolverem. Sobre as fontes de informações em SST, serão listadas na integração proposta.

4 PROPOSTA DE INTEGRAÇÃO

Estabelecer uma proposta recai na possibilidade de existir uma conexão, uma interligação, com saberes e outras possibilidades que, de alguma forma, consiga ajudar no entendimento do processo, de suas etapas, e de como este se aplica do seu início ao final. Neste cenário de convergência entre SST e GI apresenta-se aqui uma proposição de um modelo onde seja possível demonstrar, através da inclusão de métodos, programas e demais, aqui chamadas de, ações de SST, o processo de aquisição de competência e desenvolvimento da literacia para a saúde e segurança do trabalhador ao longo de sua jornada, dentro de uma visualização de Jornada do Colaborador, sendo esta, em uma abordagem já estabelecida por Oliveira (2021) em produções pregressas.

Aqui será apresentada uma simulação de uma jornada hipotética deste colaborador onde, no quadro a seguir se visualiza, dentro das suas etapas no âmbito profissional, como seria possível que este usuário conseguisse se apropriar, seja de forma visual, humana ou tecnológica, das aqui intituladas, fontes de informação, sendo elas informações relativas ao campo de saberes da SST, de forma de sendo acessadas por ele, façam com que se possa demonstrar por meio de comportamento a melhoria nas ações deste indivíduo, no que tange a chegada, seu desenvolvimento e a sua saída do universo corporativo ao qual está inserido.

Quadro 1 - Jornada do Colaborador			
	ONBOARDING	JOURNE Y	OFFBOARDING
AÇÕES DE SST	<ul style="list-style-type: none"> - Análise de competências; - ASO (Exame Admissional); - Treinamento de Integração em SST; - Ordem de Serviço; - Indicação de pagamento de adicionais de Insalubridade ou Periculosidade; 	<ul style="list-style-type: none"> - ASO (Exame Periódico, Exame de Mudança de Função, Exame de Retorno ao Trabalho); - Treinamentos Periódicos (CIPA, Brigada de Emergência, etc.); - Reciclagens de Treinamentos Profissionais (NR 13, NR10, NR33, NR35, Solda, Máquinas Rotativas e Etc.); - Campanhas (SIPAT, antitabagismo, colesterol, Outubro Rosa, Novembro Azul, Etc.); - Inspeções variadas; - Utilização e renovação de EPI's e EPC's; 	<ul style="list-style-type: none"> - ASO (Exame Demissional); - Afastamentos por invalidez; - Aposentadorias Normais ou Especiais; - Óbitos; - Demissão por ou sem justa causa;

		<ul style="list-style-type: none"> - Investigações de ocorrências (Incidentes e Acidentes); - Afastamentos (temporários ou permanentes); 	
FONTES DE INFORMAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> - PPRA; - PGR/GRO; - PCMSO; - LTCAT; - NR's; - NBR's; - APR – Análise Preliminar de Riscos; - FISPQ's; - entre outras. 	<ul style="list-style-type: none"> - NR's; - NBR's; - AET – Análise Ergonômica do Trabalho; - Checklists de inspeção; - Instruções de trabalho internas; - POP's – Procedimentos Operacionais Padrão; - Absenteísmo; - Relatórios de ocorrência; - CAT's - Monitoramentos ambientais dos níveis de agentes nocivos; 	<ul style="list-style-type: none"> - Atas de reuniões e treinamentos; - PPP's - Laudos Periciais; - Autos de Infração;
Fonte: dados de pesquisa (2022)			

O entendimento deste processo visa tornar a jornada do colaborador mais integrada com sua realidade, sendo por consequência mais eficaz e passe a ser utilizada de forma justa.

Tal pensamento se confirma nas palavras de Oliveira (2021) ao citar que a jornada *onboarding* se torna eficaz quando o indivíduo se sente parte do processo. Para que uma empresa consiga crescer é necessário se pensar em toda a sua estrutura e não apenas na atividade fim, mas em todos os indivíduos que nela estão contidos. Daí a necessidade que estes colaboradores percebam que o seu tempo na empresa seja parte crucial do processo.

Para Oliveira (2021) o *onboarding* se estabelece no processo ligado a chegada do colaborador, que vai desde o recrutamento e seleção até o momento onde o colaborador entra e efetivamente começa a trabalhar. Porém se observado este processo pode, ainda, ser compreendido por todo o momento desde sua permanência até a sua saída.

Sem embargo, ao longo desse processo, é importante verificar as competências dos colaboradores para que faça jus a sua função e aqui, neste documento, será utilizado o entendimento de análise das competências como aquelas realizadas inicialmente durante a seleção dos novos candidatos na empresa. Estes

serão sabatinados com o intuito de serem admitidos em determinadas funções de cunho mais profissional e especializado, tais como eletricitas, soldadores, caldeireiros dentre outros, tendo em vista que o conhecimento prévio destes profissionais deve ser validado, seja pela apresentação de certificados de conclusão ou reciclagem em cursos profissionalizantes específicos de suas áreas de atuação, ou o crivo de uma análise curricular, a fim de ser constatada experiência e proficiência necessárias ao exercício do lide profissional.

