

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CEL. FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Técnico em Segurança do Trabalho

Cauê Eduardo Camargo de Andrade

Lidiane de Almeida Batagelo

Poliana dos Santos Machado

Comunicação Interna na Segurança do Trabalho

Piracicaba

2025

Cauê Eduardo Camargo de Andrade

Lidiane de Almeida Batagelo

Poliana dos Santos Machado

TÍTULO: Comunicação Interna na Segurança do Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Segurança do Trabalho da ETEC Coronel Fernando Febeliano da Costa, orientado pela Prof^a. Minéia Ferreira Schievano Parede Garcia, como requisito parcial para obtenção do título Técnico em Segurança do Trabalho.

Piracicaba

2025

RESUMO

O objetivo deste trabalho acadêmico é apresentar as ferramentas de comunicação interna que podem ser utilizadas pelos profissionais de segurança do trabalho em suas rotinas, facilitando as relações interpessoais e contribuindo para a aplicação e a manutenção da cultura organizacional e de segurança nas empresas.

Atualmente, o cenário apresenta diversos desafios e conflitos que comprometem o cumprimento adequado das normas de segurança, além da falta de engajamento dos colaboradores e da participação dos gestores como multiplicadores dentro do ambiente organizacional conforme o estudo de caso aplicado neste trabalho acadêmico.

Diante disso, torna-se fundamental que o profissional de segurança do trabalho conheça o público interno, a fim de utilizar uma linguagem acessível por meio de canais eficazes, alinhando os objetivos da empresa às práticas seguras relacionadas às atividades desenvolvidas.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. DESENVOLVIMENTO	3
3. O QUE É COMUNICAÇÃO	5
3.1 COMUNICAÇÃO INTERNA.....	5
3.1.1 Comunicação interna no ambiente da Segurança do Trabalho	7
3.1.2 Comunicação interna como suporte à cultura de prevenção	7
3.1.3 Estratégias de comunicação aplicadas à SST	8
3.1.4 Ferramentas de comunicação na rotina do profissional de SST	8
3.2 A COMUNICAÇÃO INTERNA E OS DIFERENTES PERFIS DOS PROFISSIONAIS DE TST.....	9
3.2.1 A comunicação interna e os diferentes perfis dos profissionais de SST.	10
3.2.2 Público-alvo.	10
4. ESTUDO DE CASO	12
4.1 Metodologia	12
4.2 Conhecendo o perfil dos profissionais.....	13
4.3 Análise dos resultados e Recomendações.....	31
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERENCIA	33
APENDICE 1 – MODELO DO QUESTIONÁRIO – Estudo de Caso: Comunicação e Atuação do Técnico de Segurança do Trabalho	34

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é apresentar um panorama das dificuldades enfrentadas pelos profissionais de segurança do trabalho dentro das organizações, sendo que a principal barreira está na interação desse setor com as demais áreas e profissionais da empresa conforme a aplicação de uma pesquisa

Para a aplicação e o cumprimento das normas e leis relacionadas à segurança do trabalho, é necessário transmitir de forma clara as ações e práticas a serem executadas. No entanto, esse processo muitas vezes apresenta falhas, geralmente devido a uma abordagem ineficaz adotada pelo próprio profissional de segurança do trabalho.

Dessa forma, serão abordadas práticas de comunicação interna que podem ser incorporadas às atividades desse profissional, com o objetivo de promover o desenvolvimento de uma cultura de segurança eficaz. Tal cultura depende do engajamento coletivo no cumprimento das normas, facilitando, assim, a atuação dos profissionais da área e contribuindo para ambientes mais seguros e colaborativos.

Para uma comunicação eficiente, a primeira etapa é conhecer o ambiente e o público-alvo, de modo a utilizar as estratégias mais adequadas, garantindo não apenas a transmissão da mensagem, mas também o convencimento dos receptores quanto à sua importância.

Nesse sentido, é possível exemplificar que não adianta um profissional de segurança do trabalho utilizar termos técnicos com trabalhadores que não estão familiarizados com esse vocabulário. Quando isso ocorre, grande parte do conteúdo transmitido acaba sendo pouco aproveitado no dia a dia. Assim, o profissional deve adaptar sua abordagem durante treinamentos ou DDS (Diálogo Diário de Segurança), de forma que o público compreenda a mensagem e se sinta convencido da relevância do tema ou das recomendações apresentadas.

Em síntese, o profissional de segurança do trabalho não deve se limitar ao domínio do conhecimento técnico. É fundamental que ele desenvolva habilidades de comunicação e interação com todos os envolvidos em seu ambiente de trabalho,

tornando-se um agente ativo na construção de uma cultura organizacional voltada à prevenção e ao bem-estar coletivo.

2. DESENVOLVIMENTO

A comunicação interna desempenha um papel estratégico nas organizações, e isso não é diferente quando se trata da gestão de segurança do trabalho. Ela é essencial para transmitir normas, procedimentos, riscos e boas práticas de forma clara e eficaz. Quando bem estruturada, torna-se uma ferramenta fundamental para a prevenção de acidentes e a promoção da saúde ocupacional.

Chiavenato (2014) destaca que a comunicação interna eficaz é aquela capaz de alinhar os objetivos da empresa com as ações e atitudes dos colaboradores. No contexto da segurança do trabalho, esse alinhamento é indispensável para garantir o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR's) e reduzir os índices de acidentes.

Apesar disso, muitas empresas ainda enfrentam dificuldades para integrar o setor de segurança às demais áreas. O profissional de segurança do trabalho muitas vezes esbarra em barreiras hierárquicas, na falta de interesse por parte da liderança ou até mesmo na resistência dos trabalhadores em relação aos temas de prevenção. Esse cenário reforça a necessidade de estratégias de comunicação mais eficientes e adaptadas ao perfil do público interno.

Conhecer esse público é o primeiro passo para desenvolver ações de endomarketing voltadas à segurança. É preciso compreender seu nível de escolaridade, a linguagem que utiliza, seus hábitos e os meios de comunicação mais acessíveis. Com esse diagnóstico, é possível planejar campanhas, treinamentos e DDS (Diálogo Diário de Segurança) que realmente gerem impacto e estimulem mudanças de comportamento.

Também é essencial diversificar os canais de comunicação. Murais, boletins, reuniões, aplicativos, vídeos curtos e até redes sociais corporativas podem ser grandes aliados na disseminação de informações. A escolha desses meios deve considerar as características do ambiente de trabalho e a rotina dos colaboradores. Em áreas operacionais, por exemplo, mensagens visuais, diretas e objetivas costumam ser mais eficazes do que textos longos ou apresentações técnicas.

Outro ponto crucial é o papel da liderança nesse processo. Gestores e supervisores funcionam como multiplicadores das informações e modelos de

comportamento. Por isso, é fundamental que sejam capacitados para comunicar-se com clareza e atuar como agentes de prevenção.

Por fim, vale ressaltar que a comunicação voltada à segurança do trabalho precisa ser contínua, transparente e participativa. É importante estimular o feedback dos colaboradores, abrir espaço para dúvidas e sugestões e utilizar os aprendizados para implementar melhorias constantes. Quando os trabalhadores percebem que são ouvidos, tendem a se sentir mais engajados e comprometidos com os objetivos coletivos da segurança.

Dessa forma, compreende-se que a comunicação interna, quando bem conduzida, vai muito além da simples transmissão de regras: ela se torna uma ferramenta de gestão integrada, capaz de contribuir diretamente para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e produtivo.

3. O QUE É COMUNICAÇÃO

A comunicação é um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento das relações humanas, sendo o meio pelo qual ideias, informações, sentimentos e conhecimentos são transmitidos entre indivíduos ou grupos. Derivada do latim *communicare*, que significa “tornar comum” ou “partilhar”, a comunicação consiste no processo de troca de mensagens, cujo objetivo é gerar compreensão, interação e alinhamento entre as partes envolvidas.

Ao longo da história, a comunicação evoluiu de formas rudimentares até os sistemas sofisticados da atualidade. Inicialmente, o homem utilizava sinais, gestos e desenhos rupestres para se expressar e registrar acontecimentos. Posteriormente, o desenvolvimento da linguagem oral e da escrita representou um avanço significativo, permitindo que a informação fosse preservada e compartilhada de maneira mais ampla. Com o tempo, surgiram outros marcos, como a invenção da imprensa, que democratizou o acesso ao conhecimento, seguida pelos meios de comunicação de massa — rádio, televisão e jornal — que ampliaram a difusão de informações em escala global.

Na era contemporânea, com o advento das tecnologias digitais e das redes sociais, a comunicação tornou-se instantânea, interativa e acessível em múltiplas plataformas. Essa evolução não apenas transformou as relações pessoais, mas também impactou diretamente a forma como as organizações se estruturam e se relacionam com seus públicos. Nesse contexto, a comunicação interna assume papel estratégico, uma vez que possibilita alinhar colaboradores, fortalecer a cultura organizacional e promover um ambiente de trabalho mais integrado e eficiente.

3.1 COMUNICAÇÃO INTERNA

A comunicação interna pode ser compreendida como o conjunto de processos, estratégias e ferramentas utilizadas pelas organizações para promover a troca de informações entre seus colaboradores, com o objetivo de alinhar objetivos, fortalecer a cultura organizacional e otimizar o desempenho coletivo. Derivada dos estudos

sobre comunicação organizacional, a comunicação interna evoluiu historicamente acompanhando as transformações dos meios de comunicação e das relações de trabalho.

Nas primeiras décadas do século XX, a comunicação nas empresas era predominantemente vertical, centrada em ordens e instruções, refletindo a lógica da administração científica e dos modelos hierárquicos rígidos (KUNSCH, 2003). Com o tempo, percebeu-se que esse modelo limitava a participação dos colaboradores e comprometia o clima organizacional. A partir da segunda metade do século XX, impulsionada pelos avanços tecnológicos e pelas mudanças sociais, a comunicação interna passou a adotar uma perspectiva mais estratégica e bidirecional, valorizando a interação entre gestores e equipes (MARCHIORI, 2010).

A importância da comunicação interna está relacionada ao papel que desempenha no engajamento dos trabalhadores, na criação de um ambiente colaborativo e na consolidação da identidade organizacional. Segundo Torquato (2004), uma comunicação eficaz contribui para reduzir conflitos, melhorar a motivação e fortalecer o sentimento de pertencimento. Além disso, em um cenário de constantes transformações e competitividade, a comunicação interna é reconhecida como ferramenta de gestão, uma vez que auxilia na implementação de mudanças, na circulação de informações confiáveis e na integração entre diferentes áreas da organização.

No que diz respeito às ferramentas utilizadas, observa-se uma grande evolução. Os murais e jornais internos impressos, muito comuns nas décadas passadas, cederam espaço a canais digitais mais dinâmicos, como intranets, aplicativos corporativos, redes sociais internas e plataformas colaborativas (KUNSCH, 2016). Além disso, reuniões presenciais, treinamentos, comunicados oficiais e campanhas internas continuam sendo recursos importantes, especialmente quando associados às novas tecnologias. Nesse contexto, a escolha das ferramentas deve estar alinhada às necessidades do público interno, ao perfil da organização e aos objetivos estratégicos da comunicação.

Portanto, a comunicação interna deixou de ser apenas um meio de transmitir informações para se consolidar como um instrumento estratégico essencial às organizações modernas. Seu desenvolvimento acompanha as mudanças sociais e tecnológicas, sua importância está relacionada à integração e ao fortalecimento da

cultura organizacional, e suas ferramentas, cada vez mais diversificadas, visam facilitar o diálogo e a participação ativa dos colaboradores.

3.1.1 Comunicação interna no ambiente da Segurança do Trabalho

A comunicação interna desempenha papel essencial no contexto organizacional, especialmente em áreas estratégicas como a Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Nesse ambiente, comunicar de forma clara, objetiva e acessível pode significar não apenas a melhoria da produtividade, mas também a preservação da integridade física e mental dos trabalhadores. Para o profissional de SST, a comunicação é uma ferramenta indispensável, uma vez que possibilita a disseminação de normas, orientações e procedimentos preventivos, além de promover a conscientização e o engajamento de todos os colaboradores.

3.1.2 Comunicação interna como suporte à cultura de prevenção

A cultura de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais não se constrói apenas por meio de normas legais ou treinamentos técnicos. Ela exige uma comunicação efetiva e contínua, capaz de sensibilizar os trabalhadores sobre a importância das práticas seguras no dia a dia. Segundo Kunsch (2016), a comunicação interna deve ser vista como um processo estratégico, que fortalece valores, orienta comportamentos e contribui para o alinhamento organizacional. Nesse sentido, quando bem utilizada, a comunicação torna-se uma aliada do profissional de SST na construção de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

O diálogo entre gestão e trabalhadores deve ser constante e bidirecional, permitindo que os colaboradores não apenas recebam informações, mas também expressem suas percepções, dúvidas e sugestões relacionadas à segurança do trabalho. Essa troca fortalece a confiança, aumenta a adesão às medidas preventivas e contribui para a redução de riscos.

