



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Carla da Silva Lima

**UM ESTUDO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA
EMPRESA VÃO LIVRE ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA.**

CAMPINA GRANDE – PB

2012

Carla da Silva Lima

**UM ESTUDO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA
EMPRESA VÃO LIVRE ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento às exigências
legais, para obtenção do título de Bacharela
em Administração.

Orientadora: Prof^ª Vilza Maria Batista

CAMPINA GRANDE – PB

2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTÁBEIS- UEPB

L732e Lima, Carla da Silva

Um estudo sobre saúde e segurança no trabalho na empresa Vão Livre Estruturas Metálicas Ltda. . [manuscrito] /Carla da Silva Lima. – 2012.

79f.; il. Color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2012

“Orientação: Profa. Msc. Vilza Maria Batista , Departamento de Administração e Economia ”.

1. Gestão de Pessoas . 2. Segurança do Trabalho. 3.Saúde e Segurança do Trabalho. I. Título.


21. ed. CDD 658. 38

Carla da Silva Lima

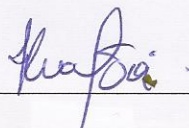
**UM ESTUDO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA
EMPRESA VÃO LIVRE ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA.**

Aprovada em 27 de 06 de 2012

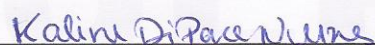
COMISSÃO EXAMINADORA



Profª Vilza Maria Batista (Orientadora)

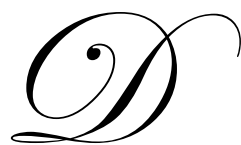


Profª Ilca Pires de Sá – (1º Membro)



Profª Kaline Di Pace Nunes – (2º Membro)

CAMPINA GRANDE – PB



*edico este trabalho aos
meus pais Carlos e
Matilde, meus grandes
incentivadores, onde busco
força para alcançar todos
os meus objetivos.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me guiar, estar comigo em cada minuto, em cada dificuldade e em cada vitória, sendo minha fonte de força e de luz.

Aos meus pais Carlos e Matilde, meus grande incentivadores, exemplos de força, coragem, trabalho e luta, nunca mediram esforços para proporcionar o melhor para minha educação, para meus estudos, possibilitando o alcance do meu sucesso pessoal e profissional.

Ao meu marido Francisco, que esteve comigo em todas as minhas lutas desde o início do curso, incentivando nos momentos de fraqueza e sorrindo comigo nos momentos de vitória.

Aos meus irmãos Ana Paula e Maiko, que me ajudaram de alguma forma nos momentos em que precisei de auxílio e apoio.

A toda minha família em especial minha avó Lourdes, por todas as horas em que foi meu refúgio.

Aos amigos da minha segunda casa a Comunidade Nossa senhora da Vitória, que souberam entender os momentos em que estive ausente e incentivaram nos momentos em que busquei alcançar meus sonhos.

Aos meus colegas de faculdade, por ter compartilhado comigo momentos únicos de aprendizado e em especial o meu “*grupinho*”, *Ana Paula, Ediane, Socorro Lima e Socorro Silva*, que foram mais que colegas, foram verdadeiras amigas e companheiras.

Aos meus professores, em especial a *minha orientadora a Profª Vilza*, que soube passar seus conhecimentos e demonstrou seu apoio nos momentos em que passei por dificuldades.

Aos colaboradores da Vão Livre, que cederam seu tempo de trabalho para colaborar comigo nesta pesquisa.

Enfim a todos, que de alguma forma contribuíram direta ou indiretamente para que eu pudesse alcançar mais esse objetivo na vida. E que após esse muitos outros possam ser realizados.

LIMA, Carla da Silva. Um estudo sobre Saúde e Segurança no Trabalho na empresa Vão Livre Estruturas Metálicas. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Administração. UEPB/CCSA/DAEC. Campina Grande – PB, 79p.

RESUMO

A Gestão de Pessoas é um conjunto integrado de procedimentos dinâmicos e interativos, seus objetivos são estratégicos e seus processos são agregar, aplicar, recompensar, manter, desenvolver e monitorar pessoas. Os processos de manter pessoas são utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. A Saúde do Trabalho está relacionada a prever acidentes analisando suas ocorrências e trabalhando no sentido de reduzir ou eliminar riscos acidentais ou doenças ocupacionais. O compromisso da Segurança do Trabalho é manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos executados durante a jornada de trabalho estejam corretos. A Saúde e Segurança do Trabalho consiste na prevenção de doenças e acidentes relacionados com o trabalho. Dentro desta perspectiva este trabalho teve como objetivo principal analisar a Saúde e Segurança no Trabalho na percepção dos colaboradores do setor produtivo da empresa Vão Livre Estruturas Metálicas Ltda. através das variáveis condições ambientais, acidentes de trabalho e prevenção, redução e eliminação das causas acidentais. Para atingir o objetivo proposto foram desenvolvidas pesquisas do tipo exploratória, descritiva, estudo de caso, de campo e bibliográfica. Os resultados demonstraram que os funcionários do setor produtivo estão satisfeitos com as condições ambientais de iluminação, ventilação, ruídos, proteção individual e jornada de trabalho. No que se refere à incidência de acidentes e afastamentos verificou-se que a maioria discordou em ter sofrido acidente e conseqüentemente ter sido afastado pelo mesmo, o que revela uma situação favorável. Quanto à atuação da empresa referente a treinamento e fiscalização na utilização dos equipamentos de Segurança no Trabalho a pesquisa demonstrou que atende as expectativas dos funcionários.

Palavras-chave:Gestão de Pessoas. Manter Pessoas. Saúde e Segurança do Trabalho

LIMA, Carla da Silva. Um estudo sobre Saúde e Segurança no Trabalho na empresa Vão Livre Estruturas Metálicas. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Administração. UEPB/CCSA/DAEC. Campina Grande – PB, 79p.

ABSTRACT

The People Management is an integrated set of dynamic and interactive procedures, their goals are strategic and processes are add, apply, reward, retain, develop and monitor people. The process of keeping people are used to create environmental and psychological conditions satisfactory to the activities of people. The Occupational Health is analyzing accidents related to predict their occurrence and working to reduce or eliminate risk of accidental or occupational diseases. The commitment of Occupational Safety is to maintain and ensure that the organizational structure and procedures performed during the workday are correct. The Health and Safety is the prevention of diseases and work-related accidents. Within this perspective, this work aimed to analyze the Health and Safety in the perception of employees of the sector's production company Vão Livre Estruturas Metálicas Ltda. through the variable environmental conditions, industrial accidents and their prevention, reduction and elimination of accidental causes. To achieve this purpose have been developed in an exploratory research, descriptive case study, field and literature. The results showed that employees in the productive sector are satisfied with the environmental conditions of lighting, ventilation, noise, personal protection and working hours. With regard to the occurrence of accidents and leaves it was found that most objected to have suffered an accident and therefore have been removed therefrom, which shows a favorable situation. Regarding the company's activities relating to training and supervision in the use of equipment Safety at Work research showed that meets the expectations of employees.

Keywords: People Management. Keep People. Health and Safety

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO I - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
1.1 ORGANIZAÇÃO.....	14
1.1.1 A administração e as Funções Organizacionais.....	15
1.2 A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	16
1.3 A GESTÃO DE PESSOAS E A ARH.....	17
1.3.1 Os objetivos da Gestão de Pessoas.....	19
1.3.2 Os processos da Gestão de Pessoas.....	20
1.3.2.1 Processos de Agregar Pessoas.....	21
1.3.2.2 Processos de Aplicar Pessoas.....	23
1.3.2.3 Processos de Recompensar Pessoas.....	24
1.3.2.4 Processos de Desenvolver Pessoas.....	26
1.3.2.5 Processos de Manter Pessoas.....	27
1.3.2.6 Processos de Monitorar Pessoas.....	29
1.4 SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	30
1.4.1 Implantação do Sistema de Saúde e Segurança.....	32
1.4.2 Considerações Legais.....	34
1.4.3 Saúde no Trabalho.....	39
1.4.4 Segurança do Trabalho.....	40
1.4.5 Recursos para implantação do Sistema de Saúde e Segurança.....	42
1.4.6 Custos de absorção.....	43
CAPÍTULO II - CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	44
2.1 Denominação Social.....	45
2.2 Nome Fantasia.....	45

2.3 Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica.....	45
2.4 Inscrição Estadual.....	45
2.5 Endereço.....	45
2.6 Forma Jurídica.....	46
2.7 Endereço Eletrônico.....	46
2.8 Logomarca.....	46
2.9 Número de Colaboradores.....	46
2.10 Caracterização do Quadro de Pessoal.....	47
2.11 Histórico da Empresa.....	47
2.12 Produtos e Serviços.....	48
2.13 Ramo de Atividade.....	48
2.14 Área Geográfica de Atuação.....	48
2.15 Clientes.....	49
2.16 Fornecedores.....	49
2.17 Missão.....	49
2.18 Visão.....	50
2.19 Pontos Fortes.....	50
2.20 Pontos a Melhorar.....	50
2.21 Ameaças.....	50
2.22 Oportunidades.....	50
CAPÍTULO III - ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	51
3.1 Classificação da Pesquisa.....	52
3.2 Variáveis da Pesquisa.....	53
3.3 População Pesquisada.....	53
3.4 Instrumento de Coleta de Dados.....	54
3.5 Análise dos Dados.....	55

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS...	56
4.1 Perfil e Caracterização dos Funcionários.....	57
4.2 Ambiência Organizacional.....	58
4.3 Análise dos Resultados.....	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS.....	73
APÊNDICES.....	76

Introdução

Em face do contexto de transformação vivenciado pelas organizações, caracterizado por diversas mudanças econômicas, sociais, políticas, conceituais e de um ambiente empresarial marcado pela busca da competitividade, pelo desenvolvimento tecnológico, cada vez mais há a necessidade que gestores utilizem modelos de gestão atualizados, visando alcançar objetivos organizacionais de forma eficiente, investindo principalmente nas pessoas que são o seu grande diferencial.

Ao se falar em organizações não se pode deixar de falar nas pessoas que as representam. Lidar com pessoas nas organizações é atualmente uma responsabilidade que se reveste de complexidade e nesse contexto se insere a Gestão de Pessoas e seus processos, que auxiliam no objetivo das organizações em alcançar o sucesso competitivo esperado.

Gestão de pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos. A moderna gestão de pessoas consiste de várias atividades integradas, como descrição e análise de cargos, planejamento de RH, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem estar etc. (CHIAVENATO, 2004).

A Saúde e Segurança do Trabalho tem o compromisso de prever acidentes analisando suas ocorrências, trabalhando no sentido de reduzir os riscos acidentais e doenças ocupacionais preocupando-se em manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos executados durante a jornada de trabalho estejam corretos, visando a manutenção da integridade física e mental das pessoas, com o intuito de permitir a boa execução das tarefas, quer eliminando as condições inseguras do ambiente quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Face ao exposto, o presente trabalho teve como objetivo principal analisar a Saúde e Segurança no Trabalho na percepção dos colaboradores do setor produtivo da empresa VÃO LIVRE ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA, e como objetivos específicos, procurou-se:

- Verificar as condições ambientais de trabalho, considerando as variáveis: iluminação, ventilação, ruídos, proteção individual e jornada de trabalho;

- Verificar a incidência de acidentes e afastamentos do trabalho;
- Mostrar a atuação da empresa referente a treinamento e fiscalização na utilização dos equipamentos de segurança no trabalho.

O trabalho foi estruturado da seguinte maneira:

No capítulo I encontra-se a fundamentação teórica, tratando-se do início da Administração de Recursos Humanos até a chegada da Gestão de Pessoas em especial os Seis Processos da Gestão de Pessoas, enfatizando o processo de Manter Pessoas, que é o ponto chave onde se encontra o tópico estudado: Saúde e Segurança.

No capítulo II consta a caracterização da organização que identifica as atividades desenvolvidas pela mesma, os dados que a constitui e os pontos importantes e relevantes da empresa.

No capítulo III trata-se dos aspectos metodológicos, apresentando forma, modelo de pesquisa, instrumento utilizado, população e variáveis pesquisadas.

No capítulo IV é feita a análise e a interpretação dos resultados obtidos pela pesquisa. Como etapas finais do trabalho, apresentam-se as considerações finais, bem como referências e apêndices.

Capítulo I
Fundamentação Teórica

1.1. ORGANIZAÇÃO

A sociedade moderna é composta de organizações, onde as atividades das mais diversas naturezas e características, relacionadas à produção de bens e serviços são projetadas, desenvolvidas, produzidas, aperfeiçoadas e executadas por elas. Nas organizações as pessoas passam a maior parte de suas vidas, seja trabalhando ou mantendo contato com as mesmas, por isso é importante conhecer o seu funcionamento para poder relacionar-se e entender sua dinâmica.

Para Chiavenato (2004), uma organização é uma reunião de pessoas que trabalham juntas para atingir um propósito comum.

Lacombe (2005) denomina organização como um grupo de pessoas que se constitui de forma organizada para atingir objetivos comuns. Segundo o autor para que exista uma organização é preciso que existam objetivos comuns, divisão de trabalho, fonte de autoridade e relações entre pessoas.

A cooperação entre os indivíduos da organização é essencial para sua existência, pois as mesmas são formadas por indivíduos que buscam alcançar objetivos, que em ação individual e isolada seria quase impossível alcançar.

Portanto as organizações são o cenário principal para o desenrolar do processo administrativo e cabe ao administrador conduzi-las de forma a serem bem sucedidas, utilizando para tal as melhores técnicas e recursos, principalmente o fator humano.

Segundo Katz apud Chiavenato (2003, p. 3) “o sucesso do administrador depende mais do seu desempenho e da maneira como lida com pessoas e situações do que de seus traços particulares de personalidade”.

1.1.1. A Administração e as Funções Organizacionais

A administração surgiu da necessidade de gerenciar instituições, ou seja, organizações e a necessidade de organizar nasceu com a Revolução Industrial levando os profissionais de áreas mais antigas a buscar soluções específicas para problemas que antes não existiam.

Para Maximiano (2000), administrar é o processo de tomar, realizar e alcançar ações que utilizam recursos para atingir objetivos, a principal razão para o estudo da administração é seu impacto sobre o desempenho das organizações. É a forma como são administradas que tornam as organizações mais ou menos capazes de utilizar corretamente seus recursos para atingir os objetivos corretos.

Fayol foi o primeiro a definir as funções básicas do administrador: planejar, organizar, controlar, coordenar, e comandar – POCCC. Atualmente com as contribuições da abordagem Neoclássica da administração, os princípios foram retalhados e são conhecidos como planejar, organizar dirigir e controlar – PODC.

Em síntese, o administrador é a ponte entre os meios (recursos financeiros, tecnológico e humano) e os fins (objetivos). Como elo entre os recursos e os objetivos de uma organização, cabe ao administrador combinar os recursos na proporção adequada. Para isso é necessário tomar decisões constantemente num contexto de restrições, pois, nenhuma organização por melhor que seja dispões de todos os recursos, e também a capacidade de processamento de informações do ser humano é limitada.

Administrar uma organização envolve a elaboração de planos, pareceres, relatórios, projetos, arbitragens e laudos, em que é exigida a aplicação de conhecimentos inerentes as técnicas de administração. Portanto o processo administrativo se constitui das habilidades em planejar, organizar, dirigir e controlar as atividades de uma organização. Já as funções organizacionais são formadas pelas áreas de produção/ operação, finanças, marketing, recursos humanos e pesquisa e desenvolvimento, que devem ser administradas por profissionais da área que possuam competências específicas para realizar os objetivos de cada setor. (MAXIMIANO 2004)

1.2. A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Segundo Dessler (2003), a Administração de Recursos Humanos (ARH) refere-se às práticas e as políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente à contratação, ao treinamento, à avaliação, à remuneração e ao oferecimento de um ambiente adequado e seguro aos funcionários da empresa.