Uma possibilidade já visualizada neste interim é de que, a exemplo de um processo de aquisição de literacia, o candidato que já tenha adquirido uma certa competência necessária ao seu campo de atuação profissional, ou que não possua a mesma, entendendo-se como parte integrante a ser sujeito da ação de transformação e entendendo a necessidade de se ter estas tais habilidades e competências para a execução das tarefas a serem exercidas, já se auto avaliaria em relação à concorrência desta uma possível vaga, no sentido de ele mesmo se entender como apto ou não à esta concorrência, entendendo o contexto ao qual ele mesmo está inserido, em relação aos seus saberes, e possivelmente eliminando as condições propícias aos acontecimentos de acidentes. Alguns pontos que merecem atenção no processo de *Onboarding* são as Ações de SST de encontro, as quais são as responsáveis pela preparação do terreno de chegada deste colaborador ao início de suas atividades laborais na organização, seguidas logo a seguir pelas Fontes Informacionais de início de Jornada, que são as que tem o poder de apresentar de forma preliminar certo arcabouço informacional necessário às etapas iniciais deste processo:

Ações de SST de encontro:

- **ASO:** O Atestado de Saúde Ocupacional é uma certidão médica que aponta se o trabalhador tem ou não a aptidão necessária para atuar em certas atividades ou funções em um estabelecimento. Pode ser emitido no início da jornada, durante o processo inicial, o Admissional, do colaborador, bem como durante outras etapas, onde pode ser tipificado também como Periódico, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho, customizado à cada uma dessas necessidades

empresariais de avaliação, e também pode ser emitido para os fins rescisórios, sendo tipificado como Demissional.

- **Treinamento de Integração em SST:** O Treinamento de Integração em segurança do trabalho é o acontecimento em que a empresa expõe ao seu novo integrante os entendimentos de saúde e segurança e do trabalho (SST) que precisam ser percebidos em todas as práticas laborais e setores da organização, que, por vezes é realizado de forma conjunta com outro setores e áreas a fim de fornecer informações holísticas e de cunho administrativo introdutório aos novatos.
- **Ordem de Serviço:** refere-se a um registro escrito denominado pela NR da portaria 3214/78 do ME/SEPT de ORDEM DE SERVIÇO (O.S), instrumento legal estabelece a comunicação formal entre a empresa e seus funcionários no tocante a quais são as atribuições que cabem ou não a seu cargo/função a exercer.
- **Indicação de pagamento de adicionais de insalubridade ou periculosidade:** Momento onde se constata que durante o exercício da função a ser realizada, a mesma faz jus ao adicional de insalubridade ou periculosidade. Estes, preconizados pela legislação brasileira através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são capazes de implicar certos tipos de riscos para o trabalhador sujeito de forma rotineira a algum tipo de execução de tarefas que possam oferecer riscos à sua saúde e à constituição física.

Fontes Informacionais de início de jornada:

- **PPRA:** Sendo um agregado de ações que têm em vista à defesa da saúde e da segurança dos colaboradores de uma empresa, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o PPRA, atua através do estruturamento de etapas que destinam-se à antecipação, reconhecimento, avaliações (que podem ser tanto quantitativas quanto qualitativas) e resultante controle da ocorrência dos riscos ambientais presentes ou que decorram do ambiente de trabalho, considerando a salvaguarda do meio ambiente e dos recursos naturais.

- **PGR/GRO:** Entrando em vigor a partir de 03 de Janeiro de 2022, o novo texto da NR-01 demanda a aplicação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) nas empresas de todo o país. Tem o papel de substituir gradativamente o PPRA.
- **PCMSO:** O PCMSO ou Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, é um dos planos legais que foram definidos pela CLT, regido pela NR 07, tem em seu propósito o de tomar conta do bem-estar ocupacional dos trabalhadores. É por ele que são provisionados os exames admissionais, periódicos, demissionais e todos os outros tipos de exames existentes, que se necessitem transcorrer, além de múltiplas outras ações viáveis, preparadas para manter o ambiente de trabalho o mais saudável possível.
- **NR's:** As Normas Regulamentadoras, sendo melhor reconhecidas por sua abreviatura por NR's, são regulamentos do antigo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, o MTE, de desde a sua criação, nos anos 1970, existem para proteger a saúde e a segurança dos colaboradores das organizações. São atualizadas com regularidade, sendo considerados sempre os avanços tecnológicos e legislativos mais atuais.
- **APR:** A ferramenta chamada Análise Preliminar de Riscos (APR), corresponde a uma análise antecipada e minuciosa acerca dos possíveis ou existentes riscos envolvidos em uma atividade ou tarefa. Devendo levar em consideração todas as fases de sua execução, e, baseando-se nestas, indicar medidas propícias à prevenção dos acidentes que possam vir a ocorrer.
- **FISPQ:** A Ficha de Informação de Segurança do Produto Químico (FISPQ), de fornecimento obrigatório na venda de produtos químicos, é um protocolo que apresenta informações acerca dos produtos (substâncias e misturas) que são comercializados, no que concerne os seguintes aspectos: proteção, segurança, saúde, meio ambiente, entre outros itens. Ela traz explicações sobre os riscos de manipulação do produto, soluções e compostos químicos contidos, padrões para primeiros socorros, informações sobre como manusear e armazenar, medidas de controle à exposição, equipamentos de proteção individual, e etc., são utilizadas como base na análise dos riscos químicos aos quais os trabalhadores estão expostos.