3.1.3 Estratégias de comunicação aplicadas à SST

Para alcançar resultados efetivos, o profissional de SST pode lançar mão de diversas estratégias de comunicação interna. Entre elas, destacam-se:

Comunicação clara e acessível: a utilização de linguagem simples, livre de termos excessivamente técnicos, facilita o entendimento dos trabalhadores de diferentes níveis de escolaridade e áreas de atuação.

Reforço contínuo da mensagem: mensagens sobre segurança devem ser recorrentes e veiculadas em diferentes formatos, de modo a manter o tema em evidência e consolidar os hábitos seguros.

Feedback constante: o retorno imediato sobre condutas seguras ou inseguras estimula a correção de práticas inadequadas e fortalece comportamentos desejados.

Campanhas internas: a realização de campanhas de prevenção, como SIPATs e ações temáticas, amplia a visibilidade das práticas de segurança e engaja os trabalhadores de forma participativa.

3.1.4 Ferramentas de comunicação na rotina do profissional de SST

O desenvolvimento tecnológico ampliou o leque de ferramentas de comunicação disponíveis para o ambiente corporativo. No campo da SST, tais recursos podem ser utilizados de forma estratégica:

Murais, quadros de aviso e sinalizações visuais: importantes para a comunicação rápida em áreas operacionais, permitindo a fixação de cartazes, comunicados e orientações de segurança.

Intranet e aplicativos corporativos: canais digitais que permitem a publicação de normas, relatórios de acidentes e conteúdos educativos de forma organizada e de fácil acesso.

Reuniões de segurança (Diálogos Diários de Segurança – DDS): espaços de interação direta que possibilitam esclarecer dúvidas, alinhar condutas e reforçar medidas preventivas.

Treinamentos e palestras: instrumentos fundamentais para capacitar os trabalhadores, com recursos audiovisuais que favorecem a compreensão.

Redes sociais internas e grupos de mensagens instantâneas: ferramentas modernas que podem ser usadas para enviar lembretes rápidos, vídeos explicativos e alertas sobre riscos.

O uso diversificado dessas ferramentas permite ao profissional de SST adaptar a comunicação conforme o perfil dos trabalhadores, as características do ambiente e a urgência das informações.

3.2 A COMUNICAÇÃO INTERNA E OS DIFERENTES PERFIS DOS PROFISSIONAIS DE TST.

No ambiente da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), a comunicação interna assume papel central para a efetividade das práticas preventivas e para a consolidação de uma cultura organizacional voltada à proteção da vida e ao bem-estar dos trabalhadores. Entretanto, observa-se que a atuação dos profissionais de SST pode se dividir em dois perfis distintos: o profissional contratado diretamente pela empresa e o profissional terceirizado, que atua como consultor ou prestador de serviços. Essa divisão impacta diretamente na forma como a comunicação interna é planejada, implementada e recebida dentro das organizações.

O profissional interno possui contato cotidiano e direto com colaboradores e gestores, o que lhe permite desenvolver ações contínuas de acompanhamento, treinamentos e orientações, além de construir vínculos de confiança com a equipe. Sua atuação está intimamente ligada ao dia a dia da organização, possibilitando intervenções imediatas diante de situações de risco. Já o profissional consultor, geralmente vinculado a empresas de assessoria ou prestadores terceirizados, tende a atuar de forma periódica ou pontual, realizando diagnósticos, auditorias, treinamentos e orientações específicas. Nesse caso, a comunicação se caracteriza

pela objetividade e pela necessidade de transmitir informações de maneira clara e assertiva, considerando que o tempo de contato com os trabalhadores é reduzido.

Essa distinção entre os dois perfis evidencia diferentes desafios e estratégias no âmbito da comunicação em SST. O profissional interno necessita manter uma comunicação contínua e adaptada ao cotidiano da empresa, enquanto o consultor precisa potencializar a eficácia de suas mensagens em prazos menores, garantindo que os conteúdos transmitidos sejam compreendidos e aplicados pelos trabalhadores.

O profissional interno acompanhando de forma contínua as operações da empresa, estando presente no cotidiano dos trabalhadores. Suas rotinas envolvem inspeções de áreas, acompanhamento de atividades, elaboração e atualização de documentos legais (como PGR e PCMSO), além da realização de treinamentos e diálogos diários de segurança. O consultor, por sua vez, atua de maneira pontual ou periódica, concentrando-se em diagnósticos, auditorias, treinamentos específicos e apoio técnico estratégico em conformidade com a legislação.

3.2.1 A comunicação interna e os diferentes perfis dos profissionais de SST.

Na comunicação, o profissional interno utiliza estratégias contínuas e de reforço diário, como murais, DDS, campanhas internas e feedback imediato. Por estar inserido na rotina, consegue adaptar a linguagem e a abordagem de acordo com a realidade da equipe. Já o consultor adota estratégias objetivas e concentradas, utilizando relatórios técnicos, palestras, treinamentos e reuniões direcionadas para transmitir informações de forma clara e de rápido impacto.

3.2.2 Público-alvo.

O público do profissional interno é formado principalmente pelos trabalhadores operacionais e gestores diretos, com quem mantém relacionamento próximo e constante. O consultor, por sua vez, dialoga não apenas com os trabalhadores, mas

também com a alta gestão e setores administrativos, pois muitas vezes sua contratação está relacionada ao atendimento legal e à proposição de soluções estratégicas.

Embora distintos em sua forma de atuação, tanto o profissional interno quanto o consultor desempenham papéis complementares na promoção da SST. O primeiro garante presença constante e acompanhamento diário, enquanto o segundo oferece uma visão externa e especializada, capaz de identificar pontos de melhoria e orientar a empresa em questões estratégicas. Nesse cenário, a comunicação interna deve ser ajustada conforme o perfil de atuação, assegurando que todos os trabalhadores recebam informações claras e eficazes para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

4. ESTUDO DE CASO

O objetivo deste trabalho foi aplicar um questionário aos profissionais da área de segurança do trabalho de uma empresa de segurança e medicina ocupacional localizada na cidade de Piracicaba, bem como de suas empresas parceiras atuantes em diferentes setores. A intenção foi compreender o funcionamento do ambiente interno, o fluxo de informações e, conseqüentemente, identificar as dificuldades enfrentadas no estudo de caso.

A partir desse princípio, as respostas obtidas por meio do questionário permitiram analisar o cenário dos profissionais da área de segurança do trabalho, considerando a visão de seus integrantes, suas características e os impactos da comunicação interna na execução de suas rotinas operacionais.

O questionário foi estruturado em seis dimensões: perfil dos colaboradores; comunicação no ambiente de trabalho; rotina e desafios (ônus); benefícios (bônus); avaliação da comunicação; e comparativo (para aqueles que já atuaram nos dois modelos).

4.1 Metodologia

Para a realização deste estudo de caso foram utilizadas as formas de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo quantitativa aplicadas aos profissionais da área de segurança do trabalho de uma empresa de consultoria de segurança do trabalho e suas empresas parceiras, através de um questionário contendo o total de 34 perguntas entre elas fechadas, semiabertas e abertas para que os entrevistados possam trazer outras contribuições ou sugestões referentes ao tema pesquisado.

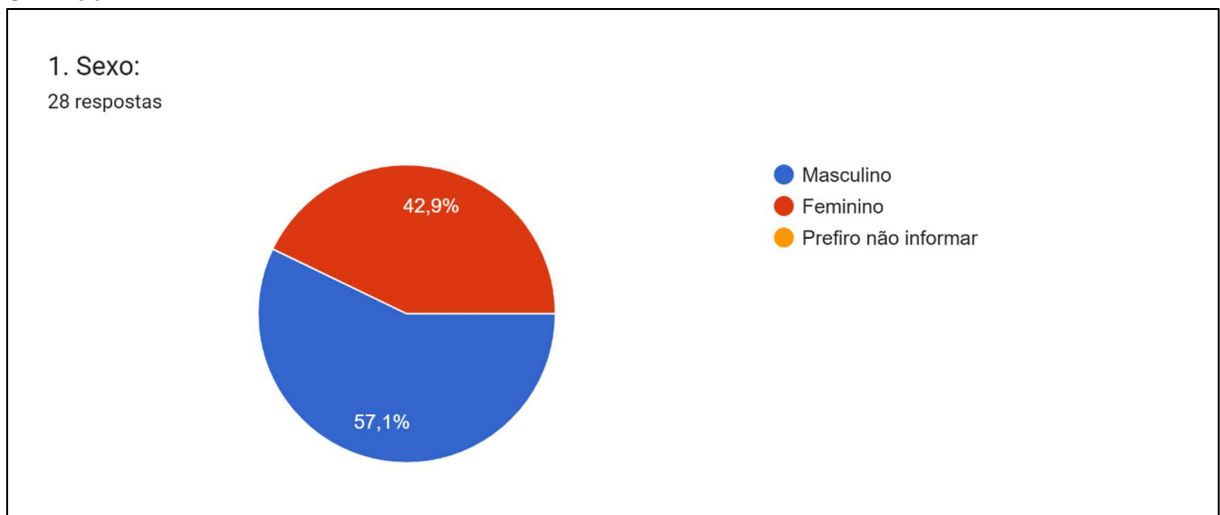
A amostragem utilizada foi do tipo censitária, uma vez que o universo da pesquisa foi composto por 28 profissionais da área de segurança do trabalho, e todos foram convidados a participar. Assim, optou-se por considerar toda a população-alvo, dispensando o uso de amostragem probabilística, dado o número reduzido de indivíduos.

A coleta de dados ocorreu de forma digital, através da ferramenta Google Forms, cujo link foi disponibilizado aos participantes via Whatsapp <https://forms.gle/QAL6NkCqjTqm4i7a7>. A foi realizada entre os dias 01 e 24 de outubro de 2025.

4.2 Conhecendo o perfil dos profissionais

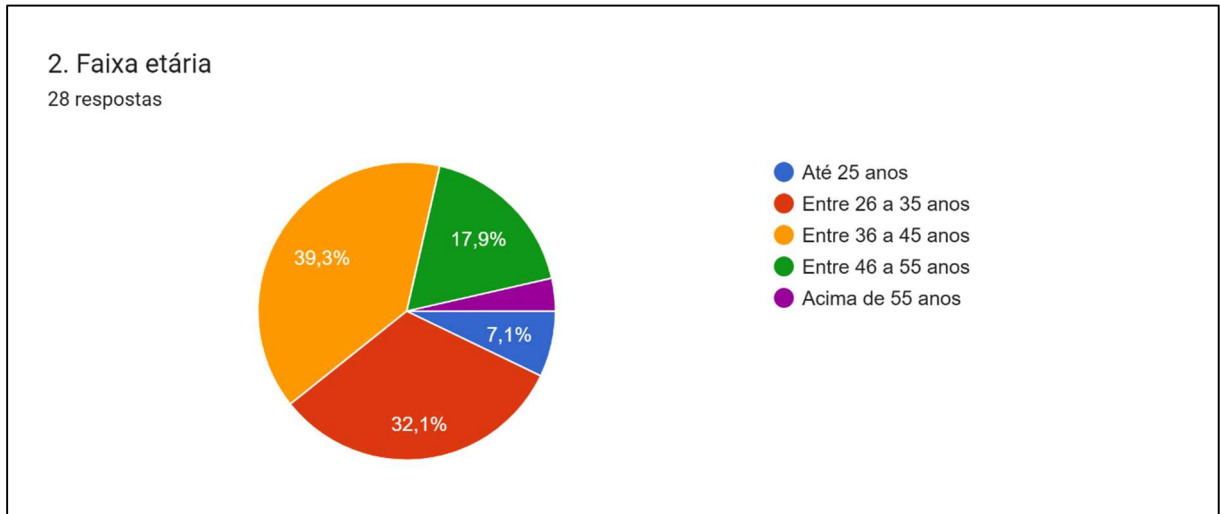
O questionário inicia com perguntas voltadas para identificar o perfil dos profissionais entrevistados tanto da empresa de consultoria e das empresas parceiras, conforme o Gráfico abaixo:

GRÁFICO 1



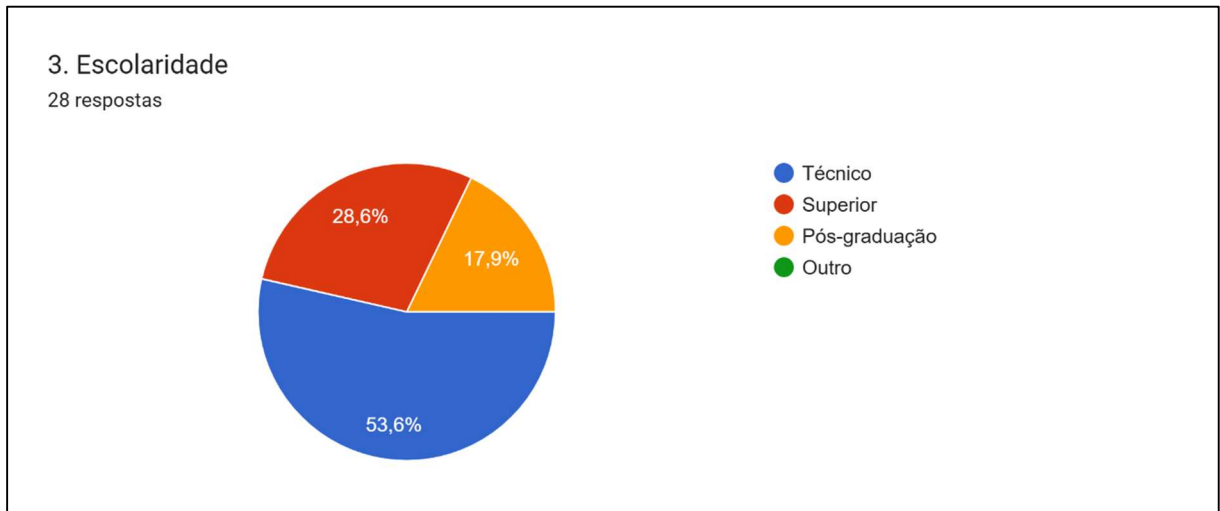
A amostra mostra uma leve predominância masculina (57,1%), o que reflete a composição tradicional do setor de Segurança do Trabalho, historicamente mais ocupado por homens. No entanto, a presença significativa de mulheres (42,9%) indica um avanço na diversidade de gênero dentro da área.