Lacombe (2005) cita que, selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para trabalhar numa empresa como uma verdadeira equipe, com objetivos definidos, fazendo com que cada membro conheça seu papel, coopere com os demais e “vista a camisa” para produzir resultados é a responsabilidade mais importante dos administradores.

Já Chiavenato (2004), afirma que ARH é a função organizacional que está relacionada com a provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados.

Para o autor antigamente a ênfase era colocada no fazer corretamente as coisas através dos métodos e regras impostas aos funcionários para obter eficiência e resultados. Nessa perspectiva o século XX trouxe diversas transformações que influenciaram o cenário atual das organizações. Mudanças que marcaram a nova forma de administrar pessoas. Dentre essas transformações o autor cita três eras organizacionais distintas: Era Industrial Clássica, Era Industrial Neoclássica e Era da informação.

Ao longo do século XX, no desenvolvimento das três eras, a ARH passou por três etapas diferentes sobre como lidar com as pessoas na organização, são elas as Relações Industriais, os Recursos Humanos e a Gestão de Pessoas.

- **Relações Industriais** - É a fase da industrialização clássica, onde o departamento de pessoal era o órgão destinado a cumprir as exigências legais a respeito do emprego: admissão, anotações em carteira de trabalho, advertências e medidas disciplinares, contagem de férias. As pessoas são consideradas apêndice das máquinas e meras fornecedoras de esforço físico e muscular, predominando o conceito de mão de obra.

- **Recursos Humanos** - É a fase da industrialização neoclássica, os departamentos de recursos humanos surgem para substituir os antigos departamentos das relações industriais. O departamento desenvolve tarefas operacionais, burocráticas e funções táticas, como órgãos prestadores de serviços especializados.

- **Gestão de Pessoas** - Surge na era da informação para substituir os departamentos de recursos humanos. As tarefas operacionais e burocráticas são transferidas para terceiros através da terceirização, enquanto as atividades táticas são delegadas aos gerentes de linha em toda a organização, os quais passam a ser gestores de pessoas.

As pessoas passam a ser consideradas como parceiras da organização que tomam decisões a respeito de suas atividades cumprem metas e alcançam resultados previamente negociados e que servem o cliente no sentido de satisfazer suas necessidades e expectativas.

Na era da informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser a vantagem competitiva para as organizações bem sucedidas.

Segundo Lacombe (2005), as organizações já se deram conta da importância das pessoas e da forma como são administradas, diferentemente do que ocorria no passado, quando o foco recaía apenas na tecnologia do produto ou do processo nos mercados protegidos ou regulamentados, no acesso a recursos financeiros e economias de escala.

As empresas estão cada vez mais percebendo a importância das pessoas para o seu desenvolvimento, pois são as mesmas que podem tornar a organização fonte de sucesso. Por isso as pessoas não podem ser tratadas como meros recursos produtivos, precisa-se tratá-las como parceiros e colaboradores.

1.3. A GESTÃO DE PESSOAS E A ARH

A área de RH sofreu grandes transformações. Nos últimos anos passou por uma transição, saindo de um ambiente conservador e padronizado e passando para um estilo mais

inovador voltado a acompanhar as mudanças e transformações que estão ocorrendo no mundo.

Os profissionais da área precisam assumir múltiplos papéis, não é mais aceitável a idéia de apenas buscar a eficiência na parte operacional, ao contrário é preciso agregar valor cada vez mais à organização, por isso o desempenho estratégico tem que ser um ponto forte para alcançar a vantagem competitiva desejada.

Gestão de Pessoas é o novo termo usado para designar o antigo departamento de RH. Com todas as transformações não é mais possível adotar uma velha postura nas organizações.

Segundo Gil (2002) Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.

Como o nome sugere a gestão de pessoas é representada por uma interdependência entre as organizações e as pessoas que já não são meramente instrumentos, mas parceiros dotados de habilidades e conhecimentos que precisam ser gerenciados de forma a alcançar cada vez mais as metas, tanto pessoais quanto profissionais.

Para Chiavenato (2004), a relação de interdependência se dá da seguinte forma, as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões e para as pessoas as organizações constituem o meio através do qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais.

Para o autor a gestão de pessoas é contingencial dependendo da cultura de cada organização, da estrutura, do contexto organizacional, do negócio, da tecnologia utilizada dos processos internos entre outros.

Neste sentido a Gestão de Pessoas se baseia em considerar aspectos como buscar as pessoas como seres humanos, parceiras e não meramente recursos, pessoas como ativadores de recursos organizacionais, impulsionadoras de talentos e parceiras capazes de conduzi-la a excelência e ao sucesso.



FIGURA 1: As pessoas são recursos ou parceiras da organização?

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.08)

1.3.1. Os Objetivos da Gestão de Pessoas

“A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.” (CHIAVENATO, 2004, p.10)

Segundo o autor as pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização dependendo da maneira que são tratadas. Por esse motivo é melhor tratar os colaboradores como fonte de sucesso, como elemento básico para a eficácia organizacional.

Portanto os objetivos da gestão de pessoas são variados devendo contribuir para a eficácia organizacional através dos seguintes meios:

- Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão
- Proporcionar competitividade à organização
- Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas
- Aumentar a auto-realização e a satisfação das pessoas no trabalho
- Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho
- Administrar e impulsionar a mudança
- Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável

1.3.2. Os Processos da Gestão de Pessoas

Para Chiavenato (2004) a Gestão e Pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos constituído de seis processos básicos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

Processo é um conjunto de atividades estruturadas e destinadas a resultar em um produto especificado para um determinado cliente. É uma ordenação específica das atividades de trabalho no tempo e no espaço, com um começo, um fim e entradas e saídas claramente identificadas. O processo é entendido como uma série de atividades que forneçam valor a um cliente. O cliente do processo não é necessariamente um cliente externo da empresa. Ele pode ser de dentro da empresa. É o chamado cliente interno. (CHIAVENATO, 2004, p.16)

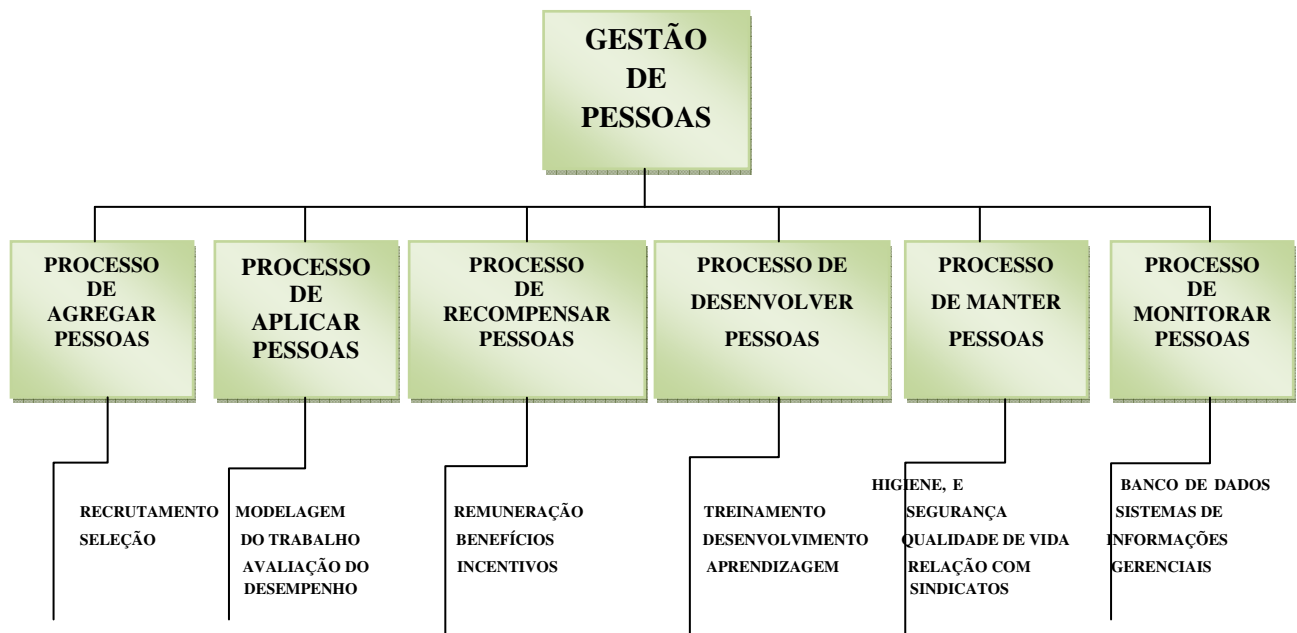


FIGURA 2: Os seis processos da Gestão de Pessoas

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.14)

1.3.2.1. Processo de Agregar Pessoas - Recrutamento e seleção

São os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa, constituem as rotas de ingresso na organização. Há um esquema de filtragem que codifica as características humanas importantes para o alcance dos objetivos organizacionais para selecionar a que melhor se enquadra na organização.

Esse processo apresenta uma enorme variabilidade nas organizações com duas abordagens, a tradicional e a moderna.

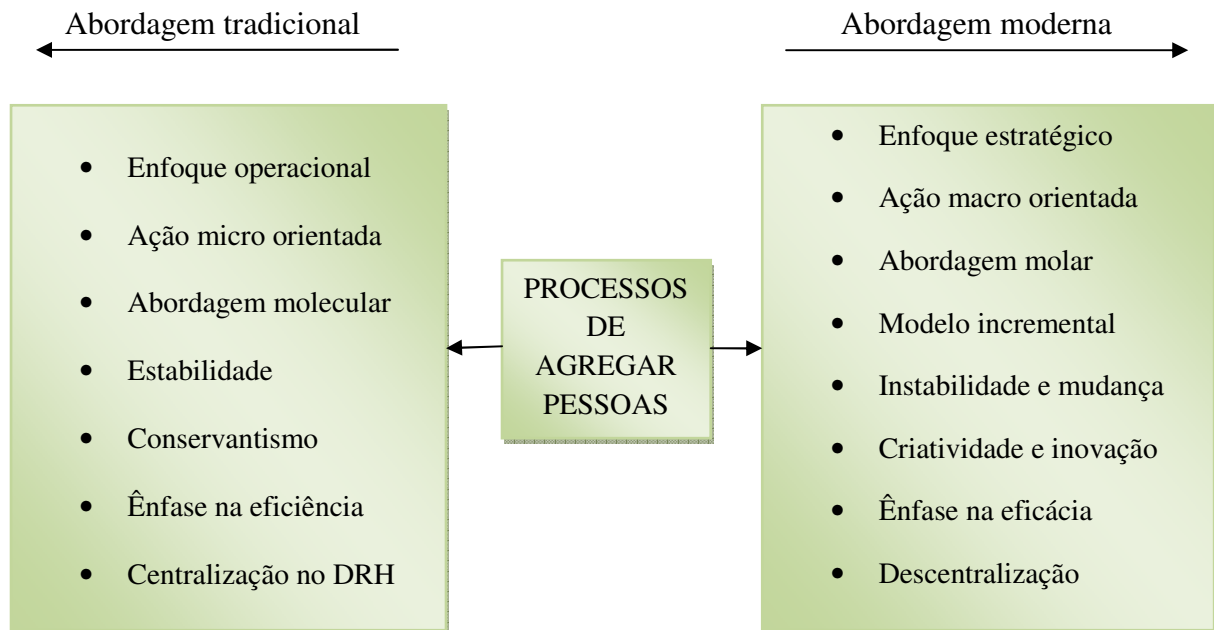


FIGURA 3: Abordagens do processo de agregar pessoas

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.99)

O processo de agregar pessoas constitui o primeiro grupo de processos da moderna gestão de pessoas. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimentos de pessoas. Incluem recrutamento e seleção.

Ribeiro (2005) denomina esse processo como admissão de pessoal, sendo composto de recrutamento, seleção e ambientação.

Para o autor, a função do recrutamento é suprir a seleção de pessoal de matéria-prima básica, ou seja, os candidatos ao emprego. Ele cita que recrutamento é um processo de coleta de informações e seleção é um processo de comparação e decisão entre os requisitos que o cargo exige dos ocupantes e o perfil das características dos candidatos.

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro a organização. É basicamente um sistema de informação, por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. (CHIAVENATO, 2004, p.113)

1.3.2.2. Processos de Aplicar Pessoas – Orientação das pessoas, Modelagem do trabalho e Avaliação do desempenho

São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação de desempenho.

O objetivo do processo de Aplicar Pessoas é mostrar como as pessoas são recepcionadas, escolhidas, introduzidas e iniciadas na organização.

Segundo Chiavenato (2004) os processos de aplicação de pessoas envolvem os primeiros passos na integração dos novos membros na organização, o desenho do cargo a ser desempenhado e a avaliação desse desempenho.

No entendimento do autor os processos podem ser rudimentares e obsoletos, como podem ser sofisticados e refinados. A figura mostra as duas tendências citadas pelo autor.

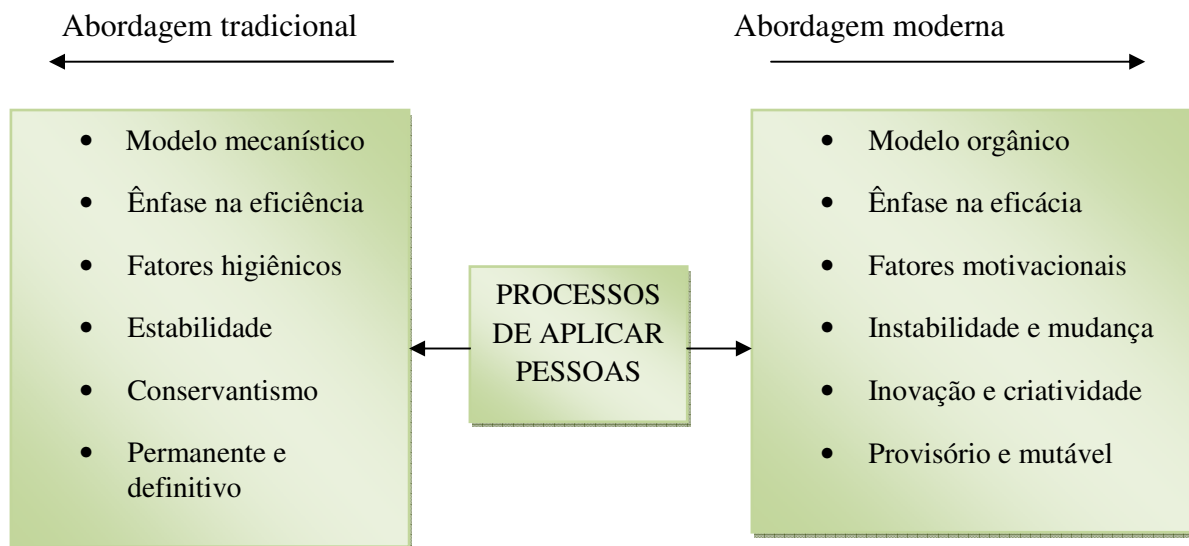


FIGURA 4: Abordagens do processo de aplicar pessoas

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.162)

Neste sentido o autor afirma que os processos de aplicar pessoas abrangem a orientação das pessoas que é o primeiro passo para sua adequação dentro dos cargos da organização, a modelagem do trabalho que é a maneira como o seu trabalho foi planejado, modelado e organizado, e avaliação e desempenho que é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa em função das tarefas que ela executa, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

1.3.2.3. Processos de Recompensar Pessoas – Remuneração e benefícios

Os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e a motivação dos funcionários da organização a serem alcançados e os objetivos individuais a serem satisfeitos.