Durante a etapa de *Journey*, diferente da percepção da chegada, esta se aplica ao processo onde o indivíduo absorve as práticas contidas no cenário onde ele está inserido. Para Oliveira (2021) a *Journey* corresponde a uma socialização, como uma forma de adaptação deste novo empregado à cultura mantida na empresa. Neste momento é importante que seja observado aqui agora ele passará a ser submetido às Ações de SST de socialização, que tem o intuito de dar a este, subsídios para que ocorram tanto a manutenção de sua permanência na organização, bem como a sua evolução contínua, e também é apresentado às Fontes informacionais de meio de jornada, responsáveis pela sustentação e embasamento técnico dessas ações:

Ações de SST de socialização:

- **Treinamento periódicos e reciclagens:** São uma importante e necessária, por muitas vezes obrigatória e periódica, metodologia educacional para fortalecer alguns conceitos que carecem de ser lembrados, esclarecer questões e perguntas de funcionários, avaliar a aprendizagem dos participantes, entre outras coisas.
- **CIPA:** É a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, composta pelos próprios trabalhadores das empresas, que contribui na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Tem por finalidade a promoção da saúde, através da colaboração e atuação dos seus membros que são metade indicados pela própria empresa, e a outra eleita pelos próprios colegas de trabalho. Uma de suas obrigações é montar uma campanha anual chamada SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho. Tem a sua obrigatoriedade indicada pela Lei Federal nº 6.514, bem como, as suas condutas e regimentos são definidas pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do MTE.
- **Brigada de Emergência:** Também chamada muitas vezes apenas de Brigada de Incêndio, é um grupo composto por empregados preliminarmente instruídos, capacitados e habilitados, de determinada empresa ou estabelecimento, criado para a atuar em ações de assistência em episódios de emergência e sinistros,

tais como primeiros socorros, combate a incêndios, e evacuação de área. É preconizada pela norma ABNT NBR 14276, recentemente atualizada no ano de 2020.

- **Inspeção de SST:** Inspeção de segurança consiste em uma auditoria técnica executada nas áreas de trabalho com o intuito de realizar o reconhecimento dos perigos, identificar e classificar os prováveis riscos contidos nos processos de trabalho, e por conseguinte, apontar e efetuar medidas de controle corretivas e preventivas significativas.
- **EPI's e EPC's:** Respectivamente chamados de Equipamentos de Segurança Individual e Equipamentos de Segurança Coletiva, são equipamentos que são utilizados na prevenção de acidentes e incidentes, e devem existir e protagonizar sua presença todas as vezes em que os executantes das tarefas se localizarem dentro da “área de risco”. Enquanto o EPI tem o seu papel de atuação no corpo do indivíduo, o EPC tem sua maneira na área de trabalho, estando presente fisicamente, porém atendendo a toda a coletividade que esteja presente no local afetado.
- **Investigação de acidente e incidente:** são realizados com o principal intento de gerar dados para criação de um programa de prevenção fundamentado em acontecimentos reais, com o propósito de diminuir ou eliminar os riscos na prática do trabalho. Tem o seu foco na ação de educar, monitorar e corrigir problemáticas, a fim de eliminar focos de risco. Ademais, essas diligências possuem amparo legal, servindo para aferir as perdas monetárias, medir o grau de adesão das empresas às NRs e também podem ser utilizadas como evidência em possíveis processos trabalhistas.
- **Afastamentos (temporários ou permanentes):** Ações concedidas, provenientes quase que em sua totalidade de acidentes de trabalho, os afastamentos são facultados aos trabalhadores que estão impossibilitados de exercer sua função trabalhista por período superior a 15 dias, e que por sua vez, terão direito às modalidades de auxílio-doença ou auxílio-acidente, a depender do caso. No que lhe concerne, aos 15 dias iniciais de afastamento, são remunerados pela empresa e, a partir daí este benefício é pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência, através do Instituto Nacional de Seguro

Social (INSS). Salienta-se por sua vez que, ainda que o trabalhador tenha contraído sequela derivada do acidente de trabalho e, por conta disso, sofra perda de capacidade laborativa, temporária ou permanente, o empregador tem por obrigação legal reconduzir o trabalhador a uma atividade laborativa que seja adaptável às suas restrições e conceder o período de estabilidade funcional de um ano após o seu regresso do período de afastamento.

Fontes Informacionais de meio de jornada:

- **AET:** A AET – Análise Ergonômica do Trabalho, desempenha o papel de examinar como está sendo feito o ajustamento das condições de trabalho às particularidades psicofisiológicas dos trabalhadores. Intencionando a manutenção da integridade física e da saúde, investigando os agentes ergonômicos inerentes às tarefas e movimentos executados. A NR-17 é a responsável pelo estabelecimento da AET dentro das empresas.
- **Checklists de inspeção de rotina:** De aplicação em diligências regulares e periódicas, este é processo onde se é preenchido o checklist, é uma ferramenta pormenorizada que sonda variados tipos de procedimentos, situações, atividades, locais de trabalho, equipamentos, entre outros, com o intento de que as exigências de segurança sejam atendidas.
- **IT's e POP's:** Em se tratando tanto de 'Instrução de Trabalho' (IT), como de 'Procedimento Operacional Padrão' (POP), ambos têm sua gênese no domínio da gestão de processos, sendo largamente utilizados em SST. O segundo, por sua vez, possui maior amplitude, haja vista que procura delinear a forma do processo, afirmando o que é necessário ser feito. Ele é uma espécie de manual de instruções de atividades a serem realizadas, sendo um dos seus principais focos o de eliminação de erros e desperdícios, padronizar as entregas e evitar desvios na execução da atividade. Já a IT, per se, aponta instruções mais intrínsecas, tendo seu foco na forma de efetuar a prática. Há ainda a possibilidade das IT 's encontrarem-se prenunciadas ou mencionadas nos POP's, ademais, as mesmas dão direcionamentos a respeito de que forma e em que momento proceder o que deve ser feito. Pode-se dizer que são um

complemento do outro, e ambos fornecem informações de extremo valor em quaisquer processos de desenvolvimento.