GRÁFICO 2



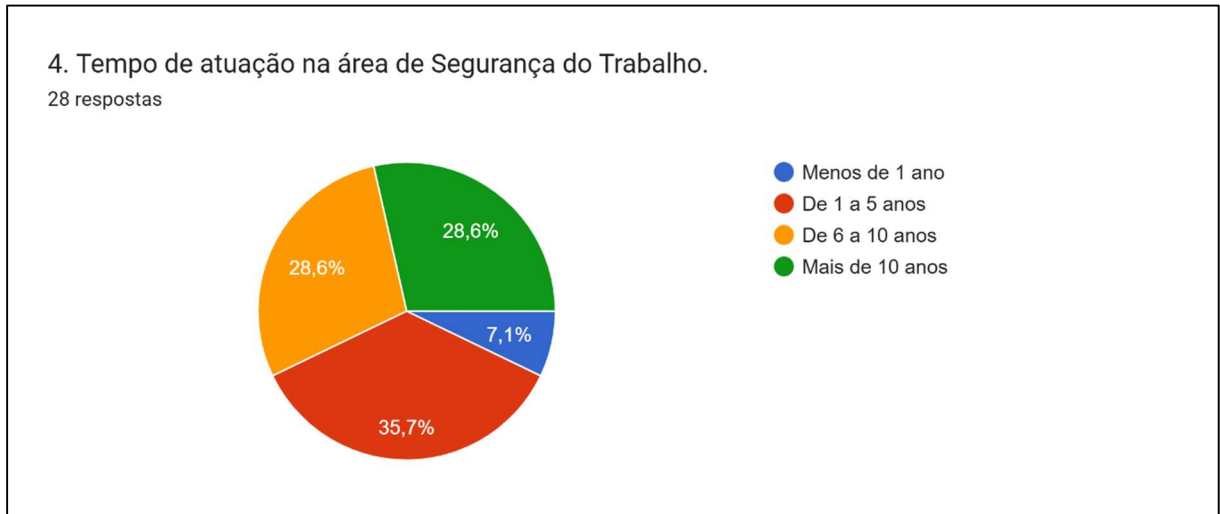
A maioria (71,51%) está entre 26 e 45 anos, faixa de profissionais experientes e ativos. Essa distribuição sugere uma maturidade técnica e profissional, relevante para compreender as percepções sobre rotina e comunicação organizacional.

GRÁFICO 3



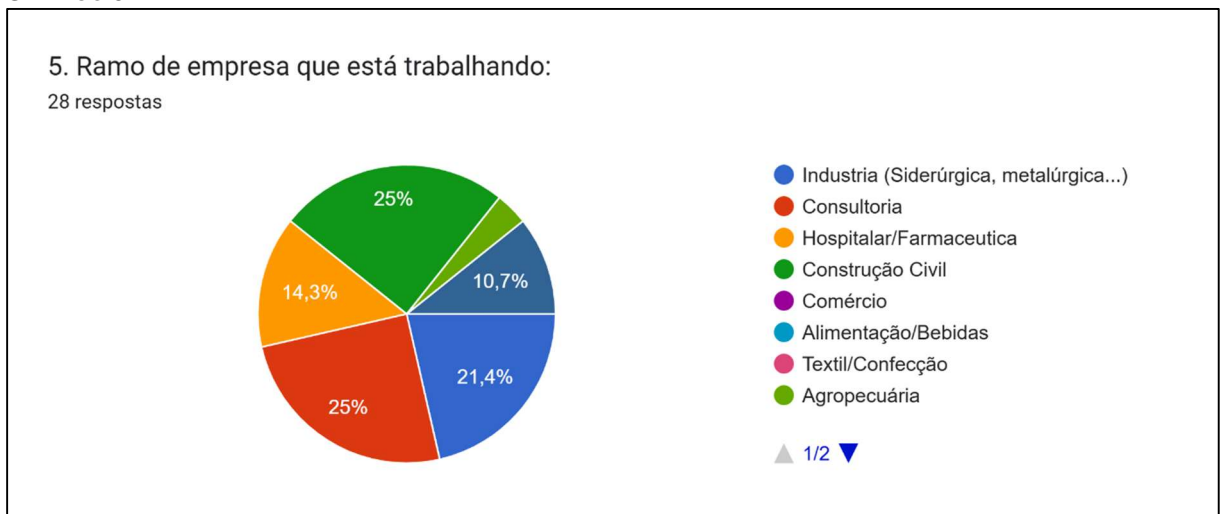
Predominam profissionais com formação técnica (53,6%), coerente com a função de técnicos de segurança do trabalho. Contudo, quase metade (46,5%) possui formação superior ou pós-graduação, revelando nível educacional elevado e provável envolvimento em cargos de maior responsabilidade ou gestão.

GRÁFICO 4



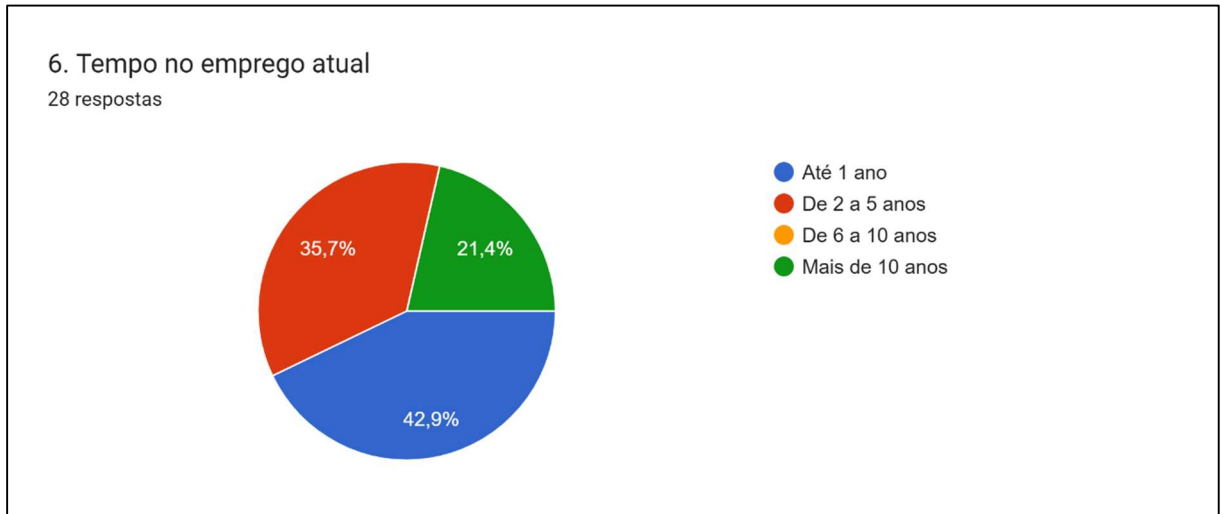
Os dados revelam que 64,3% possuem mais de 5 anos de experiência, o que indica um grupo consolidado na profissão, com ampla vivência das rotinas e desafios do setor

GRÁFICO 5



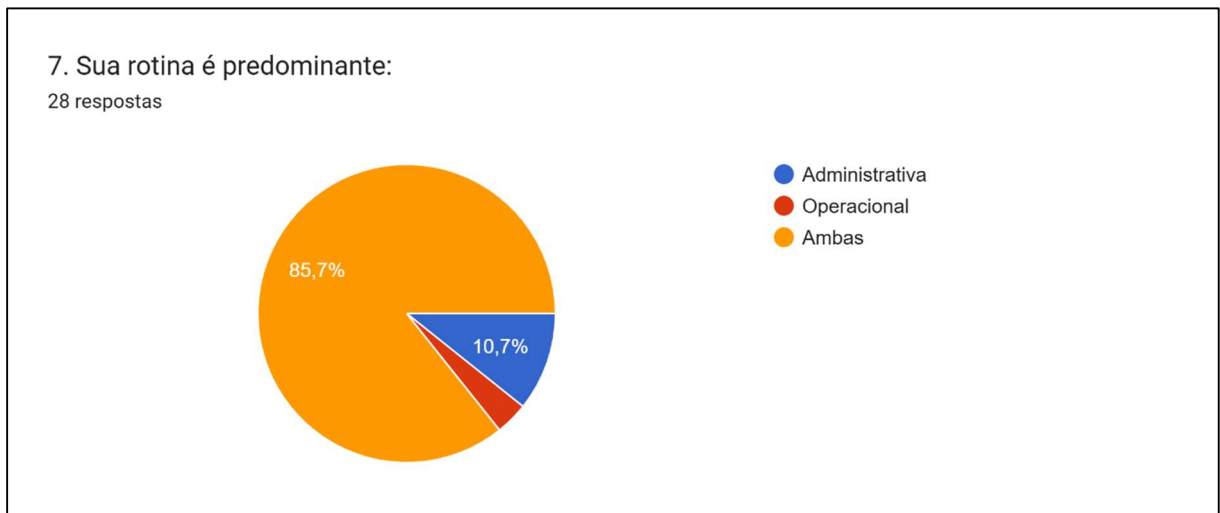
Há uma distribuição equilibrada entre setores, com destaque para consultorias e construção civil. Isso permite observar diferentes realidades de comunicação e rotina, já que consultores e técnicos próprios enfrentam dinâmicas distintas (autonomia, integração, cultura organizacional).

GRÁFICO 6



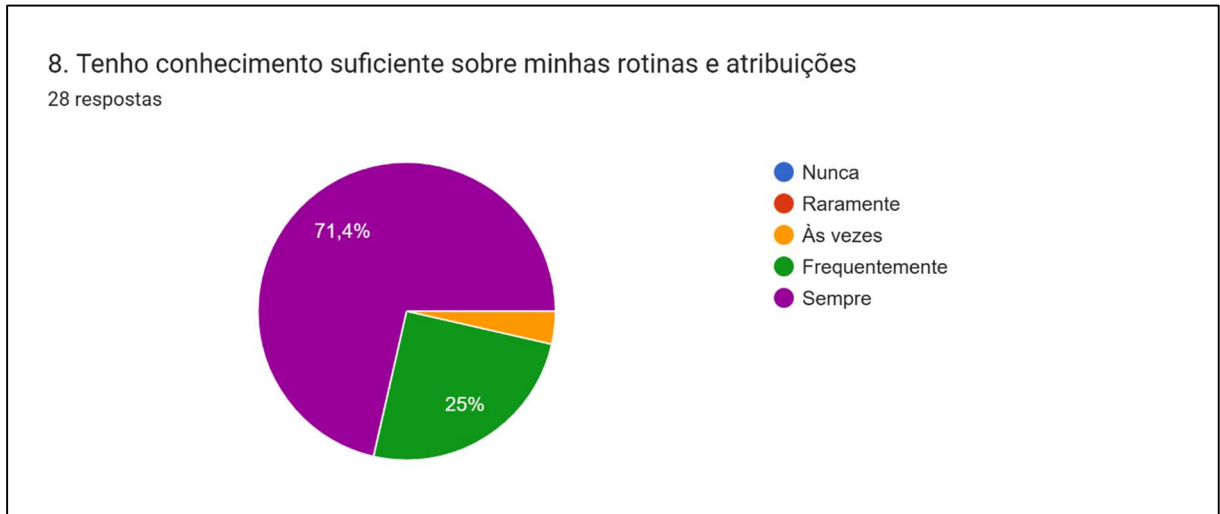
Os dados mostram diversidade: há profissionais recém-contratados e outros com longos vínculos. Isso reforça a variedade de experiências quanto à adaptação à cultura de comunicação interna.