São os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais.

A palavra recompensa significa uma retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém. A recompensa é elemento fundamental na condução das pessoas em termos de retribuição, retroação ou reconhecimento de seu desempenho na organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 252)

O autor cita que existe uma variabilidade de sistemas de recompensas desenvolvidos e utilizados pelas empresas. Algumas utilizam processos fixos e rígidos, genéricos e padronizados, tradicionais e ultrapassados, enquanto outras lançam mão de processos flexíveis, mais avançados e sofisticados para incentivar e motivar as pessoas que nelas trabalham.

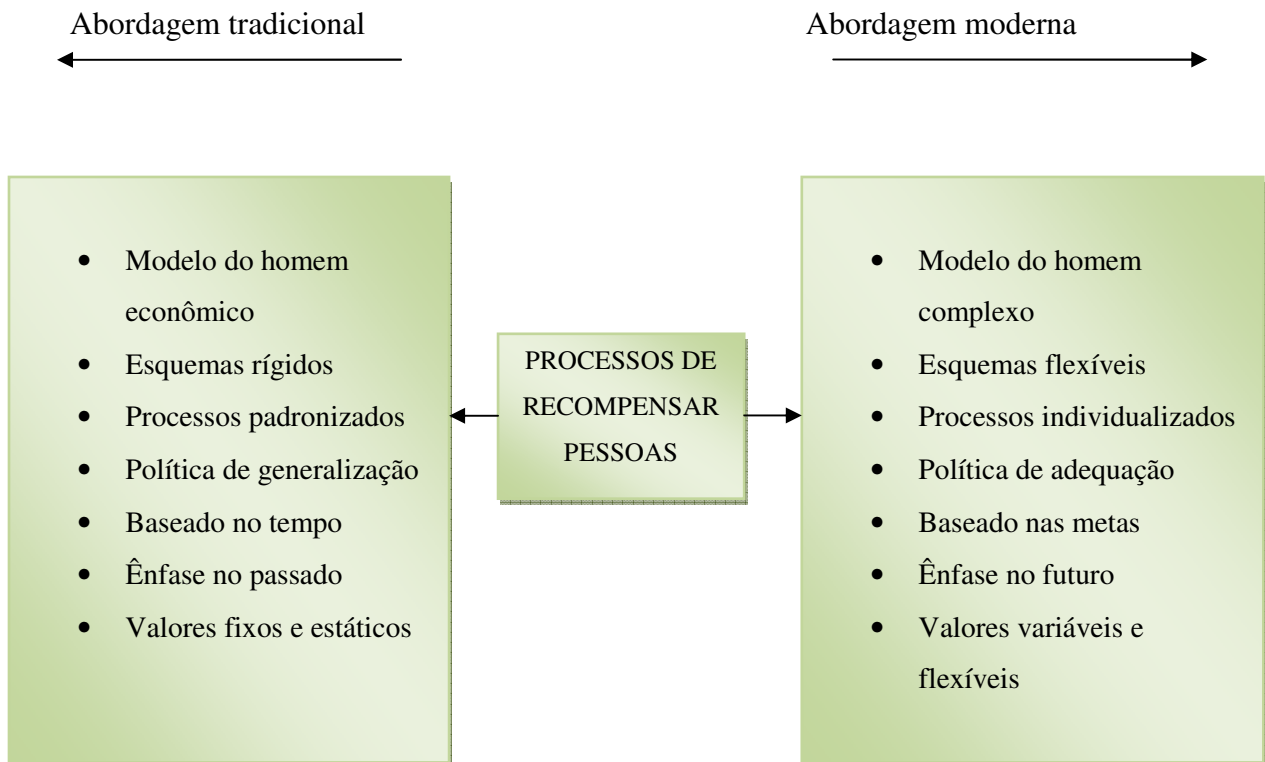


FIGURA 5: Abordagens do processo de recompensar pessoas

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.253)

Segundo o autor existe uma relação de troca entre a organização e o funcionário. A organização investe em recompensas interessadas em alcançar o retorno desejado e o funcionário entra com trabalho, dedicação e esforço pessoal para receber uma retribuição adequada.

Portanto a remuneração total é composta de três componentes, a remuneração básica, os incentivos salariais e os benefícios.

A remuneração básica é o pagamento fixo regular que o funcionário recebe mensalmente, os incentivos salariais são as recompensas concedidas aos funcionários com bom desempenho, através de bônus ou participação nos lucros e os benefícios também denominados remuneração indireta, concedida através de programas como férias, seguro de vida, transporte e refeições subsidiados.

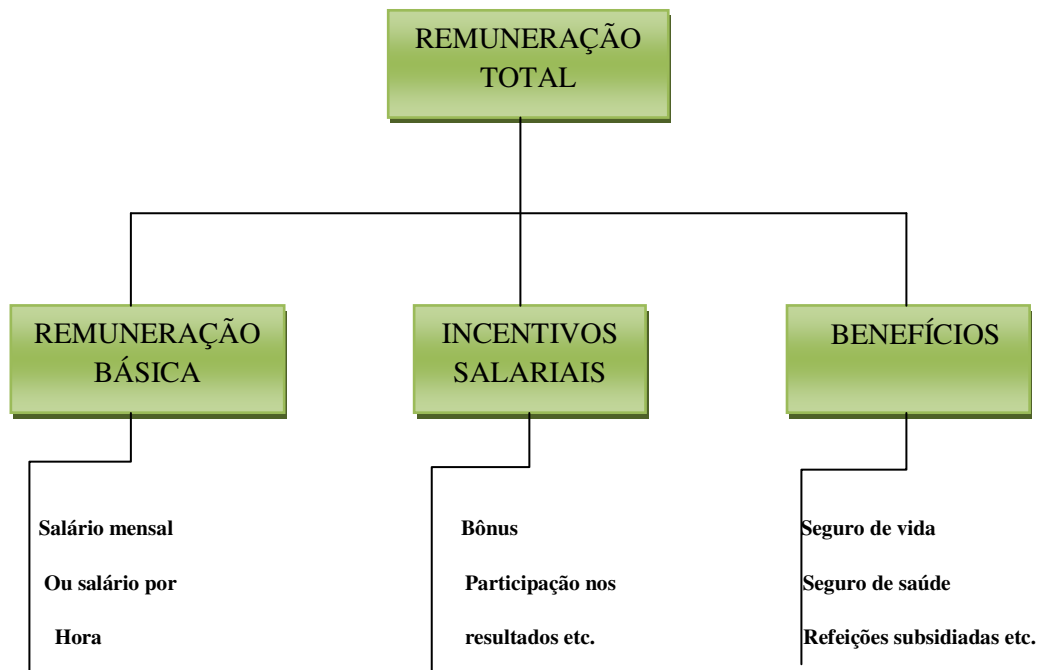


FIGURA 6: Os três componentes da remuneração total

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.257)

1.3.2.4. Processos de Desenvolver Pessoas – Treinamento, Desenvolvimento e Aprendizagem

São os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Incluem seu treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância. (CHIAVENATO, 2004, p. 15)

Na visão do autor, as pessoas têm uma incrível capacidade de aprender e se desenvolver e o processo de desenvolvimento está relacionado com educação, ele cita que desenvolver não é apenas dar-lhes informação é, sobretudo dar-lhes formação básica para que possam aprender novas atitudes, soluções, idéias e conceitos que as tornem mais eficazes no que fazem.

Portanto todo modelo de formação, capacitação, educação, treinamento e desenvolvimento deve assegurar ao ser humano a oportunidade de ser aquilo que pode ser a partir de suas próprias potencialidades, sejam elas inatas ou adquiridas.

Desenvolver e formar pessoas é proporcionar um enriquecimento da personalidade humana e as organizações estão cada vez mais preocupadas em oferecer as condições necessárias para o desenvolvimento dos seus colaboradores, caso isso não ocorra acabarão perdendo espaço e competitividade.

O treinamento tem muito a ver com conhecimento e o conhecimento é bom quando é útil, ou seja, se for aplicado para produzir resultados, melhorar processos, adicionar valor e gerar riqueza.

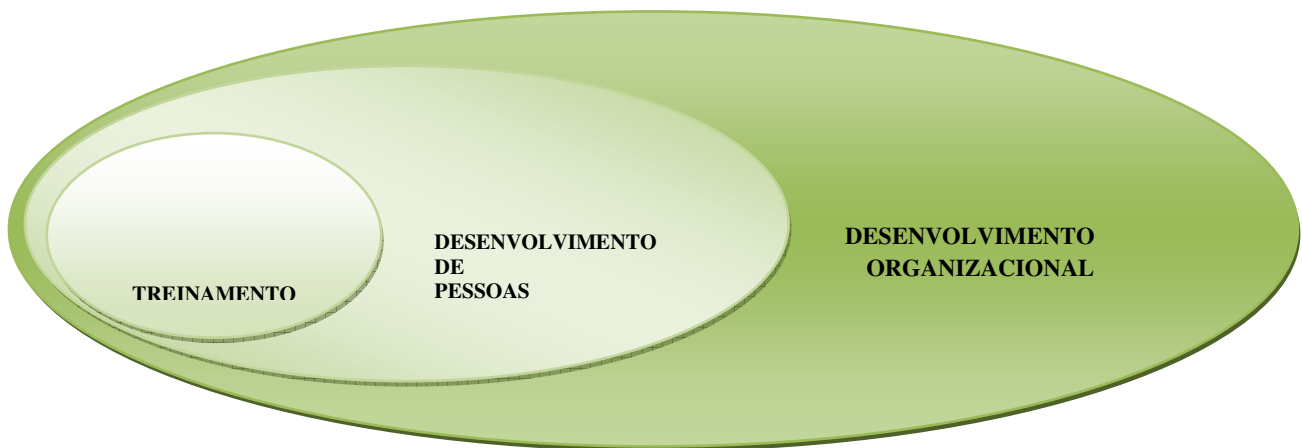


FIGURA 7: Os estratos de desenvolvimento

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.335)

1.3.2.5. Processos de Manter Pessoas – Relações com empregados; Higiene, segurança e qualidade de vida

São processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.

De acordo com Chiavenato (2004), a organização viável é aquela que não somente consegue captar e aplicar adequadamente os seus recursos humanos, como também os mantém satisfeitos a longo prazo na organização.

Nesse contexto se enquadra as Relações com empregados que segundo o autor têm por objetivo a criação de uma atmosfera de confiança, respeito e consideração e buscam estabelecer uma comunicação direta de duas vias para proporcionar assistência mútua e envolvimento.

O autor cita que os processos de manter pessoas existem para que a organização possa manter seus colaboradores satisfeitos e motivados e para que lhes seja asseguradas as condições necessárias, sejam elas físicas, psicológicas e sociais de permanecer na organização, obter seu compromisso e de vestir a sua camisa.

Para Chiavenato (2004) a manutenção de pessoas exige um conjunto de cuidados especiais, entre os quais sobressaem os estilos de gerência, as relações com os empregados e os programas de higiene e segurança do trabalho que assegurem qualidade de vida na organização.

Segundo Chiavenato (2004) a Higiene do trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental e com as condições de saúde e bem estar das pessoas, já Segurança do trabalho está relacionada com condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas.

Todos esses processos visam a proporcionar um ambiente físico, psicológico e social de trabalho agradável e seguro, bem como assegurar relações sindicais amigáveis e cooperativas, pois são importantes elementos na definição da permanência das pessoas na organização e, mais do que isso, na sua motivação para o trabalho e para o alcance dos objetivos organizacionais. (CHIAVENATO; 2004, p. 396)

1.3.2.6. Processos de Monitorar Pessoas – Bancos de dados e sistemas de informações

Monitorar significa seguir, acompanhar, orientar, manter o comportamento das pessoas dentro de determinados limites de variação e seus processos são utilizados para acompanhar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais. (CHIAVENATO; 2004)

O banco de dados funciona como sistema de armazenamento e acumulação de dados devidamente codificados e disponíveis para o processamento e obtenção de informações. Os bancos de dados constituindo-se em suporte básico dos sistemas de informação.

Com relação ao sistema de informação de RH o autor diz que é um sistema planejado para colher, processar, armazenar e disseminar informações a respeito dos recursos humanos, de modo a permitir a tomada de decisões eficazes pelos gerentes envolvidos.

Os processos de monitoração estão relacionados com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados, através da atividade das pessoas que compõem a organização e as organizações operam de acordo com determinados planos no sentido de alcançar objetivos, cumprir sua missão e atingir sua visão através de estratégias bem definidas.

Os processos de monitoração podem receber abordagem tradicional e moderna, influenciada pela Teoria X e Teoria Y, com posturas diferentes de acordo com o código de disciplina e com a abordagem adotada.

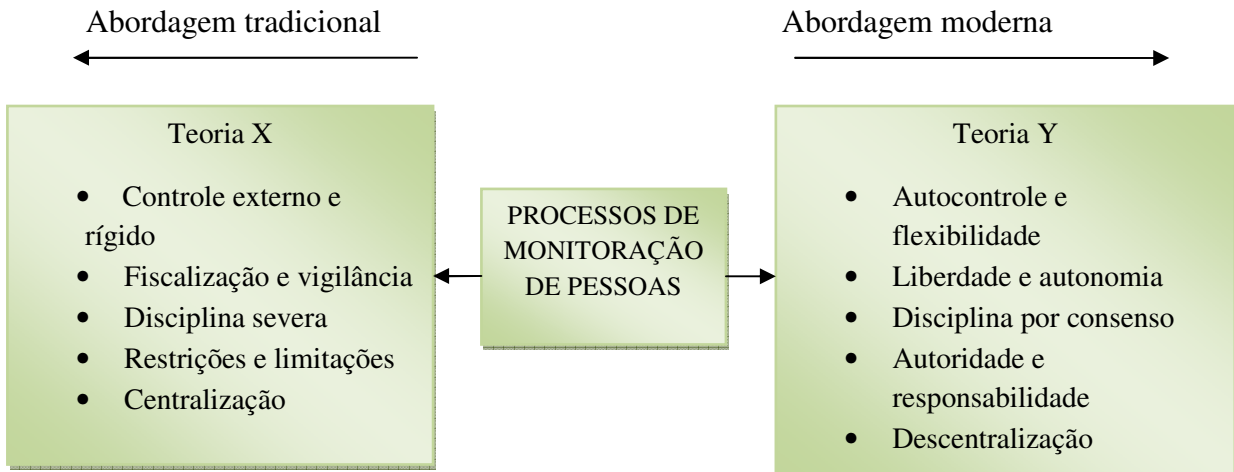


FIGURA 8: Abordagens do processo de monitorar pessoas

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p.459)

1.4. SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Pacheco Júnior apud Araújo (2008) relata que os estudos sobre Saúde e Segurança do Trabalho tiveram seu início, segundo relatos, no século XVI, em função da percepção de muitas perdas humanas e também da Revolução Industrial, surgindo a partir deste ponto associações que lutavam pelos direitos de seus associados, organizando e estruturando suas atividades. A partir destes acontecimentos, começaram a surgir as primeiras leis trabalhistas.

Lázaro Filho apud Araújo (2008) relata que, alguns conceitos de proteção são estabelecidos apenas três séculos após o primeiro registro conhecido, ao longo do século XIX, quando em diversas localidades foram estabelecidos preceitos de proteção que asseguravam a Saúde e a Segurança das pessoas nas organizações.