- **Relatórios de ocorrência:** São documentos que são gerados devido a determinados acontecimentos não esperados dentro das empresas, e que encerram as informações mais preliminares e importantes sobre estas ocorrências. São voltados para atividades de investigação na área da segurança do trabalho e tem sua atuação no fornecimento de conhecimento para atuação na prevenção de acidentes. Assim sendo, deve ser construído de forma clara e objetiva, com a presença de elementos factuais sobre a ocorrência, sempre com o intuito de buscar as causas desses acontecimentos, jamais os culpados. São em seu conceito, fontes para a fundamentação em deliberações e tomada de decisão.
- **CAT:** Trata-se do comunicado que as empresas devem efetuar e encaminhar aos órgãos competentes, todas as vezes em que haja um acidente do trabalho, através da emissão de um registro específico que recebe o nome de "Comunicação de Acidentes de Trabalho", também conhecido pela abreviatura CAT. Deve ser feita e encaminhada em até 24 horas contadas a partir da primeira hora de ocorrência do acidente. A CAT contém os tipos de dados a seguir: de registro do empregado, do local do acidente, descrição da ocorrência e partes do corpo atingida, e a última contendo os dados do atendimento médico, dias de afastamento e o código CID (consultado pelo médico na lista da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados).
- **Absenteísmo:** O absenteísmo é padrão estatístico montado a partir da coleta de dados de ausências de funcionários durante o período da Jornada do Colaborador, sendo por atraso ou falta, ausência de motivação ou quaisquer outros motivos. Utilizado a fim de qualificar e materializar o somatório dos períodos de ausência de um funcionário de seu setor de trabalho, frequentemente aproveitado também para se obter informações a respeito de faltas por motivo de doenças e outras intercorrências que possam vir a ocorrer devido ao exercício funcional.

- **Monitoramento Ambiental dos níveis de agentes nocivos:** O Monitoramento Ambiental dos níveis de agentes nocivos é elemento norteador das ações preventivas a serem desempenhadas nas empresas, com respaldo natural no meio ambiente e decisório na manutenção e controle dos níveis dos agentes nocivos em níveis seguros. Em SST é frequentemente utilizado em caráter ambiental ocupacional e tem por finalidade a de indicar a feitura de ações que servirão para a mitigação ou neutralização dos agentes nocivos causadores em potencial de danos à saúde do trabalhador e por resultante ao meio ambiente onde ele vive e se relaciona. É também dentro da área de Higiene Ocupacional, uma das ferramentas mais utilizadas para a emissão do LTCAT e Laudos Periciais.

No *Offboarding*, basicamente, se atribui ao momento do desligamento do colaborador. Para Oliveira (2021) este momento é tão importante quanto os outros por ser o encerramento de um ciclo que possui inúmeras absorções do processo e merecem ser coletados, analisados e devidamente estudados. Apresentam-se as Ações de SST de encerramento, que basicamente são, as responsáveis pela finalização do processo de permanência do colaborador (vide quadro 01), seguidas pelas Fontes informacionais de fim de jornada que, como abaixo individualmente expostas, servem de subsídio técnico para as ações pertinentes de avaliação final e desligamento do colaborador, reunindo o histórico necessário para este fim, afim de definir de que forma este mesmo colaborador irá sair da empresa:

Fontes Informacionais de fim de jornada:

- **Atas de reuniões e treinamentos:** também podem ser utilizadas como evidências em processos trabalhistas tal qual o exemplo citado acima, bem como serem utilizadas na criação de dados para estudos estatísticos de frequência da presença periódica de empregados das empresas, a fim de aquisição de conhecimento a respeito do campo de aquisição de competências.
- **Laudos Periciais:** Da mesma forma, estes laudos também podem ser utilizados para medir como as pessoas absorvem conhecimento de Segurança,