GRÁFICO 7



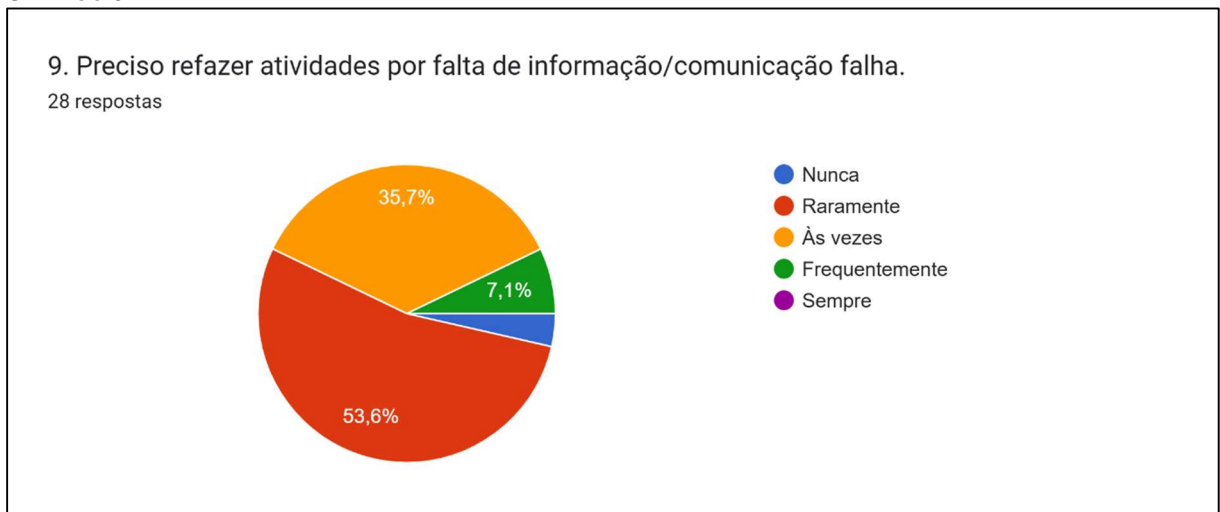
A maioria declarou rotinas administrativas ou mistas (administrativa e operacional). Isso mostra que o técnico de segurança atua tanto em campo (inspeções e treinamentos) quanto em atividades burocráticas (documentação, relatórios e registros de eSocial). A coexistência das duas frentes pode gerar sobrecarga e falhas na comunicação entre setores

GRÁFICO 8



A maior parte respondeu “Sempre” ou “Frequentemente”, evidenciando clareza sobre suas responsabilidades. Isso sugere que os profissionais dominam as rotinas da área, o que é um ponto positivo da gestão de segurança.

GRÁFICO 9



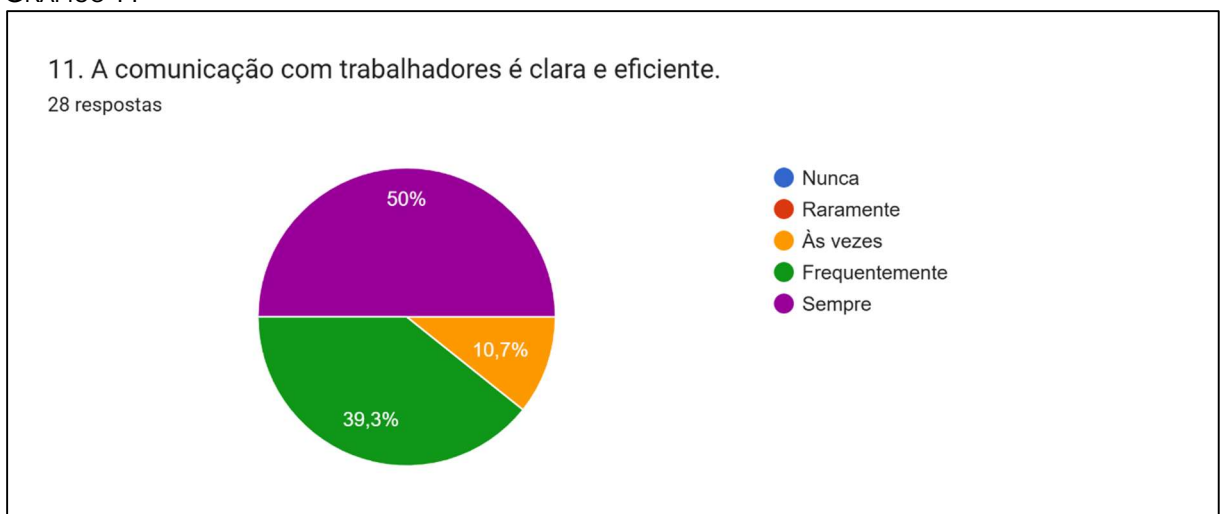
As respostas mostram que a comunicação interna funciona, mas ainda tem pontos a melhorar. Apesar de haver contato frequente entre gestores, líderes e profissionais, muitos sentem falta de retorno e percebem barreiras na troca de informações. A comunicação ainda é muito de “cima para baixo”, com pouco espaço para diálogo e participação. Estimular mais feedbacks e conversas abertas pode deixar o fluxo de informações mais claro e eficiente para todos

GRÁFICO 10



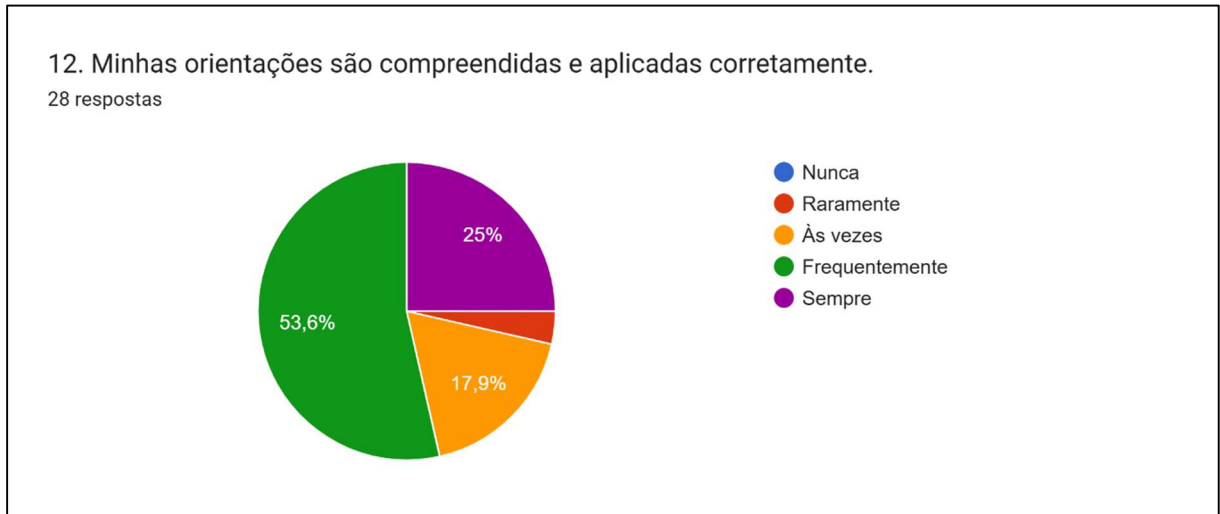
A comunicação com os trabalhadores é considerada satisfatória, porém ainda carece de padronização e clareza em algumas situações. Isso indica que, apesar do uso de canais formais, as mensagens nem sempre são compreendidas de forma uniforme, o que pode comprometer a execução das rotinas de segurança.

GRÁFICO 11



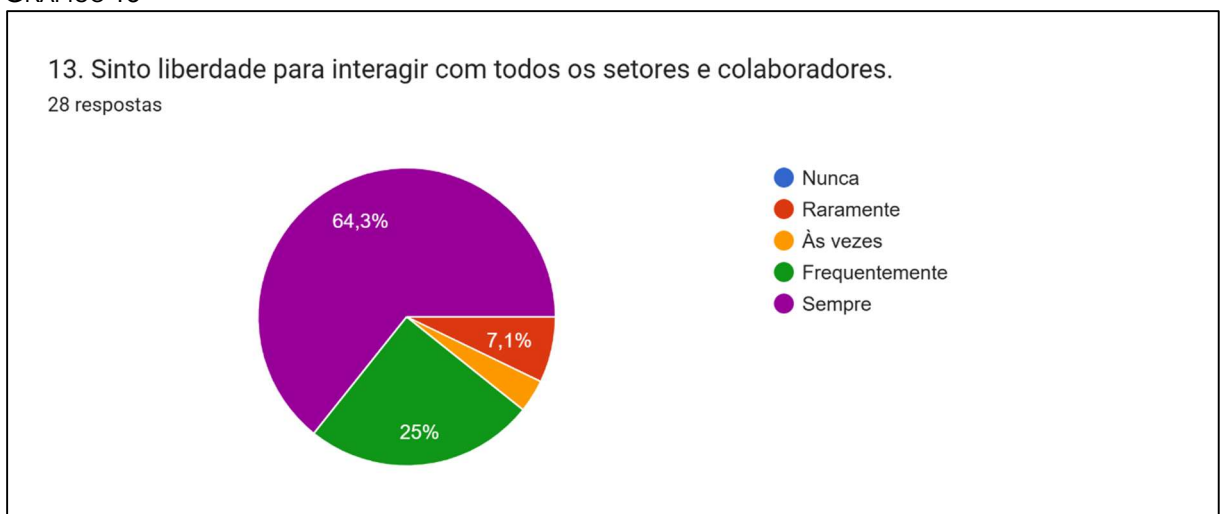
A maioria dos profissionais acredita que suas orientações são compreendidas, mas nem sempre aplicadas corretamente. Isso mostra que a eficácia da comunicação não depende apenas da transmissão da mensagem, mas também do acompanhamento e reforço contínuo durante as atividades operacionais.

GRÁFICO 12



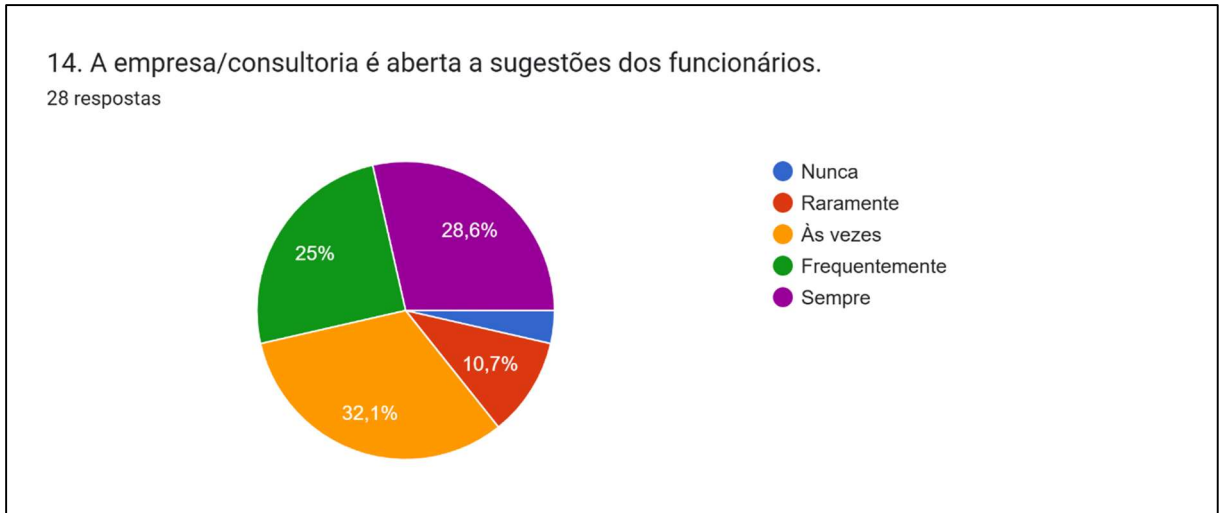
Os resultados indicam que os técnicos de segurança são bem recebidos e reconhecidos dentro das equipes, o que demonstra respeito e valorização pelo papel que desempenham. Essa boa receptividade facilita o diálogo, a troca de informações e o cumprimento das orientações de segurança no dia a dia.