No Brasil as Normas Regulamentadoras foram aprovadas inicialmente em 1943 com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e posteriormente em 1978 com a portaria N° 3214, constituída de 28 normas relacionadas a equipamentos e máquinas de proteção, insalubridades e outros aspectos.

Para entender o processo da Saúde e Segurança do Trabalho e como ocorre todo o processo Araújo (2008), cita alguns conceitos com a ajuda de artigos contidos na legislação, retirados do site do senado federal. São eles:

Acidente de trabalho: é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício dos segurados referidos no inciso VII do art. 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.

Doença profissional: assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

O compromisso da Saúde do Trabalho é prever acidentes, analisando suas ocorrências e trabalhando no sentido da redução ou eliminação das doenças ocupacionais e dos riscos acidentais, visando manter a integridade física e mental das pessoas com o propósito de permitir o bom exercício das tarefas em um ambiente saudável e propício ao seu desenvolvimento, tanto no cotidiano de suas atribuições, quanto no âmbito de sua atuação.

Segundo Araujo (2008) os critérios básicos a respeito da aplicação da Saúde no Trabalho são os seguintes:

- **Promoção adequada das condições ambientais:** refere-se a variáveis exigidas e incluídas no ambiente de trabalho, tais como iluminação, ruídos e temperatura. As organizações devem estar atentas as necessidades básicas com relação à jornada de trabalho, de acordo com o perfil e as habilidades de cada pessoa da organização, sendo assim possível adequar pessoas a condições de ambiente.
- **Controle dos fatores causadores das doenças:** refere-se a fatores de risco à saúde, sejam eles, físicos, químicos ou biológicos. Refere-se a materiais ou elementos que manuseados podem desenvolver deficiência ocasionando risco à saúde.
- **Prevenção, redução e eliminação das causas prejudiciais:** refere-se a, baseado nos tópicos anteriores, planejar e desenvolver programas e aplicações de toda ordem com o intuito de orientar e promover educação correta na execução das atividades diárias com os materiais necessários para realizar as mesmas. É o desenvolvimento de ações preventivas.

O autor cita também que a Segurança do Trabalho tem a preocupação de manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos executados durante a jornada de trabalho estejam corretos, ou seja, que as pessoas estejam em um ambiente seguro.

Ele apresenta alguns critérios básicos para a aplicabilidade da Segurança do Trabalho. Os pontos são os seguintes:

- **Identificação das principais causas:** estar atento as ocorrências de acidentes de trabalho é uma característica importante dos gestores.
- **Correção e manutenção das estruturas físicas:** os gestores responsáveis devem prosseguir na correção dessas causas e, em seguida, providenciar para que sejam realizadas as manutenções necessárias.
- **Prevenção, redução e eliminação de acidentes:** a prevenção poderá ser realizada por meio de planejamento, programas de orientação e campanhas periódicas internas, a fim de educar as pessoas da organização em suas atividades diárias. Certamente a redução e a eliminação serão uma decorrência natural do esforço de todos.

1.4.1. Implantação do Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho

A ação do gestor de pessoas tem que ser baseada em idéias sólidas e transparentes, nesse sentido, é importante, para a empresa que deseja implantar um Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho conhecer alguns tópicos ligados ao tema em questão.

Para Araujo (2008) inicialmente as organizações precisam adotar as condições impostas pela legislação trabalhista, para desenvolver o processo de implantação. É preciso garantir à força de trabalho as condições adequadas para a execução de suas atividades.

A implantação do Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho está cada vez mais presente no dia a dia das organizações, pois as mesmas estão percebendo as vantagens intrínsecas da prática e percebendo isso como forma de sobrevivência no mercado.

O autor apresenta dez etapas que pode servir como guia para a implantação de um Sistema de Higiene e Segurança do Trabalho, hoje colocado como Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho.

1. **Compromisso com a alta direção e definição da política** - É preciso ética e transparência dos ideais geradores da ação e da mesma forma comprometimento das pessoas envolvidas.
2. **Definição da coordenação responsável pela implantação do sistema** - É preciso observar critérios para a escolha do responsável ou responsáveis pela coordenação do sistema de Saúde e Segurança, tais como: liderança, organização, capacidade e sistemática de operações, comportamento e relacionamento interpessoal e conhecimentos técnicos. É preciso também observar o fato que os integrantes devem ser acessíveis e comprometidos com o sistema e com o pessoal envolvido.
3. **Diagnóstico da situação presente da Saúde e Segurança do Trabalho na empresa** – Verificar a atual situação da organização. Observar critérios como perfil das pessoas envolvidas, estruturas da organização, necessidades de desenvolvimento e comprometimento do quadro funcional. A projeção de mudanças e as devidas adaptações serão de acordo com o diagnostico da situação.
4. **Preparação de cronograma** – Da visibilidade e lógica temporal ao processo de implantação do sistema.
5. **Difusão da política e seus objetivos em todos os níveis hierárquicos da empresa** – É importante que os gestores tenham excelente percepção do corpo funcional, pois assim os vários estratos sociais estarão presentes é esse o cuidado que as personagens com poder de decisão devem ter em relação às demandas de cada unidade da organização e de cada componente. De acordo com os cuidados que têm origens variadas (formação individual, capacidade de discernir e decidir, valores e historia familiar) é que serão conduzidas para a melhor política do Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho.
6. **Formação de equipes de trabalho** – É preciso comprometimento não apenas das pessoas envolvidas na gestão como também de toda a organização. Segundo Pacheco Junior (2008) uma possibilidade para este comprometimento é adotar

uma forma participativa, pois assim existirá maior envolvimento para atingir os objetivos traçados para a Saúde e Segurança do Trabalho.

7. Organização, higiene e limpeza em todas as áreas da empresa – É preciso dedicar atenção as locais mais propícios à proliferação de doenças, de permanência de riscos e aos aspectos de higiene fundamentais para a saúde de toda a estrutura funcional com o intuito de impedir que eles afetem a organização.

8. Elaboração do manual de Saúde e Segurança do Trabalho – É necessária a elaboração de um manual específico que oriente com detalhamento técnico ou burocrático apontando uma série de procedimentos a serem cumpridos, com o intuito de atender a certa atividade. É importante atentar que o manual deve ser atualizado.

9. Elaboração e implementação de procedimentos e instruções – É o ordenamento das etapas anteriores, acrescentando informações de forma clara e simples sobre os meios e modos de conseguir a cooperação das demais áreas da organização. É preciso esclarecer a todos em relação aos procedimentos e as devidas instruções para atuação no sistema em questão, assim poderão absorver com facilidade os conteúdos sugeridos nesta etapa.

10. Realização de auditorias internas – É necessário o acompanhamento e a verificação contínua, constatando a eficiência e controlando a manutenção necessária para o sucesso, a fim de avaliar positiva e/ou negativamente os resultados para depois desenvolver as correções necessárias.

As dez etapas para a implantação do Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho permitem observar e compreender os aspectos necessários a sua aplicabilidade.

1.4.2. Considerações Legais

Segundo Araujo (2008) as considerações legais englobam desde inspeções e instruções quanto à organização e ao corpo funcional até a verificação das instalações e condutas de trabalho. Não é exigência legal, mas convém à organização obter o certificado

da ISO 9000 sobre um Sistema de Higiene e Segurança do Trabalho e para isso deverá ter profissionais que estejam capacitados para atuar na administração do Sistema.

Organizações que apresentem um quadro funcional acima de cinquenta trabalhadores devem formar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), eleita por intermédio do corpo funcional.

De acordo com o autor a CIPA constitui uma das 28 Normas Regulamentadoras (NR), tendo sido alterada pela portaria nº 8 de 23 de Fevereiro de 1999, cap. V, Título II, da CLT, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Cabe a CIPA verificar as condições que causam insegurança e que possam causar acidentes, fiscalizando e informando a unidade que cuida da Saúde e Segurança que tomará as decisões necessárias a fim de solucionar as deficiências encontradas.

A CIPA tem a alternativa de programar palestras e campanhas com o objetivo de conscientizar a estrutura social que compõem a organização no sentido de prevenir, reduzir e até mesmo eliminar os acidentes.

A seguir será apresentada uma série de Normas Regulamentadoras que ajudará a compreender a complexidade dos processos direcionados à Saúde e à Segurança do Trabalho.

NR1 – Disposições gerais: As normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e também pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT.

NR2 – Inspeção prévia: Antes de iniciar suas atividades o estabelecimento deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério de Trabalho e Emprego, após a inspeção prévia o órgão emitirá o Certificado de Aprovação de Instalação – CAI. A inspeção prévia e a declaração de instalações constituem os elementos que asseguram ao novo estabelecimento o início de suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou doenças do trabalho. O estabelecimento que não atender ao disposto fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo.

NR3 – Embargo e interdição: O delegado Regional do trabalho Marítimo à vista do laudo técnico poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento ou até a obra, se o mesmo demonstrar grave e iminente risco para o trabalhador. Indicará as providências que deverão ser adotadas para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais.

NR4 – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT: As organizações regidas pela CLT manterão Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, a fim de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA: Estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas e privadas organizarem e manterem uma comissão constituída por empregados, com o objetivo de prevenir infortúnios laborais, por meio de apresentações, de sugestões e recomendações do empregador para que melhore as condições de trabalho, eliminando as possíveis causas de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

NR6 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI: Considera-se EPI todo dispositivo ou produto de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

NR7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO: Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte dos empregadores, do PCMSO com o objetivo de promover e preservar a saúde do conjunto de seus trabalhadores.

NR8 – Edificações: Estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir a segurança e conforto aos que nelas trabalham.

NR9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA: Visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

NR10 – Instalações e serviços em eletricidade: Fixa condições mínimas exigíveis para garantir a segurança dos empregados que trabalham em instalações elétricas, em suas

diversas etapas, incluindo projeto, execução, operação, manutenção, reforme e ampliação e ainda a segurança de usuários e terceiros.

NR11 – Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais: Tem como objetivo a segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras.

NR12 – Máquinas e equipamentos: Tem como alvo a manutenção das instalações e áreas de trabalho, ou seja, apresenta cuidados com pisos e com a área de circulação no que diz respeito ao espaço entre uma máquina e outra.

NR13 – Caldeiras e vasos de pressão: Esta norma apresenta cuidados com válvulas, injetores e o nível de água ou outro sistema que evite superaquecimento por alimentação deficiente, devendo por isto ser tratada com cuidados extraordinários em face do perigo sempre presente de um acidente de graves proporções.

NR14 – Fornos: Devem ser instalados de forma a evitar acúmulo de gases nocivos e altas temperaturas em áreas vizinhas.

NR15 – Atividades e operações insalubres: Descreve as atividades insalubres, inclusive seus limites de tolerância, definindo as situações que ensejam um exercício insalubre e também indicam os meios de proteger os trabalhadores de tais exposições nocivas a saúde.

NR16 – Atividades e operações perigosas: Apresenta restrições quanto à periculosidade e a salubridade, condições estas as quais as pessoas da organização não devem estar expostas, garantindo com isso a segurança das instalações.

NR17 – Ergonomia: Visa ao estabelecimento de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados do levantamento, transporte e descarga de matérias, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e a própria organização do trabalho.

NR18 – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção: Esta NR estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que

objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.

NR19 – Explosivos: Apresenta cuidados referentes ao “deposito, manuseio e armazenamento de explosivos”, uma vez que podem causar acidentes graves às pessoas.

NR20 – Líquidos combustíveis e inflamáveis: Apresenta regulamentações no que diz respeito à armazenagem e ao manuseio dos tanques.

NR21 – Trabalho a céu aberto: Nos trabalhos realizados a céu aberto, é obrigatória a existência de abrigos capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries. Serão exigidas medidas que protejam os trabalhadores contra insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes. Os locais de trabalho deverão ser mantidos em condições sanitárias compatíveis com o gênero de atividade.

NR22 – Segurança e saúde ocupacional na mineração: Estabelece métodos de segurança a serem observados pelas empresas que desenvolvem trabalhos subterrâneos, de modo a proporcionar a seus empregados satisfatórias condições de Segurança e Medicina do Trabalho.

NR23 – Proteção contra incêndios: Todas as empresas deverão possuir proteção contra incêndios, saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, equipamentos suficientes para combater o fogo em seu início, pessoas capacitadas no uso correto desses equipamentos.

NR24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho: Os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a um processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho.

NR25 – Resíduos industriais: Exige cuidados quanto às medidas, métodos, equipamentos ou dispositivos de controle do lançamento ou liberação dos contaminantes gasosos, instruindo de forma correta as pessoas envolvidas.

NR26 – Sinalização de segurança: Tem por objetivo fixar as cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, identificando os equipamentos de

segurança, delimitando áreas, identificando as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos, gases e advertindo contra riscos.

NR27 – Registro profissional do técnico de segurança do trabalho no Ministério do Trabalho e do Emprego: Esta norma regulamenta as condições necessárias para o exercício da profissão de Técnico de Segurança do Trabalho que depende de prévio registro no ministério do Trabalho e Emprego por intermédio da Secretaria de Segurança e Saúde no trabalho ou Delegacias Regionais do Trabalho.

NR28 – Fiscalização e penalidades: Estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de Segurança e Medicina do Trabalho tanto no que diz respeito à concessão de prazos às empresas, quanto ao procedimento de autuação por infração as Normas regulamentadoras.

Conhecer as Normas é importante, pois possibilitará compreender a complexidade e as necessidades quando se trata de Saúde e Segurança do Trabalho e desenvolverá uma permanente vigilância nos envolvidos.

1.4.3. Saúde no Trabalho

De acordo com Araujo (2008) os tópicos relacionados à aplicação da Saúde no Trabalho são: a promoção adequada das condições ambientais, o controle dos fatores causadores das doenças e a prevenção, redução e eliminação das causas nocivas. Segundo o autor três áreas de atuação da Saúde do Trabalho que se relacionam com os respectivos tópicos são: a medicina preventiva, a prevenção sanitária e a medicina ocupacional.

- **Medicina Preventiva:** Tem por objetivo a prevenção e o controle de doenças que muitas vezes impossibilitam os trabalhadores de exercerem suas atividades.
- **Prevenção Sanitária:** Tem por alvo a vigilância sanitária sobre o ambiente, a fim de não representar riscos à vida, assegurando condições ambientais adequadas aos integrantes da organização, possibilitando a tomada de medidas coercitivas em tempo hábil, impedindo sua proliferação.

- **Medicina Ocupacional:** Objetiva adaptar as pessoas da organização a sua função, prevenindo-as contra os riscos de agentes prejudiciais à saúde. Para que haja a prevenção e o controle corretos, são necessárias medidas tais como a realização de exames médicos, o desenvolvimento de programas e treinamentos de reabilitação e readaptação, instruindo todos inclusive para prestação de primeiros socorros.

A Saúde do Trabalho atua em três áreas: medicina preventiva, prevenção sanitária e medicina ocupacional, as três completam o ciclo denominado ciclo de atividades da Saúde do Trabalho, que se completa com a etapa de desenvolvimento, acompanhamento e manutenção da Saúde do Trabalho nas organizações, que visa o conforto das pessoas no trabalho, pensando em maior eficiência e eficácia do trabalho desenvolvido, gerando melhor resultado para a empresa.

1.4.4. Segurança do Trabalho

Muitos acidentes ocorrem por falta de conscientização dos gestores de pessoas e de parte do corpo funcional de como lidar com materiais e produtos que podem causar acidentes. Sendo assim, reconhecer a importância de instruções que conduzem à segurança do trabalho torna-se um diferencial no resultado final da organização, quer pela boa redução do número de acidentes, quer pelos resultados de cunho financeiro.