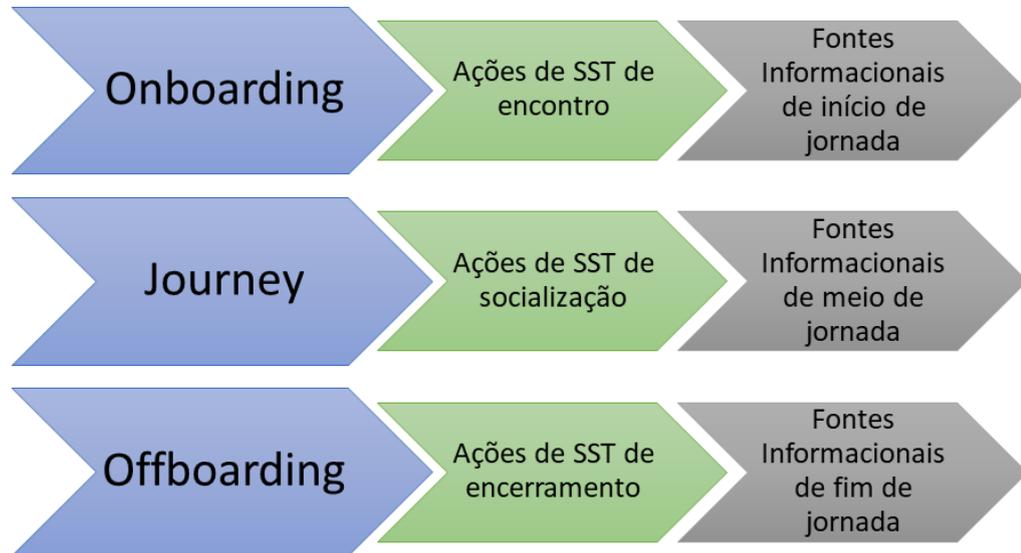
uma vez em que também servem para evidenciar como e em que condições um trabalhador realizava a suas atividades durante um determinado recorte de tempo.

- **PPP:** O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, é um documento emitido durante a demissão do colaborador e existe para fins de aposentadoria especial, quando esta for necessária de ocorrer antes do tempo devido por motivos de agressão à saúde do trabalhador provenientes do ambiente ou modalidade e riscos existentes no trabalho. Nele, existem as informações sobre o percurso laboral dos trabalhadores. São inseridos nele dados de ordem administrativa, ambiental e biológica, pertencentes a toda a temporada de atividades executadas pelo colaborador, durante sua permanência em uma dada empresa.
- **Autos de Infração:** São documentos submetidos a lavratura de ofício, praticadas por agentes públicos, em exercício do seu dever fiscalizatório, no momento em que durante diligências oficiais, são percebidas infrações à alguma legislação. Para este cenário se tratam de legislações de cunho trabalhista e os agentes públicos em tela são os Auditores Fiscais do Trabalho.

Temos aqui apresentada a exemplificação de uma proposta de modelo de ideação de uma execução prática para uma Jornada do Colaborador que passa pelas três as etapas de vivência destes (*onboarding, journey e offboarding*) e por uma série de experiências informacionais as quais que essa trilha o possa oferecer tal qual se possa observar abaixo na figura 1.

Figura 1: Jornada do Colaborador para a aquisição de Literacia Informacional em SST

Fonte: Elaborado pelo Autor



Vale ainda ressaltar que dentro do processo de validação ou de execução das Ações de SST do *Onboarding*, perpassando pelo *Journey*, e entrando por fim no *Offboarding*, há situações onde estas podem resultar elas mesmas a um direcionamento para e uma extração de fontes de informação valiosas e necessárias ao decorrer do processo de caminhada da Jornada do Colaborador (vide Figura 2), onde as resultantes desses dois elos participadores pode ser chamadas de Ações Informacionais em SST. A exemplo, realizando uma breve explanação disto posto, podemos trazer a ação da realização do ASO - Atestado de Saúde Ocupacional, que pode ocorrer em qualquer uma das 03 etapas do processo (*Onboarding*, *Journey*, ou *Offboarding*), onde é feita a documentação, após a realização da avaliação clínica e exames complementares específicos, que, por sua vez, fornece as informações de aptidão ou não aptidão para a execução das atividades as quais o trabalhador está a realizar, bem como se o mesmo encontra-se também apto ou inapto à realização de outras atividades acessórias, tais como Trabalho em Altura e Trabalho em Espaço Confinado, por exemplo, bem como, fornece informações a respeito de certas condições físicas que a empresa pode aproveitá-las para customizar ou otimizar certas campanhas de saúde mais voltadas aos problemas encontrados, tais como campanhas antitabagismo, alimentação saudável, controle de diabetes, entre outras.

Desta forma, aquela Ação de SST que poderia encerrar o seu ciclo apenas na sua confecção, pode ainda fornecer subsídios para que sejam geradas outras Fontes de Informação para a geração de Ações Informativas de SST adicionais.