GRÁFICO 13



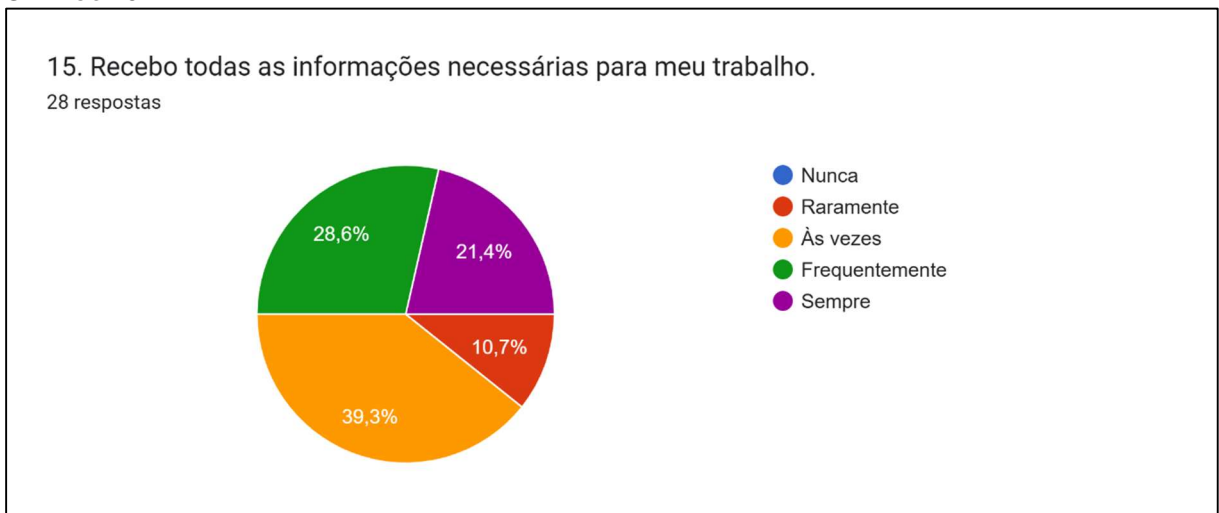
A maioria dos profissionais demonstrou ter autonomia para desenvolver suas atividades, o que reflete confiança por parte da liderança. Essa independência é importante para que o técnico tome decisões rápidas e assertivas, especialmente em situações que envolvem riscos.

Gráfico 14



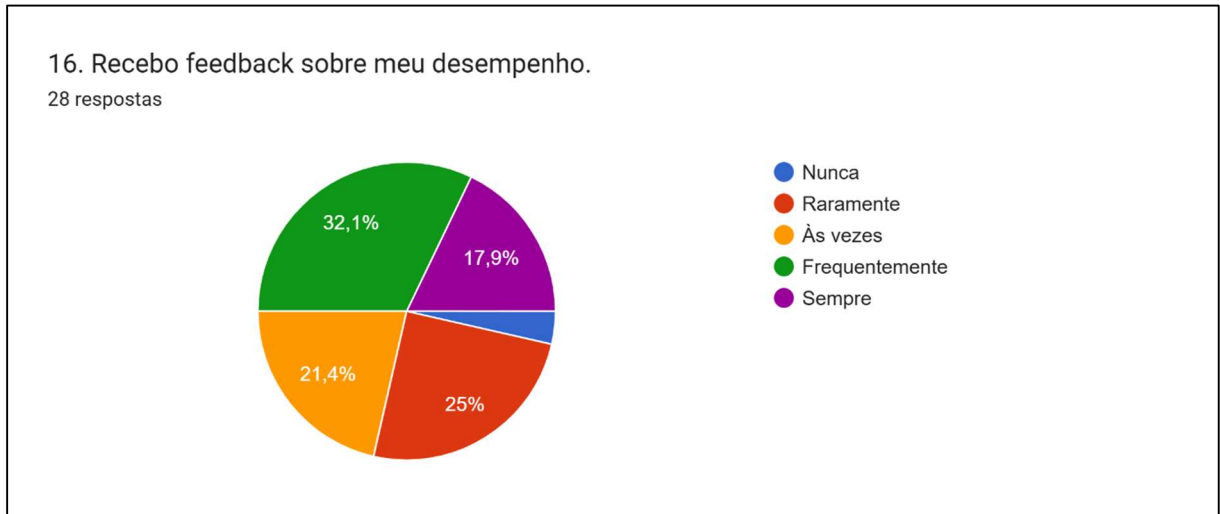
Os dados mostram que existe abertura para troca de informações entre os profissionais, o que é um ponto positivo. Ainda assim, muitos destacam que o feedback nem sempre acontece de forma contínua. Manter esse retorno de maneira mais frequente pode fortalecer o relacionamento interno e melhorar a cooperação entre as equipes.

GRÁFICO 15



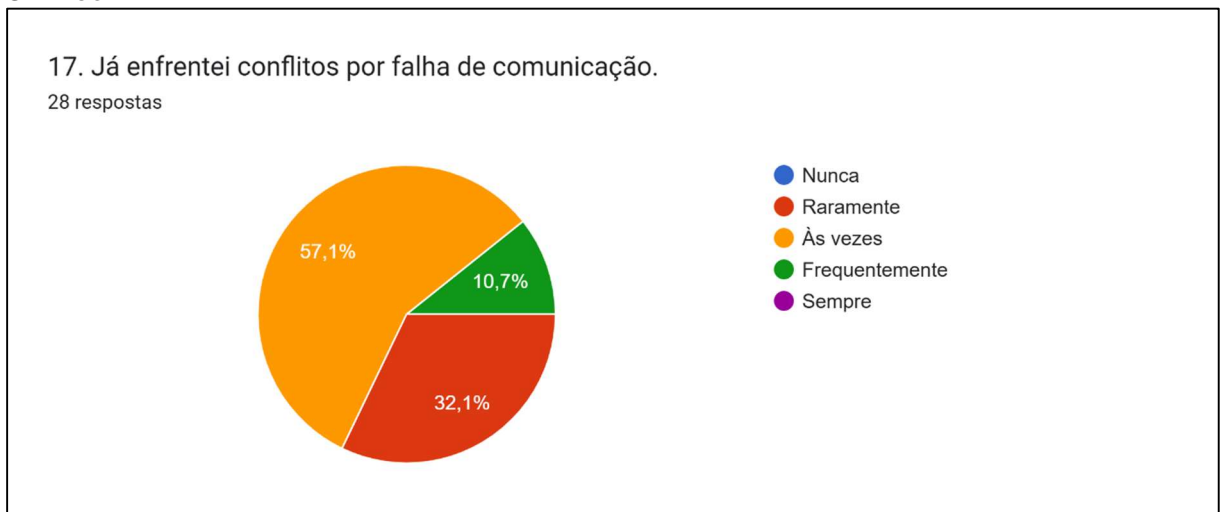
Levando em consideração ter profissionais de consultoria, torna-se ponto de atenção não ter um recebimento adequado/completo de informações. A questão 9 identificou que essas informações incompletas não geram um retrabalho, mostrando uma dinâmica/experiência do profissional de TST para mitigar essas adversidades não prosseguindo com a atividade sem antes ter todas as informações.

GRÁFICO 16



As respostas mostram que o feedback recebido pelos profissionais costuma variar conforme o tipo de empresa e a rotina de trabalho. No ambiente de consultoria, o retorno muitas vezes é pontual e ocorre apenas durante a entrega de documentos ou relatórios. Tornar o feedback mais constante e construtivo ajudaria a alinhar expectativas, corrigir falhas com mais rapidez e fortalecer o vínculo entre consultores e empresas contratantes.

GRÁFICO 17



Essa falha de comunicação pode considerar mudança de rotina do profissional, não só com levantamento de informações (exemplo: análise de risco). Mostra que apesar um ambiente identificado com bom fluxo de informações está exposto a dificuldades no dia a dia. Devemos considerar que a maioria dos entrevistados tem um bom tempo de empresa e essas dificuldades podem ter acontecido no passo e ou por dificuldades que a consultoria teve em receber uma informação da empresa contratante e na realidade era incompleta ou parcial.

GRÁFICO 18



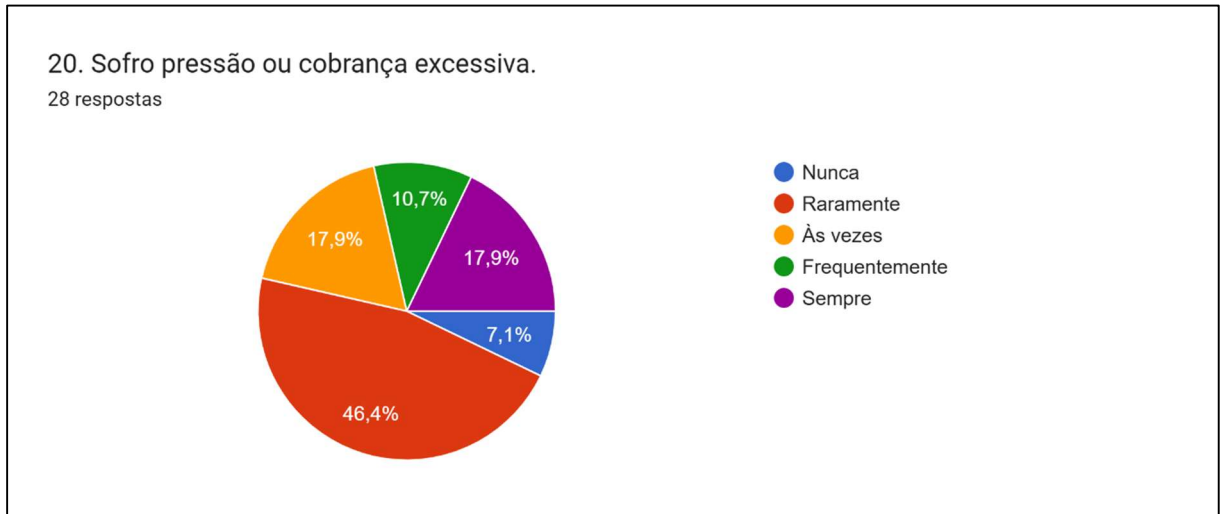
As respostas indicam percepções diferentes entre os profissionais, o que pode estar relacionado à rotina e às funções que cada um exerce. Enquanto alguns se sentem plenamente integrados e satisfeitos com a comunicação, outros ainda enfrentam dificuldades na troca de informações. Essa variação mostra que o ambiente e o cargo influenciam diretamente na forma como a comunicação é percebida dentro da empresa.

Gráfico 19



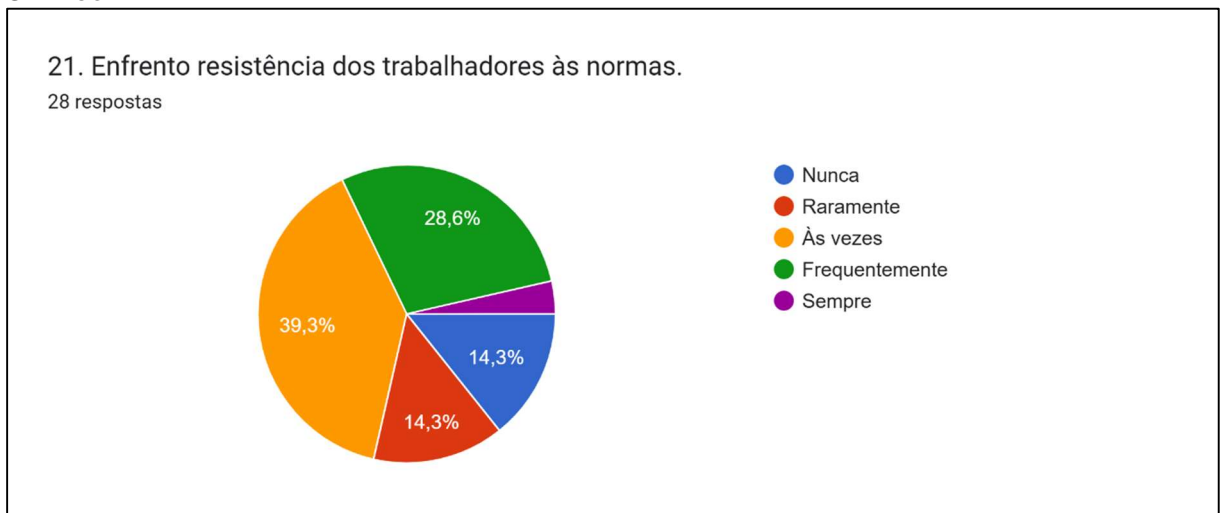
A maioria dos participantes considera que a quantidade de tarefas é adequada e possível de ser cumprida. Esse resultado demonstra equilíbrio entre as demandas e a capacidade operacional dos técnicos de segurança. No entanto, é importante manter atenção para evitar sobrecarga, garantindo que a boa comunicação continue sendo um suporte para a produtividade e a qualidade do trabalho.