Segundo Araujo (2008) a Segurança do Trabalho apresenta três objetivos, que são: a identificação das principais causas, a correção e manutenção das estruturas físicas e a prevenção, redução e eliminação dos acidentes.

De acordo com o autor a prevenção de acidentes é um tópico que visa à busca constante de redução e eliminação dos acidentes de trabalho e é constituído de cinco etapas que pode ser absorvida pelas organizações com facilidade, são elas:

- Conscientização
- Classificação dos acidentes
- Principais causas

- Medidas de prevenção
- Avaliação periódica

1 – Conscientização: “Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados provocando lesão corporal ou perturbação funcional”. O sucesso de um programa de prevenção de acidentes está intimamente ligado ao forte desejo dos tomadores de decisão gerando conscientização nos seus colaboradores

O gestor tem de estar consciente não somente para reduzir ou eliminar acidentes, como para dar a sua colaboração visando os melhores resultados para a organização.

2 – Classificação dos acidentes: Classificados de acordo com sua complexidade e lesões que resultam em alguma deficiência de maior ou menor gravidade.

- Acidente sem afastamento – a pessoa acidentada tem condições plenas de continuar seu trabalho no mesmo dia ou um ou dois dias depois sem grandes restrições. Não entra nos cálculos dos coeficientes de frequência e gravidade.
- Acidente com afastamento – pode resultar em algumas incapacidades que ocasionam o afastamento da pessoa acidentada. São elas: incapacidade total permanente, morte.

3 – Principais causas: É importante conhecer as causas dos acidentes de trabalho para que estudos sejam realizados com o propósito de melhorar a elaboração de programas e campanhas de prevenção de acidentes. Tachizawa apud Araujo (2008) apontam três aspectos que auxiliam na busca das causas de acidentes.

- Características pessoais – personalidade, inteligência, motivação, aptidões sensoriais e motoras.
- Comportamentos disfuncionais – desatenção, esquecimento, negligência.
- Degradação do ambiente de trabalho – equipamentos mal projetados ou em precário estado de conservação, layout (arranjo físico) mal definido.

4 – Medidas de prevenção: além de fatores essenciais, como o desenvolvimento de programas preventivos, a formação de profissionais especializados, o uso de equipamentos

de proteção individuais, as organizações necessitam de outros procedimentos que visem à prevenção ainda mais eficiente. Normalmente são utilizados dois coeficientes que contribuem para a elaboração de programas de prevenção. São eles:

- COEFICIENTE DE FREQUÊNCIA

$$CF = \frac{\text{n}^\circ \text{ de acidentes com afastamento} \times 1.000.000}{\text{n}^\circ \text{ de pessoas / horas trabalhadas}}$$

n° de pessoas / horas trabalhadas

- COEFICIENTE DE GRAVIDADE

$$CG = \frac{\text{dias perdidos} + \text{dias debitados} \times 1.000.000}{\text{n}^\circ \text{ pessoas / horas trabalhadas}}$$

n° pessoas / horas trabalhadas

5 – Avaliação periódica: Reis Apud Araujo (2008) esclarece que ao detectar a ocorrência de um acidente de trabalho a CIPA deve por determinação da NR5, preencher uma ficha com os dados do acidente ocorrido.

1.4.5. Recursos para implantação do Sistema de Saúde e Segurança

Araujo (2008) cita que as organizações contam com diversos recursos na implantação de um sistema em Saúde e Segurança, são eles:

- **Palestras:** É preciso que os gestores percebam a necessidade de programar treinamentos a fim de conscientizar as pessoas quanto a seus papéis nas organizações e nas atividades específicas de Saúde e Segurança do Trabalho.
- **Internet:** Permite que os gestores possam facilmente encontrar empresas que ofereçam sistemas e serviços de Saúde e/ou Segurança do Trabalho.

- **Implantação de sistemas:** Além de contar com a internet, os gestores também têm a facilidade de terceirizar a implantação do Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho com um razoável grau de certeza no que diz respeito à qualidade esperada.
- **Gerenciamento de sistemas:** O gerenciamento se faz juntamente ao acompanhamento do sistema implantado, sendo necessárias verificação e adaptações constantes a fim de aprimorar a situação da organização. Se a implantação do sistema é feito por uma empresa terceirizada o gestor não pode esquecer-se de acompanhar de perto a ação da mesma para que não haja prejuízos na qualidade dos trabalhos e da imagem da empresa.

1.4.6. Custos de absorção

Araujo (2008) explica que a implantação e a manutenção de um Sistema de Saúde e Segurança do trabalho requerem um período de adaptação, desenvolvimento e avaliação dos pontos positivos e/ou negativos. As organizações iniciam um processo de melhor desenvolvimento e absorção de novos procedimentos a partir do momento em que vivenciam perdas de toda ordem, as quais demonstrem a fragilidade do sistema em curso e percebem-se em rota de colisão com a lógica de qualquer sistema de Saúde e Segurança do Trabalho.

De acordo com o autor a inclusão de novos procedimentos conduz a um processo de mudança que vai exigir algum treinamento, alguma sensibilização de uma parte ou de todo corpo funcional, esses fatores produzirão custos, por isso é importante que os gestores tenham a verdadeira dimensão dos custos que serão absorvidos pelo sistema, uma vez que o benefício tem de justificar os custos envolvidos.

Para Chiavenato (2004) o acidente constitui um fator altamente negativo e suas causas e custos devem ser analisados para se remover eventuais condições inseguras ou atos inseguros, para ele se as organizações buscam eficiência, eficácia e lucros, precisam estar dispostas a investir dinheiro para criar condições que excedam as condições exigidas pela lei, exatamente para se manterem eficientes, eficazes e lucrativas.

Capítulo II
Caracterização da Empresa

2.1 DENOMINAÇÃO SOCIAL

Vão Livre Estruturas Metálicas LTDA.

2.2 NOME FANTASIA

Vão Livre

2.3 CADASTRO NACIONAL DE PESSOA JURÍDICA

70.132.170/0001-05

2.4 INSCRIÇÃO ESTADUAL

16.105.234-7

2.5 ENDEREÇO

Rua Maria de Figueiredo S/N – Distrito Industrial / Queimadas – PB

2.6 FORMA JURÍDICA

Sociedade Limitada

2.7 ENDEREÇO ELETRÔNICO

www.vaolive.com.br

2.8 LOGOMARCA



2.9 NÚMERO DE COLABORADORES

216 colaboradores

2.10 CARACTERIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Administração	11	Manutenção	16
Engenharia	07	Produção	76
Projeto	05	Expedição	12
Almoxarifado	03	Montagem	34
Qualidade	03	Obra Civil	47
SESMT	02		

2.11 HISTÓRICO DA EMPRESA

Fundada em 1994 pelo Engenheiro Civil Alexandre Carlos Ramos de Lira, ainda proprietário e Diretor Presidente, tendo como sócia sua esposa a Odontopediatra Dra. Gerana Lucena de Araújo Lira, a Vão Livre Estruturas Metálicas Ltda. surge como uma empresa inovadora no setor da construção. Líder no segmento de engenharia metálica, sinônimo de praticidade, resistência e modernidade a Vão Livre conta com uma equipe de profissionais especializados, que utilizando tecnologia de ponta, e experiência de quem trabalha com qualidade na excelência de seus serviços, garante o que faz, oferecendo aos seus clientes o que há de melhor no mercado.

O Eng. Alexandre Lira para implantar suas idéias, viajou para fora do País para conhecer a revolucionária arte de construir em metal, dispensando pilares de concreto. O sistema construtivo da Vão Livre foi elaborado para oferecer soluções adequadas à edificação de prédios metálicos industriais, comerciais e de múltiplos pavimentos, com o objetivo de otimizar os custos, através da redução do prazo de construção e oferecer alto padrão de qualidade. Ao longo dos anos a Vão Livre vêm se tornando referência em Construções Metálicas, alcançando reconhecimento nas regiões Norte e Nordeste.

A empresa está crescendo a cada ano que passa, iniciou suas atividades com poucos funcionários, cerca de trinta, no decorrer dos anos vem aumento seu quadro profissional. No ano de 2010 houve um grande crescimento com investimentos em máquinas e novos equipamentos, estendendo esse crescimento também ao seu quadro de funcionários. Em 2011 a empresa contou com novas parcerias e novos projetos e para o ano de 2012 espera-se um crescimento bem maior com a implantação dos outros turnos de trabalho além do comercial já existente.

Para tanto, será necessário aumentar o ativo imobilizado e também as suas instalações físicas para instalar, de forma adequada, os novos colaboradores.

2.12 PRODUTOS E SERVIÇOS

Fabricação e Montagem de Estruturas Metálicas

2.13 RAMO DE ATIVIDADE

Indústria Metalúrgica

2.14 ÁREA GEOGRÁFICA DE ATUAÇÃO

Território Nacional, principalmente Região Nordeste.

2.15 CLIENTES

- CIPRESA, COMPECC, CONTÉRMICA, POTIGUAR, PORTO SALGADO, DENTRE OUTRAS CONSTRUTORAS;
- EXECUTIVE TRADE CENTER – RECIFE – PE;
- CAIXA ECONÔMICA FEDERAL;
- PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
- C&A;
- LOJAS AMERICANAS S.A;
- CONDOMÍNIO SAINT ELISEÉ, RECIFE - PE;
- SHOPPING VIA SUL, NATAL – RN;
- MAG SHOPPING, JOÃO PESSOA – PB;
- FACULDADES MAURÍCIO DE NASSAU.

2.16 FORNECEDORES

- GERDAU AÇO MINAS;
- COMERCIAL GERDAU;
- METFORM;
- VENEZA PARAFUSOS;
- WHITE MARTINS;
- TINTAS CORAL.

2.17 MISSÃO

Atender as expectativas dos clientes colaboradores com comprometimento e eficácia, mantendo altos índices de produtividade com tecnologia de ponta e respeito ao meio ambiente. Construir com agilidade, segurança e modernidade.

2.18 VISÃO

Tornar-se a melhor empresa no ramo de fabricação e montagem de estruturas metálicas do Brasil, diferenciando-se pela qualidade e inovação. Contribuir para o desenvolvimento do país.

2.19 PONTOS FORTES

- A empresa está em crescimento e expansão de seus negócios;
- O mercado de construção em estruturas metálicas é vantajoso;
- A Vão Livre Estruturas Metálicas é bem conceituada no mercado é reconhecida como uma empresa ética, sólida e pontual;
- Investimento na linha de produção o que proporciona a empresa segurança na prestação de serviços.

2.20 PONTOS A MELHORAR

- O setor administrativo está em fase de adaptação;
- A implantação dos novos sistemas de informação é lenta.
- Defasagem de mão de obra no mercado para o setor da produção.

2.21 AMEAÇAS

- Crescimento do mercado competitivo

2.22 OPORTUNIDADES

- Captação de novos clientes para a empresa

Capítulo III
Aspectos Metodológicos

Considerando que a metodologia de uma pesquisa está voltada ao modelo de investigação e aos diversos procedimentos que são utilizados para tornar compreensíveis os métodos utilizados tanto na coleta dos dados, quanto em seu tratamento e análise, através de instrumentos adequados, o presente capítulo trata dos procedimentos metodológicos adotados na investigação, abordando métodos e técnicas utilizadas para o desenvolvimento do estudo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para a realização desta pesquisa, tomou-se como base o critério apresentado por Vergara (2008), em que classifica a pesquisa em dois tipos: quanto aos fins e quanto aos meios; portanto:

- **Quanto aos fins** – trata-se de uma **pesquisa exploratória** que se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de idéias. Este tipo de idéia também se denomina “pesquisa de base”, pois oferece dados elementares que dão suporte para que sejam realizados estudos mais aprofundados sobre o tema, utilizou-se a **pesquisa descritiva** que expõe características de determinada população ou determinado fenômeno e estabelece também correlações, entre variáveis e define sua natureza. E **estudo de caso** que é um circunscrito a uma ou a poucas unidades entendidas essas como pessoa, família, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento.
- **Quanto aos meios** – pesquisa de campo e bibliográfica.

Pesquisa de campo - por ser uma investigação empírica realizada no local onde ocorre um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, questionários, testes e observações participantes ou não.

Bibliográfica - por se tratar de um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

3.2 VARIÁVEIS DA PESQUISA

Para a realização da pesquisa sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho dos colaboradores internos que trabalham no setor produtivo da Vão Livre, foi aplicado um questionário com duas etapas. Na primeira identificou-se o perfil dos colaboradores analisando as seguintes variáveis: sexo, grau de instrução, faixa etária, estado civil, tempo de trabalho na empresa, cargo exercido e remuneração. Na segunda etapa foi feita uma pesquisa de ambiência organizacional, procurando avaliar às variáveis a respeito de condições ambientais, acidentes de trabalho e prevenção, redução e eliminação das causas ligadas ao quadro de Saúde e Segurança no Trabalho. Nesta visão, apresenta-se o seguinte quadro de variáveis:

VARIÁVEL	QUESTÕES
<ul style="list-style-type: none"> • Condições ambientais 	1, 2, 3, 4 e 5
<ul style="list-style-type: none"> • Acidentes de trabalho 	6,7 e 8
<ul style="list-style-type: none"> • Prevenção, redução e eliminação das causas 	9,10 e 11

Quadro 1 – Relação entre variáveis e questões na pesquisa de ambiência organizacional

Fonte: Adaptação de Araújo (2008)

3.3 POPULAÇÃO PESQUISADA

O universo e população segundo Vergara(2008), podem ser definidos como empresas, produtos ou pessoas, por exemplo, que possuem as características que serão objetos de estudo. Neste contexto a empresa VÃO LIVRE conta atualmente com 216

colaboradores em todo o seu quando funcional, subdivididos nas diversas funções operacionais e administrativas. Para essa pesquisa optou-se por trabalhar com todos os funcionários ligados diretamente com a produção, atualmente 76 funcionários, ou seja, 100% dos colaboradores do setor produtivo.

Para visualizar o quadro geral pesquisado do setor da produção da Vão Livre, apresenta-se o quadro:

CARGO	<i>f</i>	%	AMOSTRA
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	26	34,2	26
SOLDADOR	8	10,5	8
ARMADOR	12	15,8	12
AUXILIAR DE PINTURA	11	14,5	11
PINTOR	6	7,9	6
OUTROS	13	17,1	13
TOTAL	76	100	76

Quadro 2 – Distribuição dos funcionários segundo o cargo no setor produtivo

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012 *f*- Freqüência

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

De acordo com Rudio (1999) diz-se que um instrumento é válido quando mede o que pretende medir e fidedigno quando aplicado à mesma amostra, oferece consistentemente os mesmos resultados.

Para efeito da presente pesquisa optou-se pela utilização de um questionário, composto por questões objetivas e dividido em duas partes. A primeira identificando o perfil dos colaboradores da empresa, a segunda parte visa analisar as variáveis relacionadas à

Saúde e a Segurança no Trabalho. Para aferir a intensidade das opiniões ou reações dos respondentes foi adotada a escala de Likert (escala de diferencial semântico).

Na escala de Likert, segundo Mattar(2001), os respondentes são solicitados não só a concordarem ou discordarem das afirmações, mas também a informarem qual o seu grau de concordância ou discordância.