Figura 2: Gênese das Ações Informativas em SST

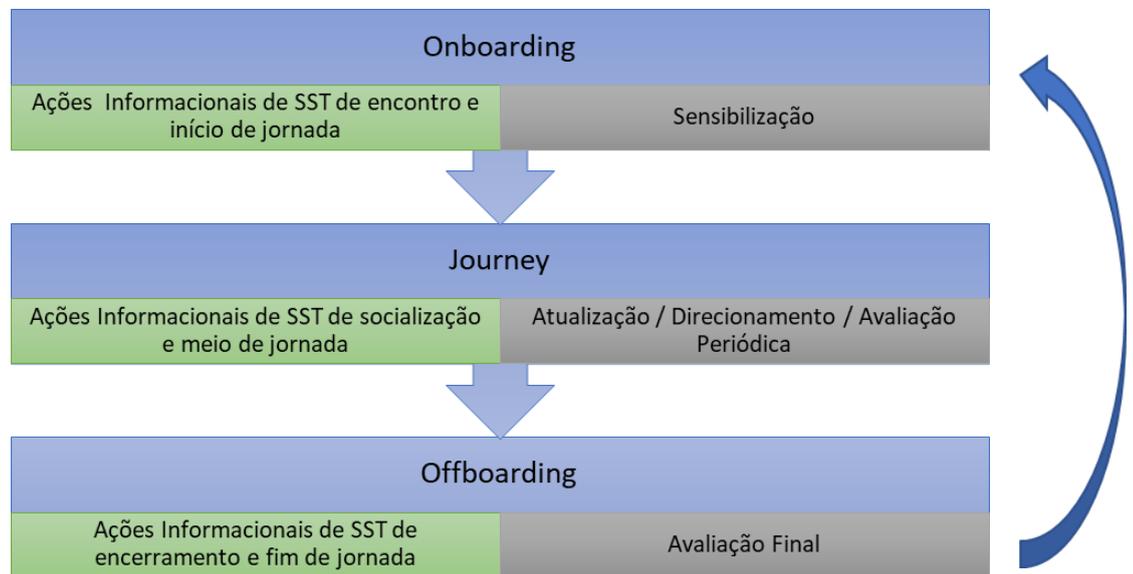
Fonte: Elaborado pelo Autor



Aqui buscou-se defender a importância contida no uso da GI no processo de saúde e segurança do trabalho, para que com base nisto seja possível mapear a jornada que o colaborador realiza numa empresa, que se inicia desde a sua chegada até o seu desligamento. Ciente que nesta jornada ocorre a sua sensibilização, atualização, direcionamento e avaliação (que pode ser Periódica ou final, a depender da etapa da jornada percorrida), que são elementos capazes de desenvolver neste, de forma cíclica por fim, uma vez em que a Jornada do Colaborador pode ocorrer quantas vezes ele entrar e sair de uma instituição, uma aquisição de competências que não se finaliza, pois é contínuo e necessário este processo (vide Figura 3).

Figura 3: Processo de Aquisição de Literacia Informacional em SST com o Auxílio da Jornada do Colaborador

Fonte: Elaborado pelo Autor



5 CONCLUSÃO

É sabido que os acidentes de trabalho são responsáveis por desencadear não apenas custos elevados para as empresas, mas também para a sociedade e neste grande grupo estão inclusas as famílias das vítimas. E estes custos não são ligados apenas ao quesito econômico, mas também as questões de própria cultura existente no processo organizacional, pois este processo se apropria do entendimento percebido pelos envolvidos que tem seu foco claro para o alcance de uma maturidade da cultura de segurança.

Neste universo que o presente trabalho teve como foco apresentar a integração e a convergência entre as áreas de gestão da informação e a de saúde e segurança do trabalho, buscando um melhor entendimento entre as duas áreas, mostrando como pode a SST se beneficiar a partir dos pressupostos da GI, bem como, a GI contribuir para a manutenção e na própria atividade desenvolvida na SST. Vale, neste momento, o entendimento de cultura com relação à segurança de trabalho, aquele descrito por Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2012) como o conjunto de atitudes presente nas empresas e nos indivíduos, que visam a segurança de uma atividade sempre de forma prioritária. Para tal foi realizada uma revisão de literatura sobre os temas de saúde e segurança do trabalho e gestão da informação, mostrando os principais elementos contidos em ambos os aspectos. Ciente que ambos estão intimamente ligados à jornada que este colaborador possui na empresa, que precisa ser acompanhada e direcionada. E por trabalhar com a prioridade da execução correta por meio da orientação que se faz necessário a figura de uma gestão atuante, presente e com foco na correta execução de seus processos e que consiga trazer possibilidades de mensurar e medir o desenvolvimento deste profissional.

Quando se trata de gerir os conteúdos informacionais o uso e acesso a boas fontes de informação faz com que exista, de forma integrada, uma literacia informacional, pois, por meio deste processo será possível abordar diferentes eixos temáticos que vão implicar diretamente no grau de efeito, satisfação e eficiência destes processos. O fornecimento das informações e, ainda, o cuidado com tais conteúdos basicamente conseguem classificar, estruturar e explorar as possibilidades

que aqui ficam evidentes no cenário de saúde e segurança do trabalho. Neste mesmo rumo recai a integração presente nas empresas e momento crucial no acesso que este profissional terá as informações concernentes, uma vez que a integração não serve apenas para introduzir novos colaboradores, mas por dar o manejo correto àqueles existentes, atualizar sobre os riscos da função e dar a oportunidade a este profissional de acessar conteúdo que seja relevante a sua realidade e a partir disto tecer sua própria argumentação e entendimento no processo.

Porém apenas o fato de deixar a disposição e expor tais materiais não são responsáveis em conectar saberes ou que possam alterar a percepção deste indivíduo. Uma vez que toda informação concebida pode ser utilizada como matéria-prima para gerar o conhecimento e aqui, fica o tema voltado para o aspecto de SST presente nas empresas. Vale lembrar que, em geral, os colaboradores possuem uma dificuldade no entendimento e percepção com relação a melhor fonte usar, ou ainda, algumas delas careçam de tratamento devido antes de se tornarem de fato acessíveis ao trabalhador, bem como, também existe uma dificuldade em saber qual informação é importante e onde ele pode encontrá-la para promover o seu desenvolvimento, por isso necessita de auxílio de um profissional que consiga atender a tal necessidade.