GRÁFICO 20



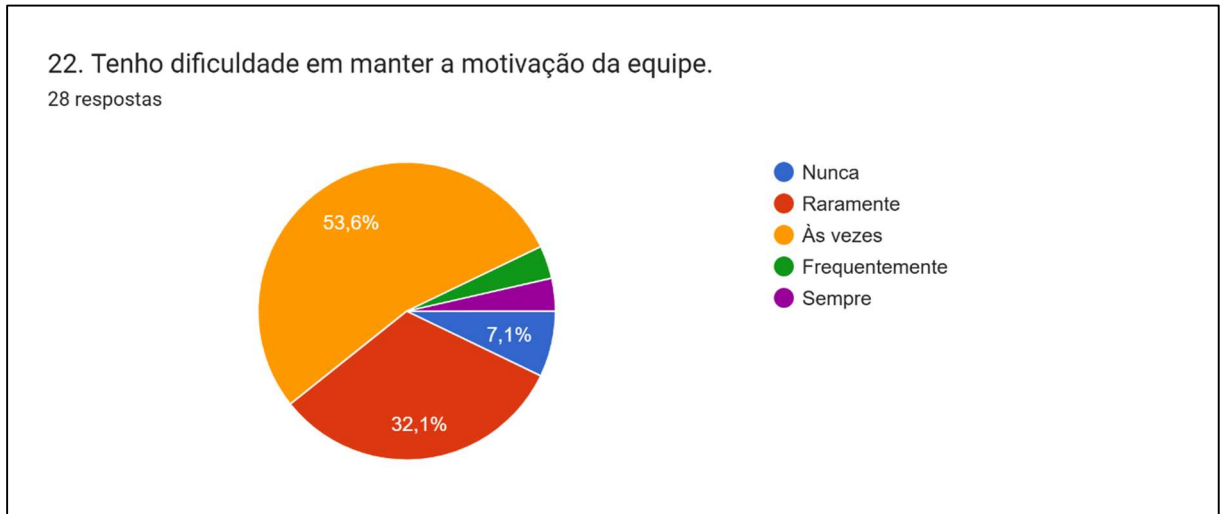
Diferente das questões anteriores, este gráfico mostra que, embora os prazos e demandas sejam considerados adequados, muitos profissionais ainda percebem a rotina como desconfortável. Isso pode estar ligado a fatores como pressão, falta de reconhecimento ou comunicação falha entre setores. Investir em um ambiente mais colaborativo e em diálogos frequentes pode ajudar a tornar o dia a dia de trabalho mais leve e produtivo.

GRÁFICO 21



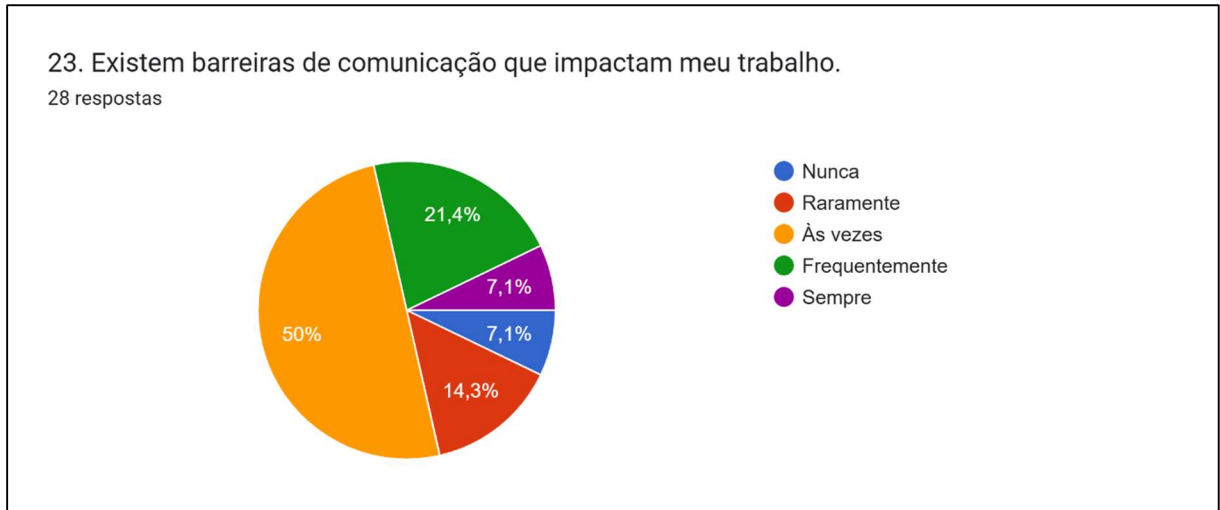
Os resultados indicam que ainda existe certa resistência dos trabalhadores em seguir normas e procedimentos de segurança. Esse comportamento reforça a importância de ações educativas, campanhas de conscientização e de uma comunicação mais próxima, que mostre o valor da prevenção para o bem-estar coletivo.

GRÁFICO 22



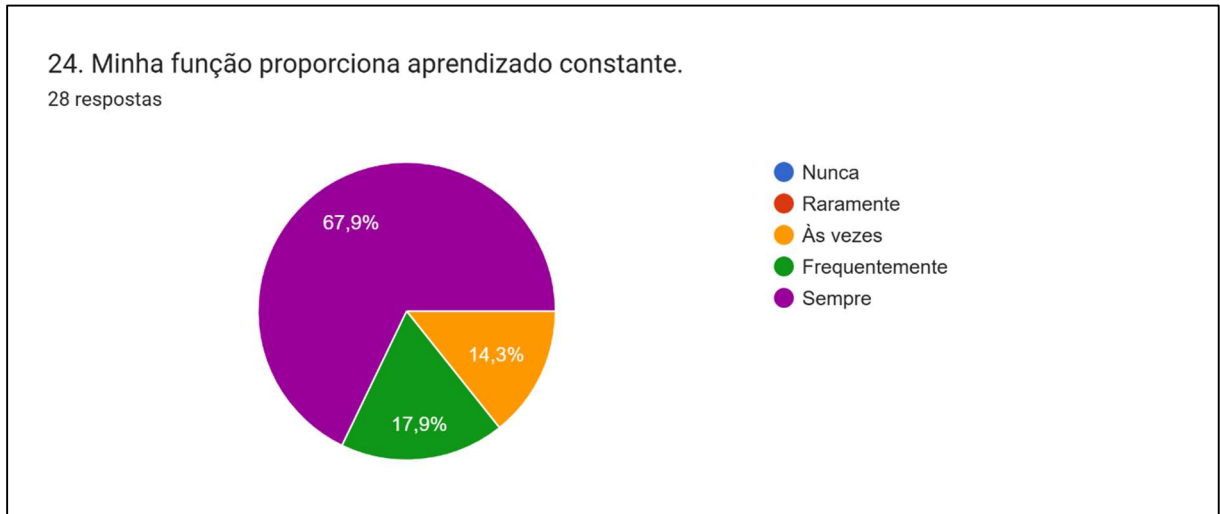
Demonstra por parte dos profissionais, dificuldade em manter a motivação das equipes. Esse desafio pode estar ligado à rotina intensa, à falta de reconhecimento ou de retorno das lideranças. Estratégias como reuniões participativas, valorização das conquistas e feedbacks positivos podem fortalecer o engajamento e o clima organizacional.

GRÁFICO 23



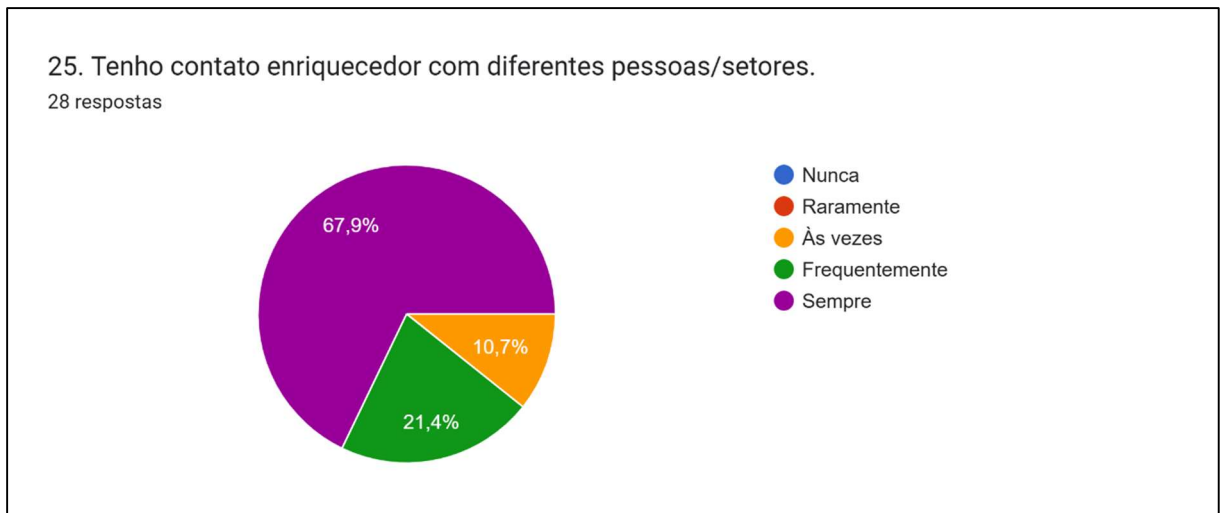
As respostas confirmam que ainda existem barreiras na comunicação interna que afetam diretamente o trabalho dos técnicos de segurança. A ausência de respostas rápidas, mensagens incompletas e falhas de entendimento entre setores dificultam o andamento das atividades. Melhorar os canais de comunicação e incentivar o diálogo contínuo são medidas fundamentais para reduzir esses ruídos.

GRÁFICO 24



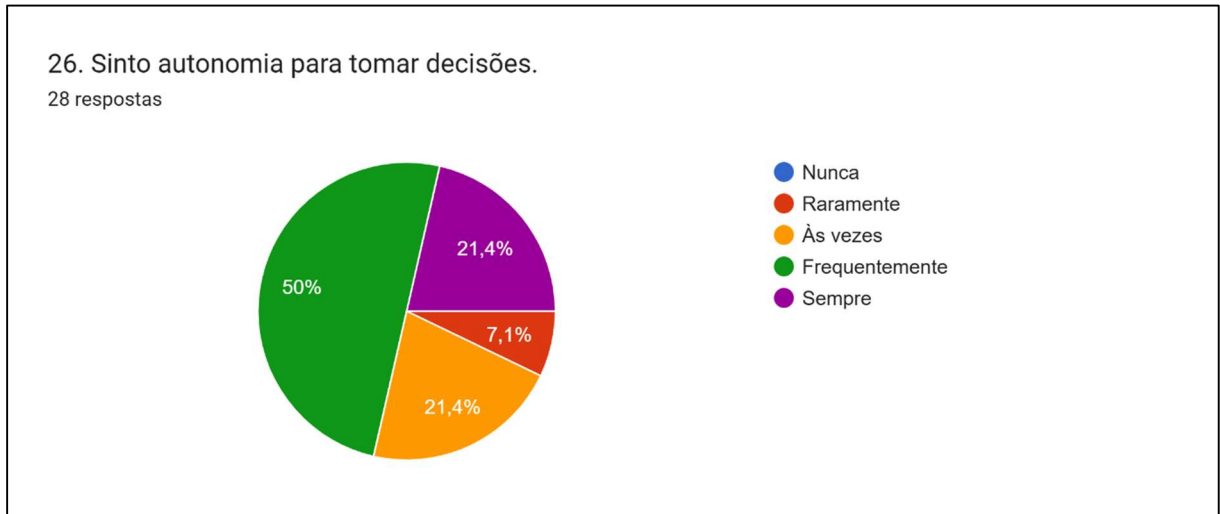
A maioria dos participantes reconhece que a função proporciona aprendizado contínuo. Esse é um ponto bastante positivo, pois mostra que a profissão oferece oportunidades de crescimento técnico e pessoal, exigindo atualização frequente e troca de experiências com outros profissionais.

GRÁFICO 25



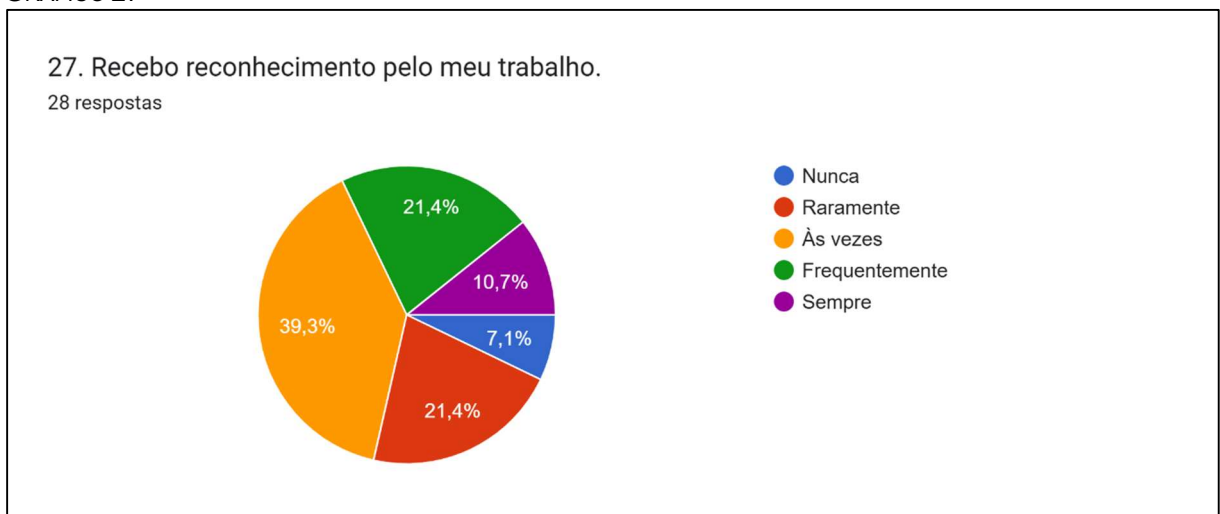
Os profissionais destacaram que o contato com diversos setores é enriquecedor e contribui para ampliar a visão sobre a empresa. Essa interação fortalece o trabalho em equipe e ajuda o técnico de segurança a adaptar sua comunicação a diferentes perfis e situações.