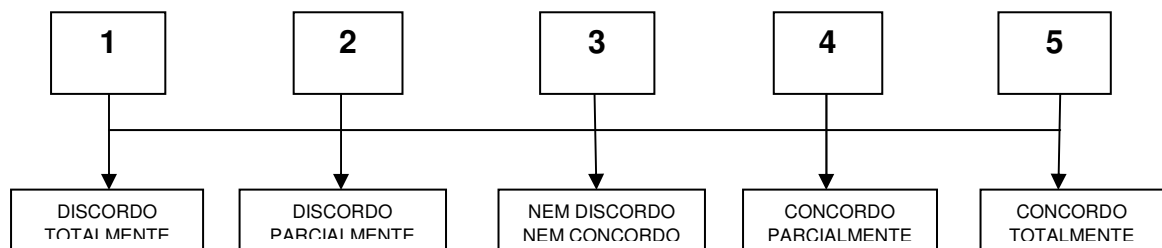


FIGURA 9: Escala de Likert

FONTE: Adaptação de Mattar(2001)

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram analisados através de estatística simples, como média e distribuição de frequência, para tanto se utilizou software Microsoft Excel para criação de planilhas eletrônicas, tabelas codificadoras e gráficos representativos.

Capítulo IV
Apresentação e Discussão
dos Resultados

4.1 PERFIL E CARACTERIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

A partir dos dados coletados verificou-se o seguinte: o setor produtivo da empresa em estudo é composto na sua maioria de funcionários do sexo masculino (100%), com nível fundamental (51,3%), com faixa etária de 21 a 30 anos (56,6%), casados (50%), com tempo de serviço na empresa de 1 a 3 anos (80,3%) e recebendo remuneração de 1 a 2 salários mínimos (50%), podendo ser visualizado no quadro a seguir:

VARIÁVEL	Nº DE FUNCIONÁRIOS	%
SEXO		
MASCULINO	76	100,0
FEMININO	0	00,0
TOTAL	76	100,0
ESCOLARIDADE		
NÍVEL FUNDAMENTAL	39	51,3
NÍVEL MÉDIO	34	44,8
NÍVEL SUPERIOR	3	03,9
TOTAL	76	100,0
FAIXA ETÁRIA		
ATÉ 20	10	13,2
21 A 30	43	56,6
31 A 40	14	18,4
41 A 50	7	09,2
ACIMA DE 50	2	02,6
TOTAL	76	100,0
ESTADO CIVIL		
SOLTEIRO	36	47,4
CASADO	38	50,0
DESQUITADO/DIVORCIADO	0	00,0
VIÚVO	0	00,0
COMPANHEIRO	2	02,0
TOTAL	76	100,0
TEMPO DE SERVIÇO		
DE 1 A 3	61	80,3
DE 4 A 6	11	14,5
DE 7 A 9	1	01,3
DE 10 A 12	0	00,0
ACIMA DE 12	3	03,0
TOTAL	76	100,0
REMUNERAÇÃO		
ATÉ 1 SALÁRIO	36	47,4
DE 1 A 2	38	50,0
DE 2 A 3	2	02,6
DE 3 A 4	0	00,0
ACIMA DE 4	0	00,0
TOTAL	76	100,0

Quadro 3 - Perfil dos Funcionários entrevistados no setor produtivo

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

4.2 AMBIÊNCIA ORGANIZACIONAL

A pesquisa de ambiência organizacional visa analisar o quadro de Saúde e Segurança da VÃO LIVRE, tomando como base as variáveis: condições ambientais, acidentes de trabalho e prevenção, redução e eliminação das causas.

Com o objetivo de visualizar o panorama geral dos dados das 11 questões do questionário de ambiência organizacional, apresenta-se o quadro:

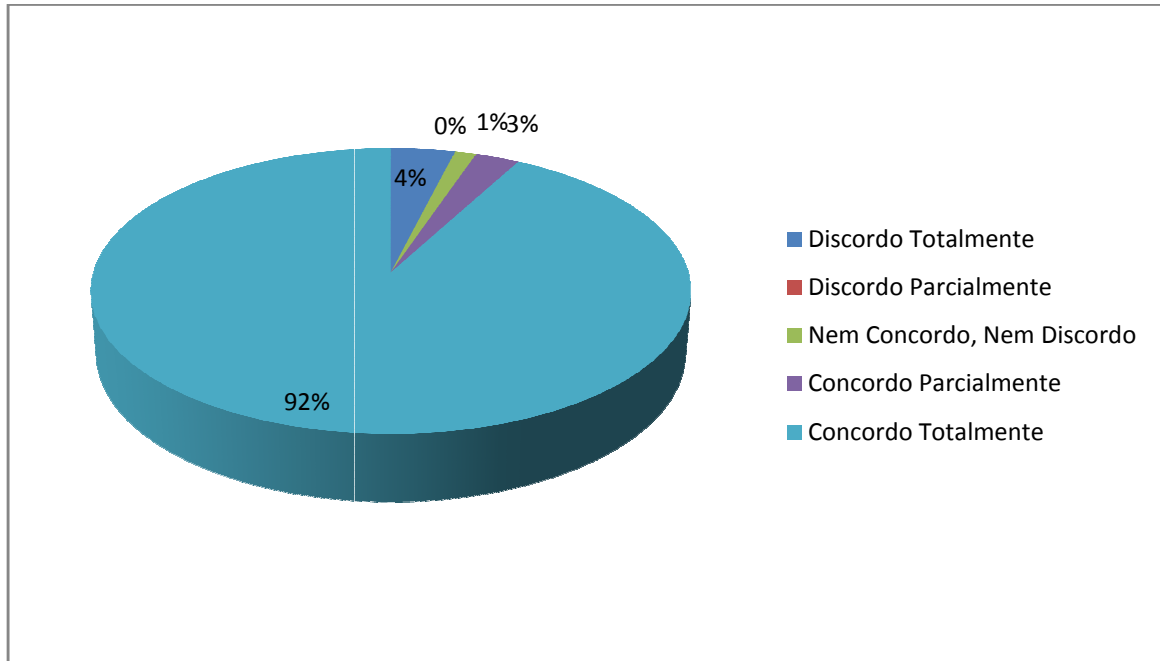
ITENS	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	NEM		CONCORDO TOTALMENTE	TOTAL
			CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO PARCIALMENTE		
1. A iluminação de meu ambiente de trabalho é adequada.	3	0	1	2	70	76
2. A ventilação de meu ambiente de trabalho é satisfatória.	6	4	2	1	63	76
3. O ruído atrapalha meu desempenho profissional.	51	1	4	7	13	76
4. Utilizo sempre os equipamentos de proteção individual proporcionados pela empresa.	0	0	0	0	76	76
5. Sempre ultrapasso a carga horária diária de trabalho.	54	1	0	19	2	76
6. Já fui vítima de um acidente de trabalho.	68	0	0	0	8	76
7. Fui afastado do trabalho em consequência de acidente de trabalho.	68	0	0	0	8	76
8. Sinto segurança com a utilização dos equipamentos em meu trabalho.	3	2	0	6	65	76
9. A empresa proporciona treinamento referente ao equipamento que utilizo na realização do meu trabalho.	26	3	3	6	38	76
10. Tenho participado de palestras ou cursos oferecidos pela empresa referente à segurança no trabalho.	13	3	1	9	50	76
11. O responsável pela segurança no trabalho sempre fiscaliza a utilização correta dos equipamentos que manuseio na realização das minhas tarefas.	8	3	0	3	62	76

Quadro 4 – Panorama Geral dos Dados da segunda parte do Questionário

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Gráfico 1 – A iluminação do meu ambiente de trabalho é adequada.



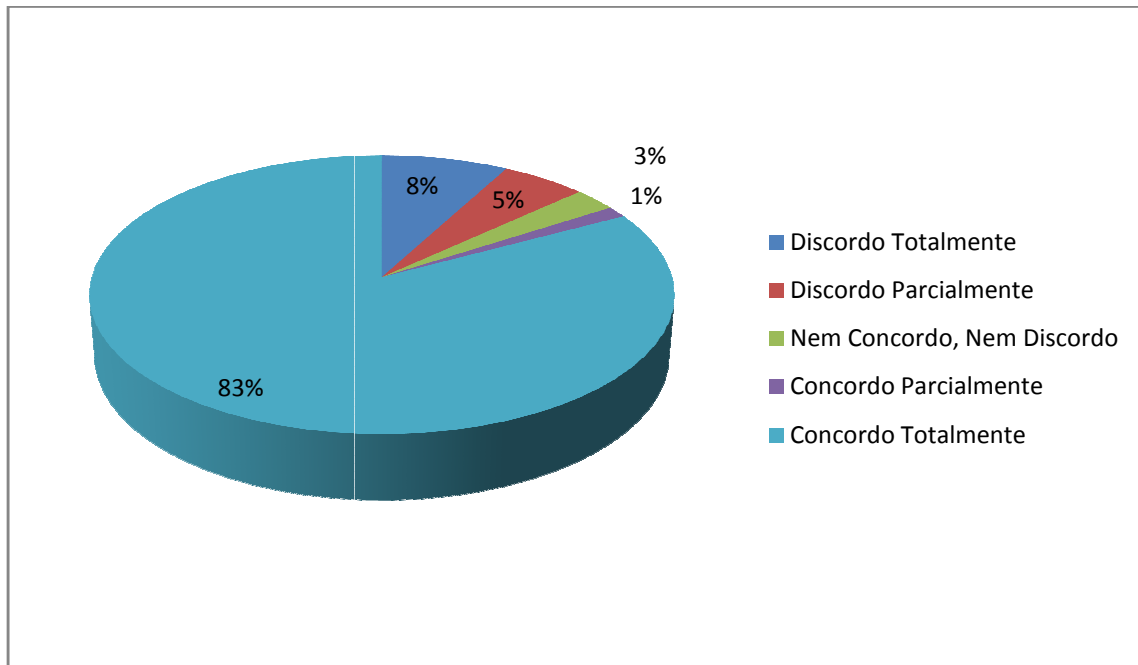
Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Observa-se na questão um (gráfico 1) a predominância da satisfação dos funcionários com relação a iluminação de seu ambiente de trabalho, os que concordam parcialmente (3%) e os que concordam totalmente (92%), totalizando 95% das respostas obtidas.

Esta questão está ligada a variável promoção adequada das condições ambientais que segundo Araujo (2008), refere-se às variáveis exigidas e incluídas no ambiente de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2004) o ambiente físico de trabalho envolve a luminosidade adequada a cada tipo de atividade.

Gráfico 2 – A ventilação do meu ambiente de trabalho é satisfatória.

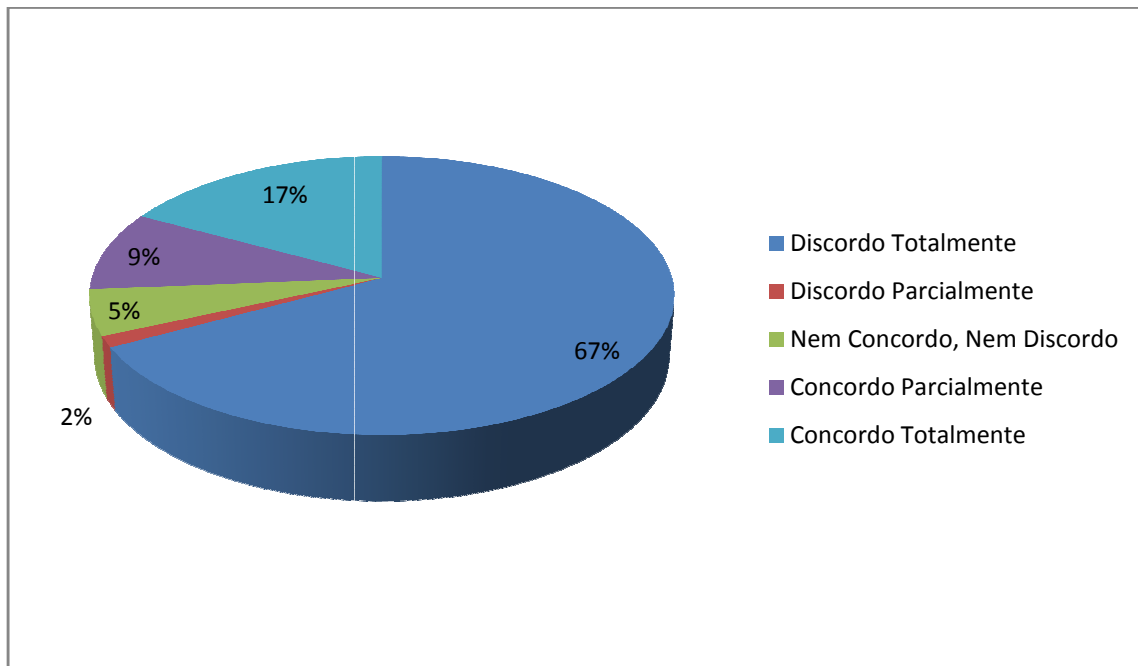


Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Nesta questão (gráfico 2) as opiniões dos funcionários que concordam totalmente (83%) e os que concordam parcialmente (1%) totalizam 84%. Os outros 16% responderam que discordam parcialmente ou totalmente (13%) ou estão neutros (3%). Neste aspecto existe um foco de descontentamento em relação à ventilação do ambiente de trabalho, que pode ser analisado pela empresa, mas em sua maioria os colaboradores encontram-se satisfeitos.

Segundo Chiavenato (2004) a ventilação envolve a remoção de gases, fumaça e odores desagradáveis, bem como afastamento de possíveis fumantes ou utilização de máscaras.

Araujo (2008) associa esta variável a temperatura do ambiente de trabalho, que relaciona-se com a manutenção dos níveis adequados de temperatura.

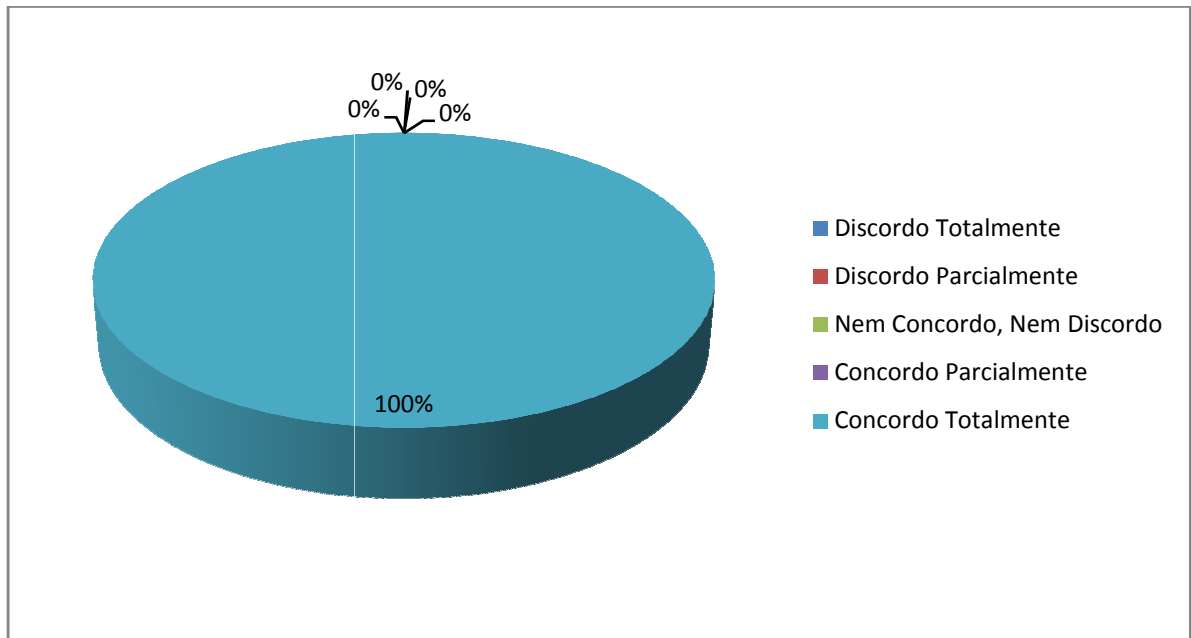
Gráfico 3 – O ruído atrapalha meu desempenho profissional.