Por sua vez, é proposto aqui então que, uma das atribuições do gestor da informação se refira à orientação, estímulo e promoção do acesso à uma informação que tenha sentido no contexto em que atua o profissional a ser orientado. Ao mesmo modo que o técnico em segurança do trabalho, profissional presente nas empresas que é frequentemente responsável pela área de SST, que tenha a responsabilidade em ser um agente tanto fiscalizador quanto orientador das atividades, e dos profissionais ligados a ele e deve estar sempre atento ao cumprimento das normas existentes que visem a garantia da vida destes. Assim, ambos os profissionais aqui citados têm brutal potencial no fomento ao acesso a informações relevantes que tenham impactos positivos e mostram de forma clara as consequências da negligência existente no processo.

E nesse contexto há indícios que corroboram a crença de que o desenvolvimento de uma literacia informacional em segurança e saúde do trabalho faz com que os colaboradores e, não apenas estes, mas a todos os envolvidos possam observar as normas, as leis, as instruções, os procedimentos internos e/ou

externos possam saber de forma clara e rápida os impactos presente nas suas atividades e, até mesmo, evitar destes serem vítimas fatais ou tenham danos que podem ocasionar em lesões permanentes durante a vida deste trabalhador.

Logo se faz significativo que ocorram estudos futuros que possam possibilitar a experimentação empírica de tal demonstração, bem como se possa confirmar a aplicação destas práticas no contexto de segurança do trabalho, reproduzindo tal jornada incorporada no ambiente de intercâmbio informacional aqui proposto, de forma a se conseguir respeitar todos os conteúdos presentes nesses meios de acesso e em seus respectivos documentos, como também, solidificar o conceito de ajuda ao profissional gestor informacional de forma com que ele consiga conduzir de maneira eficiente os processos alusivos ao acesso à informação e construção de uma trilha própria de raciocínio para observação, análise e entendimento deste conteúdo, no intuito de ele mesmo possa vir a ser agente de colaboração protagonista no processo de aquisição de literacia informacional em SST. Outras propostas e combinações pertinentes à continuação futura destas experimentações seriam a continuação das elucubrações a respeito do potencial mediador informacional que este gestor possa a ter neste contexto, bem como o papel de curadoria que possa vir a exercer, no sentido de ser o fiel da balança das informações disponíveis a serem compartilhadas, para a otimização deste processo de desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS

AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION (ALA). 1989. Disponível em: <<http://www.ala.org/acrl/publications/whitepapers/presidential>>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

ARAÚJO, N. C.; FACHIN, J. Evolução das fontes de informação. **BIBLOS**, [S. l.], v. 29, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/biblos/article/view/5463>>. Acesso em: 14 maio. 2022.

BLATTMANN, Ursula. **Fontes de Informação: Primárias, Secundárias e Terciárias**. 2015. Disponível em: <<http://bib-ci.wikidot.com/fontes-primarias>>. Acesso em: 13 mai. 2022

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Escola de Especialistas de Aeronáutica. **Noções básicas de higiene e segurança do trabalho**. Apostila da disciplina Noções Básicas de Higiene e Segurança do Trabalho, do Campo Geral, do Curso de Formação de Cabos. Elaborador: Claudinei José Pinto Rodrigues - SO SEM. Adaptado por: Ana Márcia Leal- Maj QFO Ped. Guaratinguetá, 2017. Disponível em: <https://www2.fab.mil.br/ear/images/cfc/cfc_cg_nocoebasicas.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2022.

BRASIL. **LEI Nº 8.213**, de 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRAZ, Berenice Marques; PORCIÚNCULA, Mauren. Pesquisa bibliográfica da produção acadêmica sobre propostas curriculares que promovam o letramento estatístico de modo interdisciplinar nos anos finais do ensino fundamental. In: **Anais do XIV Encontro Gaúcho de Educação Matemática**, Edição Virtual, Rio Grande do Sul, UFPel, 2021. p. 2. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/egem2021/files/2021/07/036.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2022.

CAMPELLO, Bernadete. O movimento da competência informacional: uma perspectiva para o letramento informacional. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 28-37, set./dez. 2003.

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. São Paulo: Atlas, 1999.

CRUZ, A. C. da S. O. da; MEDEIROS, A. F. de. Construção teórico-metodológica de uma pesquisa: uma análise do caminho percorrido. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 17, p. e244101724708, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i17.24708. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24708>>. Acesso em: 22 mai. 2022.

DAVENPORT, Thomas H. **Ecologia da informação**: por que só a tecnologia não basta para sucesso na era da informação. São Paulo: Futura, 2000.

DE SORDI, José Osvaldo. **Administração da informação**: fundamentos e práticas para uma nova gestão do conhecimento. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 280 p.

FILHO, Rodrigo Teixeira Mendes. Responsabilidade criminal no acidente de trabalho: crimes omissivos impróprios na seara empresarial e adoção da teoria da imputação objetiva. **Revista Direitos, trabalho e política social**, CUIABÁ, V. 7, n. 13, p. 260-286 Jul./dez. 2021. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/12223>>. Acesso em: 21 mai. 2022.

GASQUE, Kelley Cristine Gonçalves Dias; **Letramento Informacional: pesquisa, reflexão e aprendizagem / Kelley Cristine Gonçalves Dias Gasque**. Brasília: Faculdade de Ciência da Informação / UnB, 2012. 29p. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/13025/1/LIVRO_Letramento_Informacional.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2022.

GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **MANUAL DE PROJETO DE PESQUISA**. Portal de Livros Abertos da Editora Processus, [S.l.], v. 13, n. 13, p. 01-82, ago. 2021. Disponível em: <<http://periodicos.processus.com.br/index.php/plaep/article/view/344>>. Acesso em: 22 maio 2022.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; MARINHO, Marcia Mara de Oliveira. Modelo para a gestão da cultura de segurança do trabalho em organizações industriais. **Production**, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 178-188, 21 jun. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-65132012005000044> Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prod/a/9dmdBMxpB4QP4fCMHb64Cxb/?lang=pt>>. Acesso em: 21 mai. 2022.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo** (tradução de Maria da Conceição Fornos de Magalhães). Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

LIMA, João Antonio da Silva. **Panorama do egresso do curso de Gestão da Informação da UFPE**. Recife, 2019. 57f.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**, 7. ed. - São Paulo, Atlas : 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 9. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MINTZBERG, Henry. **Managing: desvendando o dia a dia da gestão**. Porto Alegre: Bookman, 2010. p.56

OLIVEIRA, João Cândido de. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva**, [S.L.], v. 17, n. 2, p. 03-12, jun. 2003. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-88392003000200002>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/spp/a/kFvWqHDVNTf63ncfjZHP5Kg/?lang=pt>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

OLIVEIRA, Adriele Marques de. **Do Onboarding ao Offboarding: contribuições da Gestão do Conhecimento para a experiência do colaborador na Gestão de Pessoas**. Recife, 2021. 77F.

OLIVEIRA, Cynthia Patrícia de; FORTUNATO, Yuri Pastl Montarroyos. As Congruências entre o monitoramento de mídias sociais e o perfil do gestor da informação UFPE. In: VII ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE TECNOLOGIA, CIÊNCIA E GESTÃO DA INFORMAÇÃO (ENEGI), 7., 2017, Recife. **Anais do VII Encontro de Estudos sobre tecnologia, ciência e gestão da informação (ENEGI)**. Recife: Nectar, 2017. p. 7-12. Disponível em: <<https://sites.ufpe.br/dagi/wp-content/uploads/sites/71/2020/07/ENEGI-2017.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2022.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Dia mundial sobre segurança e saúde no trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products04/factsheet04_por.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2022.

PAULA, Silvio Luiz de. **Conceituação, condicionantes e impactos da inteligência informacional**: um estudo sobre aspectos informacionais no contexto de videogames e suas implicações entre estudantes de graduação em administração. 2018. 188 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/29973>> Acesso em: 05 mai. 2022.

PETRÓ, Bibiana. **Análise do fluxo informacional dos gestores turísticos da unidade de conservação Parque Natural Municipal Mata Atlântica de Atalanta SC 2008**. 184 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/91146>>. Acesso em: 27 mar. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RICHARDSON, Roberto Jarry, **Pesquisa social: métodos e técnicas** / Roberto Jarry Richardson; colaboradores José Augusto de Souza Peres ... (et. al.). - 3. ed. - 12. reimpr. - São Paulo : Atlas. 2011.

RODRIGUES, Charles; BLATTMANN, Ursula. Gestão da informação e a importância do uso de fontes de informação para geração de conhecimento. **Perspectivas em Ciência da Informação**, [S.L.], v. 19, n. 3, p. 4-29, set. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/1515>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pci/a/RMwpcd5QyLSBnTxkM3YHtDw/?lang=pt>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

SILVA, Armando Malheiro. **Modelos e Modelizações em Ciência da Informação: O Modelo eLit.pt e a investigação em literacia informacional**. Prisma.com (Portugal), n. 13, p. 298-353, 2010. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/71982>>. Acesso em: 05 mai. 2022.

SILVA, S. A. A. da .; CARDOSO, A. M. P. . **Literacia informacional: uma revisão sistemática de literatura**. RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Campinas, SP, v. 18, n. 00, p. e020023, 2020. DOI: 10.20396/rdbci.v18i0.8660680. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/8660680>>. Acesso em: 05 maio. 2022.

SMARTLAB (comp.). **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em: 10 mar. 2022.

VALENTIM, Marta Lúcia Pomim. **Gestão da Informação e Gestão do Conhecimento em ambientes organizacionais**: conceitos e compreensões. Tendências da pesquisa brasileira em ciência da informação, Brasília, v. 1, n. 1, p. 1 – 16, 2008

VASSEM, Anna Sílvia et al. Fatores constituintes da cultura de segurança: olhar sobre a indústria de mineração. **Gestão & Produção** [online]. 2017, v. 24, n. 4 [Acesso em: 21 Mai. 2022] , pp. 719-730. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0104-530X1960-16>>. Epub 30 Out 2017. ISSN 1806-9649. <https://doi.org/10.1590/0104-530X1960-16>.

VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia et al. A expansão do objeto da vigilância em acidente do trabalho: história e desafios de um centro de referência em busca da prevenção. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 23, n. 9, p. 3055-3066, set. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018239.21952016>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/59gXWnHGKPRChmmk89hXXwk/?lang=pt>>. Acesso em: 10 mar. 2022.

WEBSTER, Marcelo Fontanella. Segurança e higiene do trabalho: conceitos e objetivos. In: VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord.). **Manual de saúde e segurança no trabalho: segurança, higiene e medicina do trabalho**. São Paulo: LTDA, 2005. v.3.