GRÁFICO 26



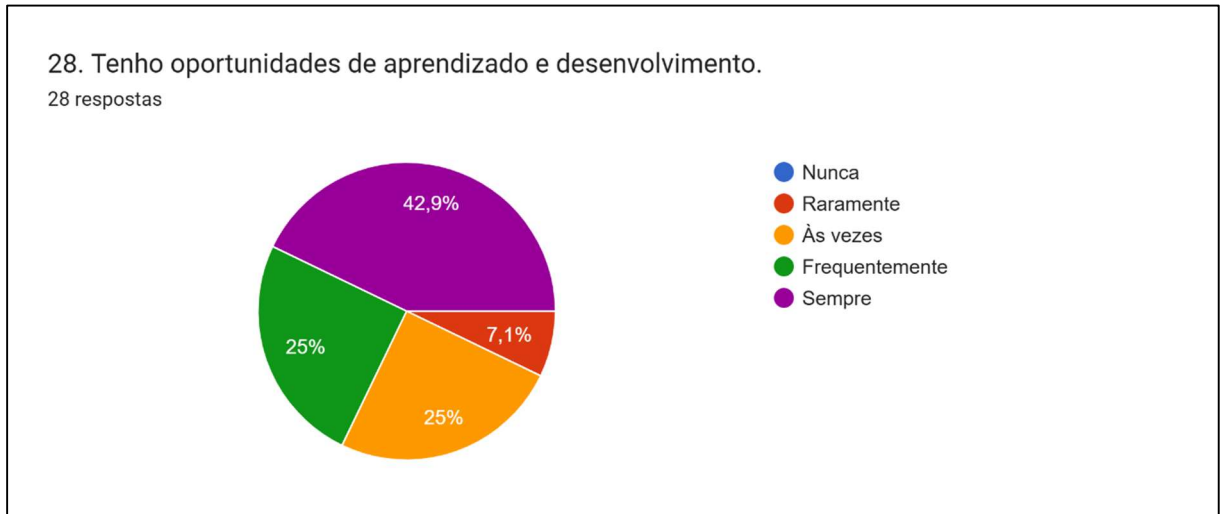
A maioria dos profissionais afirmou ter autonomia para tomar decisões, demonstrando confiança e maturidade no trabalho. Porém, cerca de 28% ainda não se sentem plenamente autônomos, o que mostra que essa liberdade varia conforme a situação. Fortalecer o diálogo e definir melhor as responsabilidades pode ajudar a equilibrar autonomia e alinhamento entre técnicos e lideranças.

GRÁFICO 27



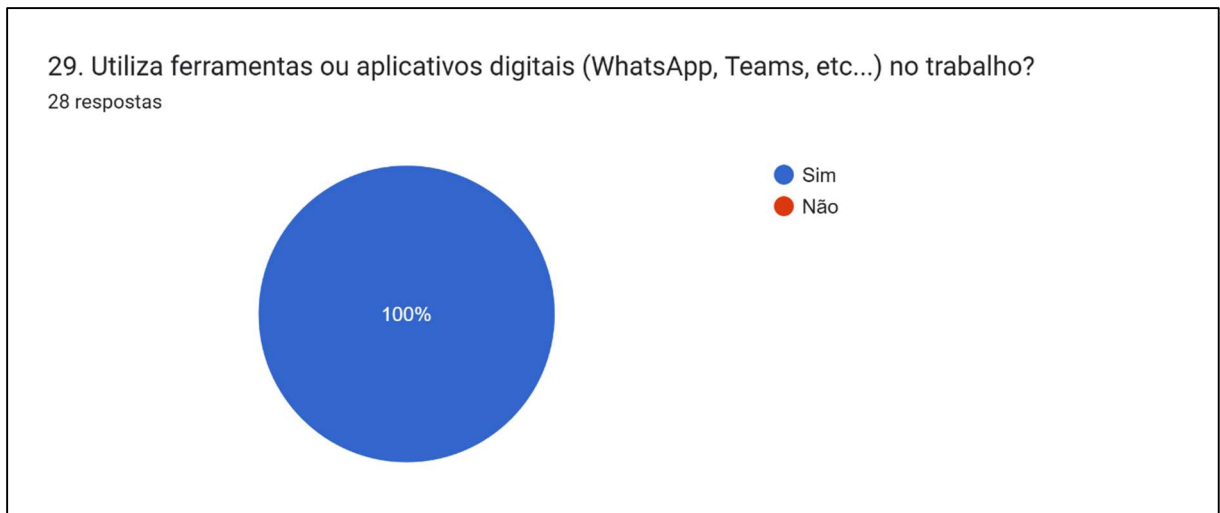
Os dados mostram que o reconhecimento ainda ocorre de forma limitada. Embora os técnicos se sintam valorizados por parte das equipes, os dados demonstram que poderia ter mais reconhecimento pelos resultados obtidos. Pequenas atitudes, como elogios e incentivos, podem fazer grande diferença no engajamento e na motivação.

GRÁFICO 28



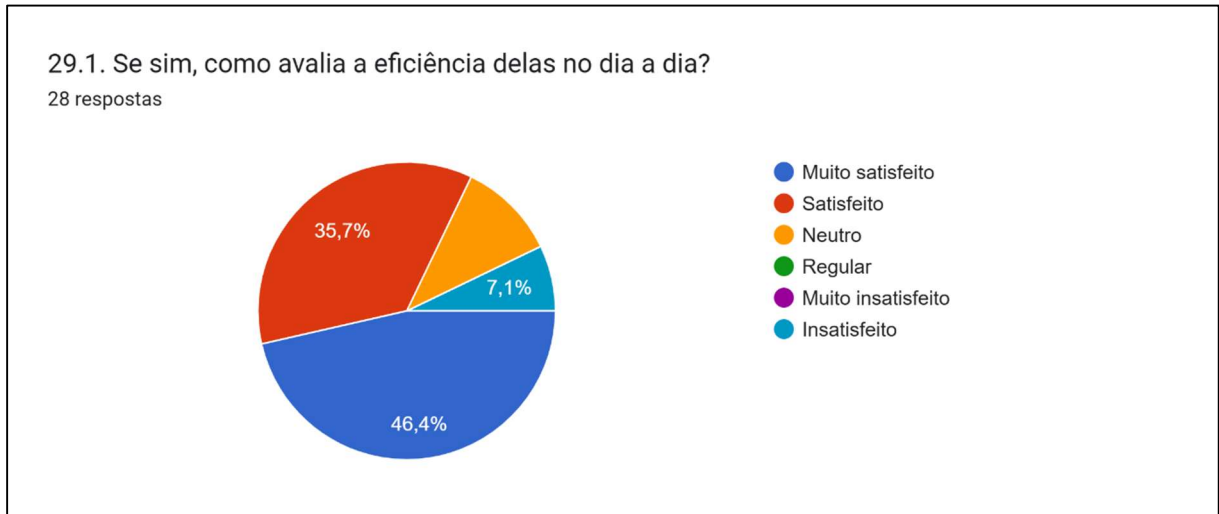
A maioria percebe que há oportunidades de aprendizado e crescimento profissional, recebendo treinamentos conforme necessita. Investir em treinamentos, trocas de experiências, palestras e programas de capacitação pode fortalecer a atuação dos técnicos e melhorar o desempenho geral da equipe.

GRÁFICO 29



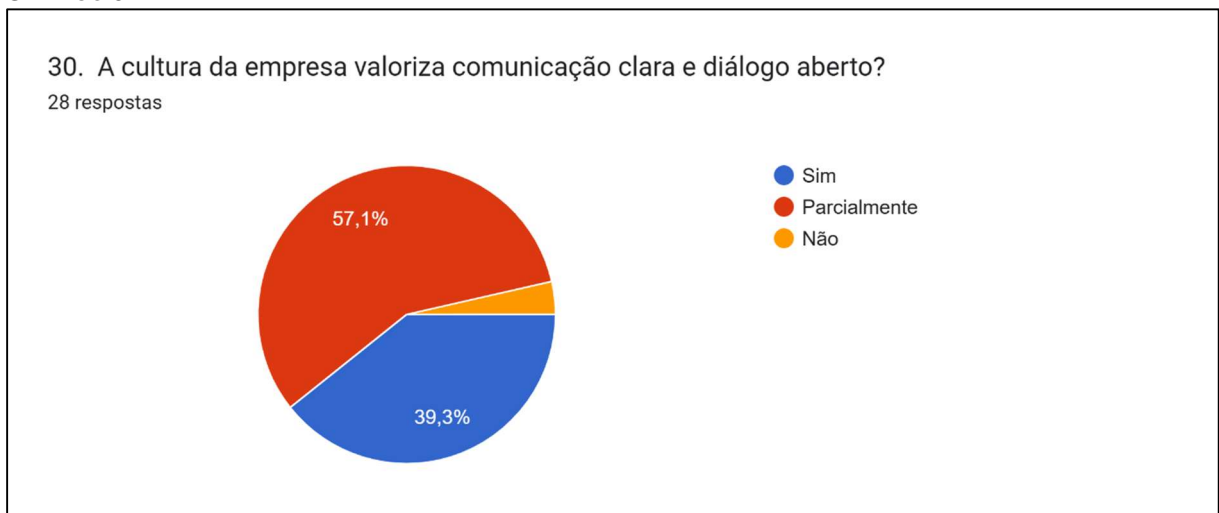
Todos ou quase todos utilizam ferramentas como WhatsApp, Teams, e e-mails corporativos, sendo avaliadas como “boas”, “ótimas” ou “essenciais”. As respostas qualitativas (“eficácia na agilidade”, “otimização de tempo”) confirmam que os meios digitais são instrumentos fundamentais na rotina dos técnicos, facilitando o fluxo de informações entre equipes e gestores.

GRÁFICO 30



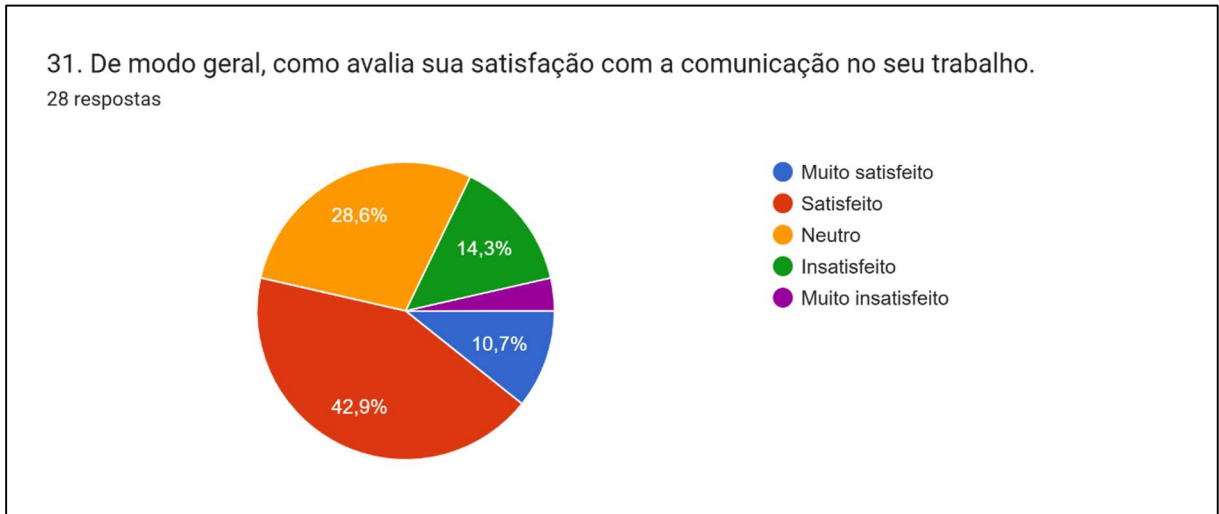
A análise mostra que, embora a cultura organizacional valorize a comunicação, ainda existem barreiras na escuta ativa e na transparência. A maioria dos profissionais percebe que o diálogo é mais formal e que a participação dos colaboradores nas decisões é limitada, o que indica que a empresa ainda pode avançar na construção de uma comunicação mais aberta e participativa.