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

As respostas obtidas (gráfico 3) indicam que a maioria dos funcionários (69%) discordam totalmente (67%) ou parcialmente (2%), 5% nem concordam e nem discordam e o total que sentem que seu desempenho profissional fica prejudicado pelo ruído é de 26%. Este resultado demonstra que os funcionários não sentem-se prejudicados quanto aos ruídos em seu ambiente de trabalho.

Para Chiavenato (2004) o ambiente físico de trabalho adequado precisa envolver a remoção de ruídos ou a utilização de protetores auriculares.

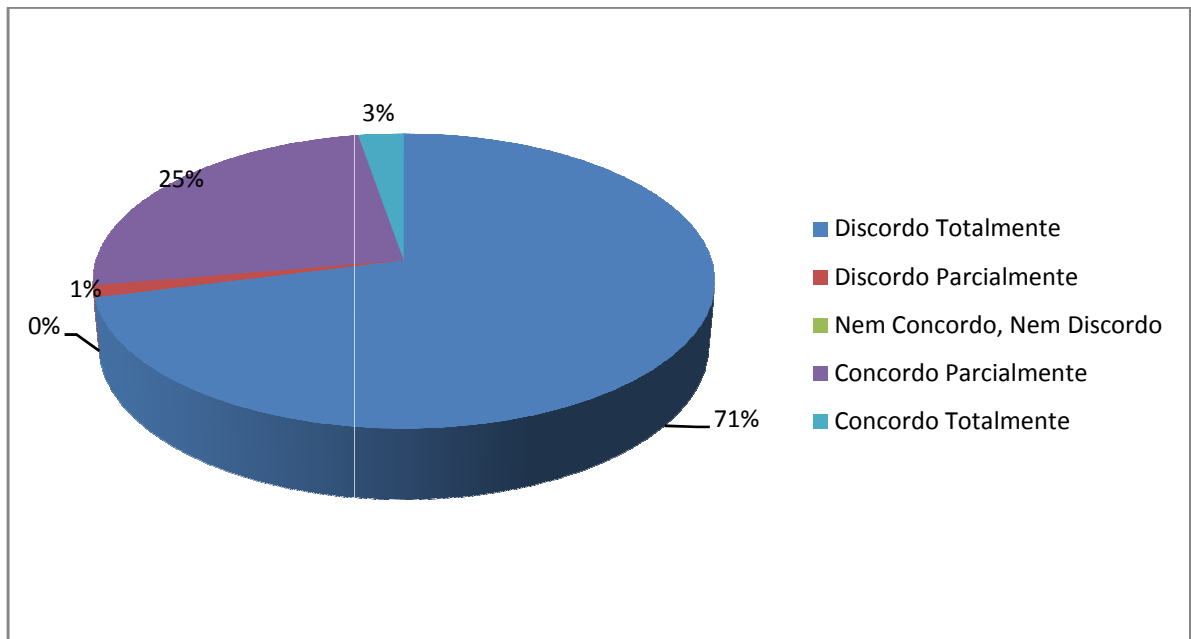
Gráfico 4 – Utilizo sempre os equipamentos de proteção individual proporcionados pela empresa.



Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Observa-se nesta questão (gráfico 4) que a totalidade dos funcionários (100%) estão preocupados com a utilização dos equipamentos de proteção individual

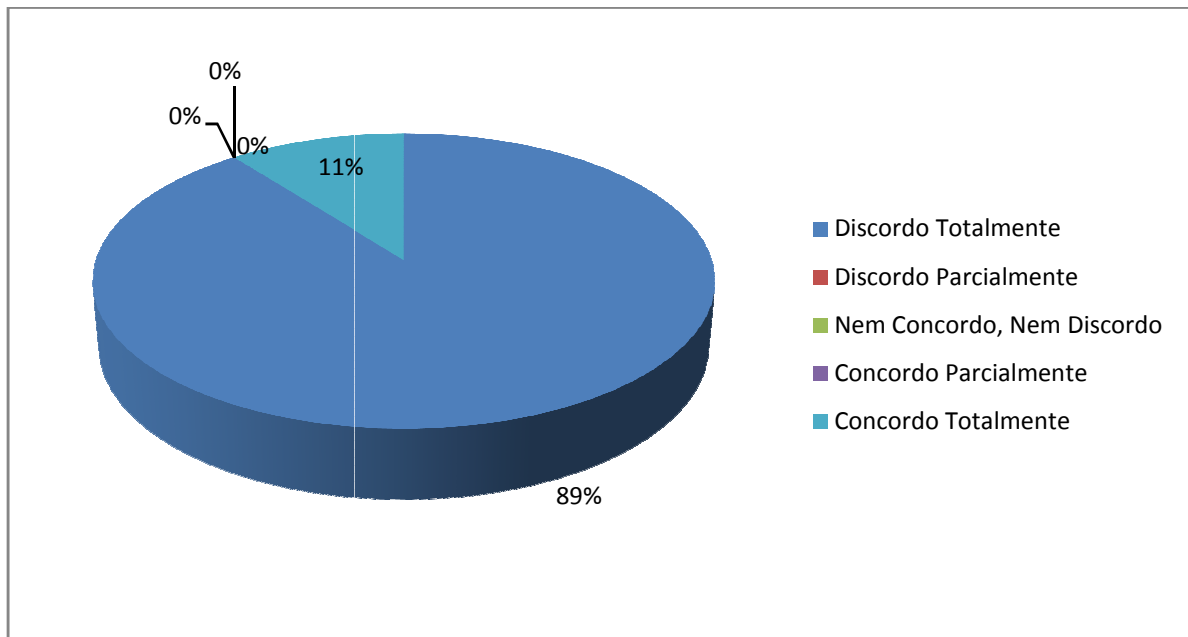
Araujo (2008) explica que considera-se equipamentos de proteção individual todo dispositivo ou produto de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a Segurança e a Saúde no Trabalho.

Gráfico 5 – Sempre ultrapasso a carga horária diária de trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

As respostas obtidas na quinta questão (gráfico 5) indicam que a maioria dos funcionários (71%) discordam totalmente com relação a pergunta, ou seja, não ultrapassam sua carga horária de trabalho diário, 1% dos funcionários discordam parcialmente e o restante 28% concordam parcialmente ou totalmente.

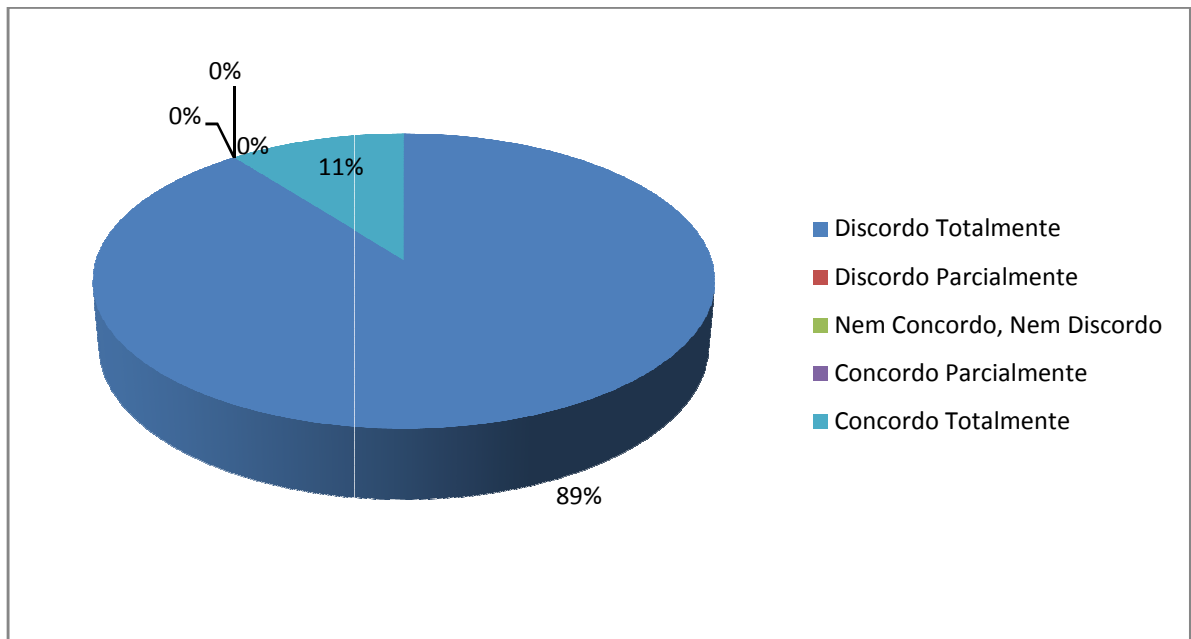
Segundo Araujo (2008) as organizações devem estar atentas as necessidades básicas com relação à jornada de trabalho, de acordo com o perfil e as habilidades de cada pessoa da organização, sendo assim possível adequar pessoas a condições de ambiente.

Gráfico 6 – Já fui vítima de um acidente de trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

De acordo com a questão seis (gráfico 6) 11% dos funcionários afirmaram que já foram vítimas de algum tipo de acidente e a maioria 89% nunca tiveram acidentes de trabalho. Observa-se que esta variável é um ponto a ser observado pela empresa no que se refere a acidente de trabalho.

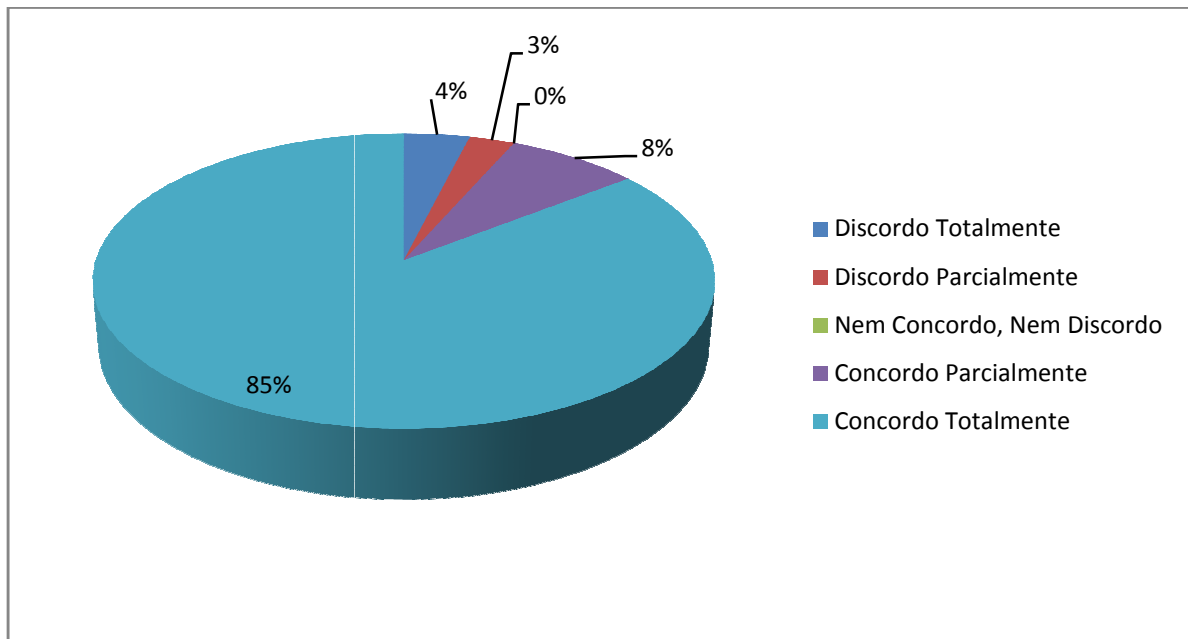
Chiavenato (2004) diz que acidente é um fato não premeditado do qual resulta um dano considerável. Ele ainda afirma que a Segurança do Trabalho é o conjunto de medidas, técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Gráfico 7 – Fui afastado do trabalho em consequência de acidente de trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

As respostas obtidas na questão sete (gráfico 7) coincidem com as obtidas na questão anterior, 11% discordam totalmente e 89% concordam totalmente, ou seja, há uma relação do acidente de trabalho com o afastamento do trabalho.

Chiavenato (2004) classifica os acidentes de trabalho em: acidente sem afastamento e com afastamento. Os acidentes com afastamento podem causar incapacidade temporária, incapacidade parcial permanente, incapacidade permanente total e até morte. Este tipo de acidente deve ser registrado.

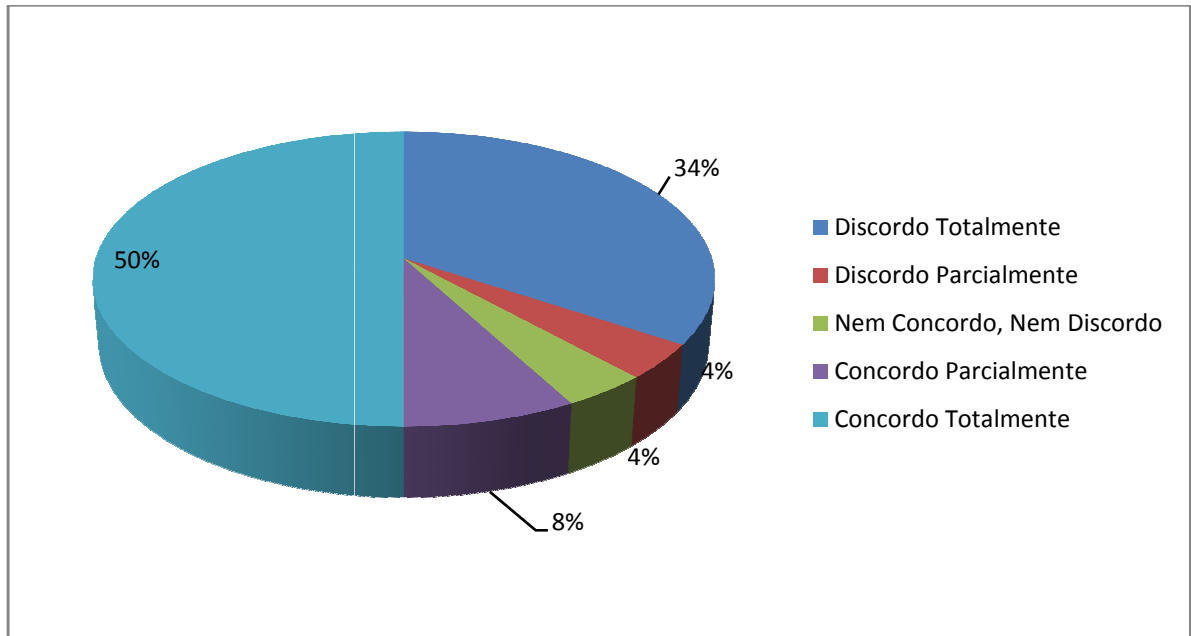
Gráfico 8 – Sinto segurança com a utilização dos equipamentos em meu trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Nesta questão (gráfico 8) as opiniões dos funcionários que concordam totalmente (85%) e os que concordam parcialmente (8%) totalizam 93% das respostas. Os outros 7% discordam totalmente (4%) ou parcialmente (3%). Verifica-se que o índice de satisfação entre os pesquisados no que diz respeito à segurança com a utilização dos equipamentos em seu trabalho é bastante expressivo.