GRÁFICO 31



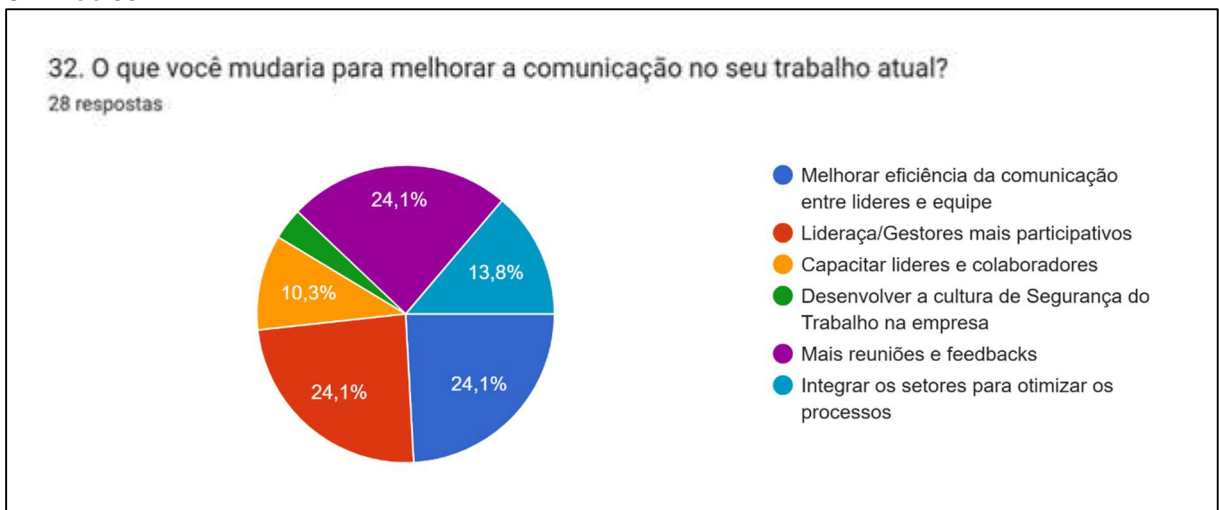
A maioria respondeu “Parcialmente”, indicando que a cultura organizacional ainda não valoriza plenamente o diálogo aberto. Apesar de existirem canais de comunicação, há limitações na escuta e na participação dos colaboradores. Ampliar o diálogo entre os níveis hierárquicos, incentivar trocas mais diretas e promover momentos de escuta ativa são medidas que podem melhorar significativamente a percepção sobre a comunicação interna.

GRÁFICO 32



Os dados indicam que a satisfação com a comunicação interna ainda é um ponto que precisa ser aprimorado. Embora parte dos colaboradores se sinta satisfeita com a forma como as informações são transmitidas, a maioria demonstra insatisfação, apontando que o processo comunicativo poderia ser mais claro e eficiente. Isso evidencia a necessidade de melhorar os canais de diálogo entre setores e lideranças. Pequenas ações, como reuniões de alinhamento, feedbacks constantes e estímulo à escuta ativa, podem gerar grandes impactos na integração e na qualidade da comunicação dentro da empresa.

GRÁFICO 33



As respostas abertas revelam temas recorrentes, como a necessidade de uma comunicação mais direta e efetiva, maior integração entre setores, melhor interpretação das mensagens e ampliação da liberdade para oferecer feedbacks. Esses aspectos demonstram que o público valoriza clareza, objetividade e reciprocidade, mas identifica a falta de uma comunicação institucional mais estruturada e consistente.

As contribuições evidenciam que os profissionais da área de Segurança do Trabalho reconhecem a relevância da troca de informações e compreendem que uma boa comunicação é essencial para a eficiência das rotinas. Implementar essas sugestões pode fortalecer o engajamento, reduzir falhas operacionais e promover um ambiente de trabalho mais seguro, colaborativo e alinhado aos objetivos organizacionais

GRÁFICO 34



Os conselhos evidenciam maturidade e senso ético ao destacar a importância de respeitar quem já está na área, estudar e buscar conhecimento constantemente, além de cultivar empatia e paciência, reconhecendo que a prática difere da teoria. Isso demonstra que os profissionais valorizam o aprendizado contínuo e o comportamento colaborativo, aspectos fundamentais para uma comunicação organizacional eficaz.

Essa percepção revela que os técnicos de segurança compreendem a dimensão humana da profissão: além do domínio técnico, é indispensável desenvolver habilidades de relacionamento e comunicação. Assim, o crescimento na área depende tanto do aprimoramento profissional quanto da capacidade de ouvir, orientar e trabalhar em equipe.

4.3 Análise dos resultados e Recomendações

A análise das respostas permite concluir que o público pesquisado é composto por profissionais maduros e experientes, com bom domínio técnico, mas que ainda enfrentam desafios comunicacionais típicos de estruturas hierárquicas.

Observa-se que a comunicação interna é funcional, porém não totalmente integrada, marcada por excesso de formalidade, carência de feedback e pouca escuta ativa.

As ferramentas digitais são amplamente utilizadas e reconhecidas como facilitadoras, embora ainda careçam de padronização institucional. Além disso, a cultura organizacional evidencia uma valorização parcial do diálogo e da autonomia, o que impacta diretamente na motivação e no reconhecimento profissional.

Diante disso, os principais pontos de melhoria concentram-se em promover uma comunicação mais transparente, horizontal e participativa, bem como em fortalecer o senso de pertencimento e a valorização do técnico de segurança do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos neste estudo reforçam que a comunicação interna constitui um elemento essencial para o sucesso das práticas de Segurança do Trabalho. Quando bem estruturada, ela transcende a simples transmissão de informações e assume um papel estratégico, capaz de engajar, motivar e consolidar uma cultura organizacional orientada à prevenção e ao cuidado coletivo. A análise evidenciou que, embora as empresas já utilizem diferentes meios e ferramentas de comunicação, ainda persistem lacunas significativas relacionadas à integração das mensagens, e também a valorização do profissional de segurança como protagonista no processo de transformação organizacional mais seguro e funcional.

Fortalecer a comunicação entre gestores e equipes, investir em canais de diálogo mais transparentes, promover feedbacks construtivos e estimular a confiança mútua são ações fundamentais para otimizar o fluxo de informações e aprimorar as práticas preventivas. Tais medidas contribuem não apenas para o alinhamento de objetivos, mas também para o fortalecimento do senso de pertencimento e da responsabilidade compartilhada entre todos os níveis hierárquicos.

Como caminhos para soluções e melhorias práticas, recomenda-se um aprimoramento na comunicação organizacional voltado especialmente aos profissionais de segurança do trabalho e gestores, com realização de reuniões periódicas de alinhamento para favorecer a troca de informações em tempo real e reduzir ruídos comunicacionais. Também se destaca a importância de incentivar a cultura do diálogo e do reconhecimento, valorizando iniciativas colaborativas de todos os integrantes da organização, possibilitando uma visão mais empírica das atividades e tornando a comunicação uma responsabilidade compartilhada entre todos os setores da empresa.

Assim, este estudo de caso contribui para demonstrar que a comunicação interna, quando planejada e aplicada de forma estratégica, constitui uma ferramenta de gestão indispensável na promoção da segurança e saúde ocupacional. Ao aproximar pessoas, reduzir falhas operacionais, aumentar a eficiência das rotinas e promover o engajamento coletivo, a comunicação torna-se um fator determinante na construção de ambientes de trabalho mais seguros, humanos e sustentáveis — reafirmando o seu papel central na preservação da vida, que é o propósito maior da Segurança do Trabalho.

REFERENCIA

BERLO, David K. O processo da comunicação: introdução à teoria e à prática. 8. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

HABERMAS, Jürgen. Teoria do agir comunicativo. v. 1 e 2. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. São Paulo: Saraiva, 2016.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. Planejamento de relações públicas na comunicação integrada. 4. ed. São Paulo: Summus, 2003.

LASSWELL, Harold D. The structure and function of communication in society. In: BRYSON, L. (org.). *The communication of ideas*. New York: Harper, 1948. p. 37-51.

MARCHIORI, Marlene. Comunicação interna: a força das empresas. São Caetano do Sul: Difusão, 2010.

MARCHIORI, Marlene. Comunicação interna: a força das empresas. São Caetano do Sul: Difusão, 2010.

SHANNON, Claude; WEAVER, Warren. A teoria matemática da comunicação. São Paulo: Cultrix, 1975.

TORQUATO, Gaudêncio. Tratado de comunicação organizacional e política. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

TORQUATO, Gaudêncio. Tratado de comunicação organizacional e política. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

WOLF, Mauro. Teorias da comunicação. Lisboa: Editorial Presença, 1995

APENDICE 1 – MODELO DO QUESTIONÁRIO – Estudo de Caso: Comunicação e Atuação do Técnico de Segurança do Trabalho

Esta pesquisa está sendo realizada por estudantes do Curso Técnico de Segurança do Trabalho da ETEC “Coronel Fernando Febiliano da Costa”, com o objetivo de analisar a “Comunicação Interna” realizada pelos profissionais de segurança do trabalho em uma empresa de consultoria e seus parceiros, para comparar experiências, dificuldades e benefícios na atuação em seu cotidiano.

Os dados a serem obtidos com essa pesquisa são confidenciais e de caráter estritamente acadêmico.

Seção 1 – Perfil do Entrevistado(a)

1. Sexo:

Masculino

Feminino

Prefiro não informar

2. Faixa etária:

Até 25 anos

Entre 26 a 35 anos

Entre 36 a 45 anos

Entre 46 a 55 anos

Acima de 55 anos

3. Escolaridade:

Técnico

Graduação

Pós-graduação

Outro _____

4. Tempo de atuação na área de Segurança do Trabalho.:

Menos de 1 ano

1 a 5 anos

6 a 10 anos

Mais de 10 anos

5. Ramo da empresa que está trabalhando:

Indústria (siderúrgica, metalúrgica...)

Consultoria

Hospitalar/Farmácia

Construção Civil

Comércio

Alimentação/Bebidas

Textil/Confecção

Agropecuária

Órgãos Governamentais

Outro _____

6. Tempo no emprego atual:

Até 1 ano

2 a 5 anos

6 a 10 anos

Mais de 10 anos

7. Sua rotina é predominante:

Administrativa

Operacional

Ambas

Seção 2 - Comunicação dentro do ambiente de trabalho

8. Tenho conhecimento suficiente sobre minhas rotinas e atribuições

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

9. Preciso refazer atividades por falta de informação/comunicação falha.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

10. Minha interação com gestores e líderes é positiva.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

11. A comunicação com trabalhadores é clara e eficiente.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

12. Minhas orientações são compreendidas e aplicadas corretamente.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

13. Sinto liberdade para interagir com todos os setores e colaboradores.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

14. A empresa/consultoria é aberta a sugestões dos funcionários.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

15. Recebo todas as informações necessárias para meu trabalho. Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

16. Recebo feedback sobre meu desempenho.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

17. Já enfrentei conflitos por falha de comunicação.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

Seção 3 - Rotina e Desafios (Ônus)

18. Considero o volume de demandas de trabalho adequado.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

19. Os prazos são realistas e consigo cumpri-los.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

20. Sofro pressão ou cobrança excessiva.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

21. Enfrento resistência dos trabalhadores às normas.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente

Sempre

22. Tenho dificuldade em manter a motivação da equipe.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

23. Existem barreiras de comunicação que impactam meu trabalho.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

Seção 4 - Benefícios (Bônus)

24. Minha função proporciona aprendizado constante.

Nunca

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Sempre

25. Tenho contato enriquecedor com diferentes pessoas/setores.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

26. Sinto autonomia para tomar decisões.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

27. Recebo reconhecimento pelo meu trabalho.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

28. Tenho oportunidades de aprendizado e desenvolvimento.

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

Seção 5 - Avaliação da comunicação

29. Utiliza ferramentas ou aplicativos digitais (WhatsApp, Teams, etc...) no trabalho?

Sim

Não

29.1. Se sim, como avalia a eficiência delas no dia a dia?

Muito satisfeito

Satisfeito

Regular

Insatisfeito

Muito insatisfeito

30. A cultura da empresa valoriza comunicação clara e diálogo aberto?

Sim

Parcialmente

Não

31. De modo geral, como avalia sua satisfação com a comunicação no seu trabalho.

Muito satisfeito

Satisfeito

Regular

Insatisfeito

Muito insatisfeito

32. O que você mudaria para melhorar a comunicação no seu trabalho atual?

- Melhorar eficiência da comunicação entre líderes e equipe
- Liderança/Gestores mais participativos
- Capacitar líderes e colaboradores
- Desenvolver a cultura de Segurança do Trabalho na empresa
- Mais reuniões e feedbacks
- Integrar os setores para otimizar os processos

33. Que conselho daria para quem está começando na área?

- Atualização e estudo contínuo das normas e processos da empresa
- Ética, responsabilidade e postura profissional
- Comunicação clara com colaboradores e liderança, com foco na escuta ativa
- Persistência, paciência e resiliência para enfrentar os desafios da área
- Conhecimento prático das atividades e da cultura organizacional
- Proatividade e busca por soluções que melhorem processos e segurança