Para Chiavenato (2004) é necessário minimizar as condições de insegurança nas empresas. O autor diz que os processos de manutenção das pessoas visa proporcionar um ambiente físico, psicológico, e social de trabalho agradável e seguro.

Gráfico 9 – A empresa proporciona treinamento referente ao equipamento que utilizo na realização do meu trabalho.

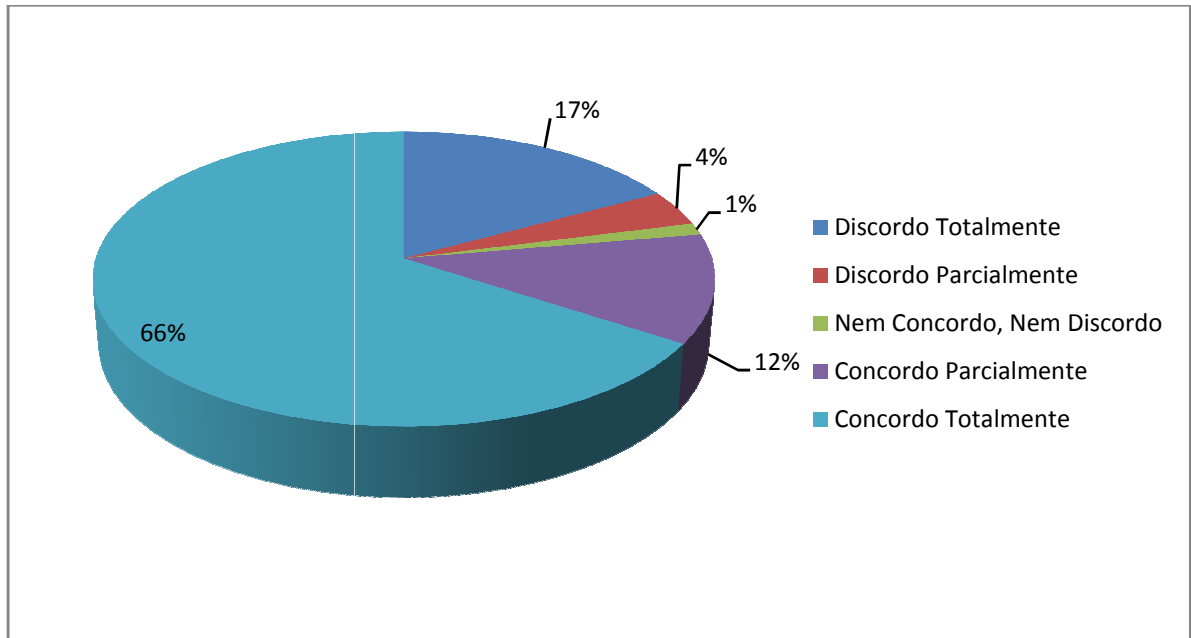


Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Observa-se que as respostas da questão nona (gráfico 9) evidenciam que 50% dos entrevistados concordam totalmente que a empresa oferece treinamento com relação ao equipamento utilizado em seu trabalho, 8% concordam parcialmente e 4% nem concordam nem discordam. Entre os que discordam parcialmente (4%) e os que discordam totalmente (34%) encontra-se um total de 38%.

Segundo Chiavenato (2004) para desenvolver um programa de Higiene e Segurança é preciso treinar os empregados em técnicas de higiene e segurança. Todos devem ser treinados sobre como executar seu trabalho de maneira segura e compreender como utilizar seu equipamento de segurança. Deve também desenvolver a preocupação de tornar o trabalho isento de riscos. Assegurando a manutenção preventiva dos equipamentos e das instalações.

Gráfico 10 – Tenho participado de palestras ou cursos oferecidos pela empresa referente à segurança no trabalho.

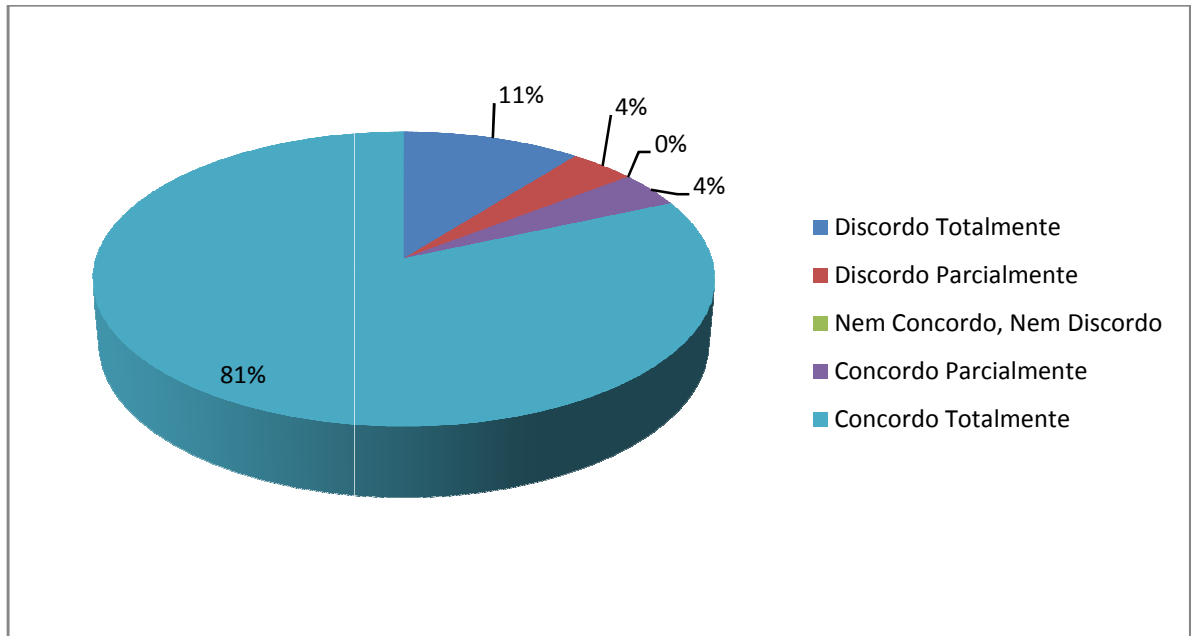


Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Quando questionados quanto à participação em palestras ou cursos referente à Segurança no Trabalho, os funcionários apresentaram respostas positivas, conforme o gráfico 10. O bom nível de participação neste quesito é comprovado através dos percentuais dos que concordam totalmente (66%) e dos que concordam parcialmente (12%) que totalizam 78%. O índice dos funcionários que discordam totalmente (17%) e parcialmente (4%) totalizam 21% das respostas, enquanto que 1% dos entrevistados nem concordam nem discordam.

As palestras e cursos são recursos utilizados para desenvolver ou implantar um sistema de Saúde e Segurança. Segundo Araujo (2008), é preciso que os gestores percebam a necessidade de programar treinamentos a fim de conscientizar as pessoas quanto a seus papéis nas organizações e nas atividades específicas da Saúde e Segurança do Trabalho.

Gráfico 11 – O responsável pela segurança no trabalho sempre fiscaliza a utilização correta dos equipamentos que manuseio na realização das minhas tarefas.



Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Quando questionados a respeito da fiscalização da utilização correta dos equipamentos utilizados pelos funcionários, por parte do responsável pela segurança do trabalho, verifica-se que a maior parte dos respondentes (81%) concordam totalmente, 4% concordam parcialmente e os colaboradores que discordam parcialmente (4%) ou totalmente (11%) totalizam 15%.

Para Araujo (2008) é preciso planejar e desenvolver programas e aplicações de toda ordem com o intuito de orientar e promover educação correta na execução das atividades diárias com os materiais necessários para realizar as mesmas, o desenvolvimento de ações preventivas. Neste contexto a fiscalização do responsável pela segurança do trabalho se enquadra como uma ação preventiva.

Segundo Chiavenato (2004) os gerentes e supervisores constituem o elo na cadeia administrativa, sem um total comprometimento da alta direção, qualquer tentativa de reduzir acidentes terá pouco sucesso.

Quadro 5 – Análise perceptiva das respostas segundo as variáveis pesquisadas

VARIÁVEIS	ITENS	DISCORDO (%)	NEUTRO (%)	CONCORDO (%)	TOTAL (%)
CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO	1. Iluminação adequada	4	1	95	100,0
	2. Ventilação satisfatória	13	3	84	100,0
	3. Ruído atrapalha desempenho	69	5	26	100,0
	4. Utilização de EPI	0	0	100	100,0
	5. Realização de horas extras	72	0	28	100,0
ACIDENTES DE TRABALHO	6. Incidência de acidentes	89	0	11	100,0
	7. Incidência de afastamentos	89	0	11	100,0
	8. Segurança com os equipamentos	7	0	93	100,0
PREVENÇÃO, REDUÇÃO E ELIMINAÇÃO DAS CAUSAS	9. Treinamentos oferecidos pela empresa	38	4	58	100,0
	10. Participação em palestras/cursos	21	1	78	100,0
	11. Fiscalização na utilização dos equipamentos	15	0	85	100,0
	Média:	37,9	1,3	60,8	100,0
	Percepção:	Negativa	Neutra	Positiva	

Fonte: Pesquisa de campo Vão Livre – Maio/ 2012

Com relação à análise perceptiva das repostas referente às variáveis pesquisadas (Quadro 5), nota-se a predominância de uma percepção positiva (satisfatória) de 60,8% e negativa (insatisfatória) de 37,9%. Deve-se considerar que as questões 3, 5, 6 e 7, que obtiveram os maiores indicadores de discordância, são questões que demonstram níveis de satisfação por parte dos funcionários. Pode-se concluir que a maioria dos pesquisados no setor produtivo da Vão Livre demonstram estar satisfeitos com as variáveis pesquisadas relacionadas ao atual quadro de Saúde e Segurança do Trabalho.

Considerações Finais

Saúde e Segurança do Trabalho consiste na prevenção de doenças e acidentes relativos ao trabalho. Saúde do Trabalho relacionado à prevenção de acidentes, fazendo uma análise de suas ocorrências, trabalhando no sentido de reduzir ou eliminar doenças ocupacionais ou riscos acidentais e Segurança do Trabalho relacionada a manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos executados durante a jornada estejam corretos.

Verificou-se após a análise dos dados, que a pesquisa realizada com os funcionários do setor produtivo da Vão Livre apresentou os seguintes resultados. Quanto ao perfil dos entrevistados observou-se que na sua totalidade são do gênero masculino, a maioria são casados, tem idade entre 21 a 30 anos, estão na empresa de 1 a 3 anos, a maioria possui escolaridade até o nível fundamental e a renda predominante entre os pesquisados está no intervalo entre 1 a 2 salários mínimos.

No que se refere à Saúde e Segurança referente à variável condição ambiental de trabalho, relacionada à iluminação, ventilação, ruído, utilização dos equipamentos de proteção individual e jornada de trabalho diária, os resultados mostraram que a maioria dos funcionários da produção estão satisfeitos com as condições em que realizam seu trabalho. Quanto à incidência de acidentes e afastamentos de trabalho verificou-se que a maioria discorda ter sofrido ou ter sido afastado por conta de acidentes e sentem segurança na utilização dos equipamentos de trabalho. No que diz respeito à atuação da empresa quanto a treinamentos e fiscalização na utilização dos equipamentos de segurança no trabalho a pesquisa demonstrou que atende as expectativas dos funcionários.

Com relação aos resultados da pesquisa espera-se que auxilie e colabore com os gestores da Vão Livre nas ações do quadro de Saúde e Segurança adotado pela mesma, pois mesmo após a verificação dos níveis de satisfação dos funcionários em relação a aspectos da pesquisa, este é um tópico que precisa de atenção constante da administração, com avaliações contínuas e envolvimento de todas as pessoas da organização. Todos precisam compreender que o Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho é útil e benéfico para todas as partes envolvidas.

Este estudo recomenda a realização de outras pesquisas analisando o tema de forma mais profunda, tendo em vista tratar-se de um assunto abrangente e complexo que envolve muitas variáveis para exploração, que ajudará no desenvolvimento organizacional das instituições em geral e de forma particular a Vão Livre Estruturas Metálicas Ltda.

Referências

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. 1Ed.-2.reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações** – 2.ed. 5 reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7.ed ver e Atal. _ Rio de Janeiro: elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 4. Ed. São Paulo: Makron, 1993.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2002

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversa sobre iniciação à pesquisa científica**. Campina: Alínea, 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 1.ed. Saraiva, 2005.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração** – 5.ed.rev. e ampl. – São Paulo: Atlas 2000.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5.ed. São Paulo: Atlas 2004.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao Projeto de Pesquisa Científica**. 24.ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

RUDIO, F. R. **Introdução ao projeto de estágio e de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas S.A.2002.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios.** 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

VERGARA, Silvia Constant. **Projeto e relatórios de pesquisa em administração.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Apêndices

APÊNDICE A**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

Prezado Colega,

Estamos realizando uma pesquisa junto aos colaboradores da Empresa Vão Livre, cujo resultado servirá de base para nosso Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba.

Este trabalho aborda o tema Saúde e Segurança no Trabalho e gostaríamos de obter respostas honestas para cada questão colocada, de modo que a pesquisa possa ser uma amostra válida para todos os funcionários da empresa.

Trata-se de uma pesquisa com fins acadêmicos e, portanto, não é necessário identificação do funcionário.

Instruções para o preenchimento:

1. Não é necessário identificação do funcionário;
2. Marque com um “X” a resposta desejada;
3. O êxito da pesquisa depende de sua resposta sincera.

Desde já agradecemos a sua colaboração.

Prof^ª Vilza Maria Batista – Orientadora

Carla da Silva Lima - Graduando

QUESTIONÁRIO

PARTE I – PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Sexo do entrevistado:

Masculino Feminino

2. Nível de escolaridade:

Nível Fundamental (1º grau)
 Nível Médio (2º grau)
 Nível Superior (3º grau)

3. Faixa etária:

até 20 anos de 41 a 50 anos
 de 21 a 30 anos acima de 50 anos
 de 31 a 40 anos

4. Estado civil:

solteiro viúvo
 casado companheiro
 desquitado/ divorciado

5. Tempo de serviço na empresa:

de 1 a 3 anos de 10 a 12 anos
 de 4 a 6 anos acima de 12 anos
 de 7 a 9 anos

6. Cargo que exerce na empresa:

auxiliar de produção auxiliar de pintura
 soldador pintor
 armador outros

7. Remuneração do funcionário:

até 1 salário mínimo de 3 a 4 salários mínimos
 de 1 a 2 salários mínimos acima de 4 salários mínimos
 de 2 a 3 salários mínimos

PARTE II – VARIÁVEIS

Assinale com um “X” sua avaliação para os itens abaixo.

ITENS	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	NEM CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. A iluminação de meu ambiente de trabalho é adequada.					
2. A ventilação de meu ambiente de trabalho é satisfatória.					
3. O ruído atrapalha meu desempenho profissional.					
4. Utilizo sempre os equipamentos de proteção individual proporcionados pela empresa.					
5. Sempre ultrapasso a carga horária diária de trabalho.					
6. Já fui vítima de um acidente de trabalho.					
7. Fui afastado do trabalho em consequência de acidente de trabalho.					
8. Sinto segurança com a utilização dos equipamentos em meu trabalho.					
9. A empresa proporciona treinamento referente ao equipamento que utilizo na realização do meu trabalho.					
10. Tenho participado de palestras ou cursos oferecidos pela empresa referente à segurança no trabalho.					
11. O responsável pela segurança no trabalho sempre fiscaliza a utilização correta dos equipamentos que manuseio na realização das minhas tarefas.					