

Análise da Medicina e Segurança do Trabalho: um estudo de caso em uma indústria de móveis projetados

Daniela Luft" <daniela.luft@terra.com.br>

Filipe Simões Corrêa <simoescorrea@gmail.com>

Amilton Luiz Novaes <amiltonnovaes@ufgd.edu.br>

Maria Eloisa Cavalheiro (*in memorian*)

Resumo: O estudo consiste numa descrição acerca da Segurança, Higiene e Medicina no Trabalho, realizado numa indústria de móveis projetados, localizada na cidade de Sarandi - RS, visando analisar os níveis de compreensão, aceitação e observância das normas de Segurança no Trabalho, demonstrando a importância e as formas da prevenção, capacitação/treinamento e a necessidade da emissão da Comunicação de Acidentes de Trabalho. Desenvolveu-se uma pesquisa predominantemente qualitativa em forma de estudo de caso, na qual buscou-se responder ao problema de pesquisa: Quais são os níveis de compreensão, aceitação e observância das normas relacionadas à Medicina e Segurança do Trabalho, por parte dos funcionários e gestores da empresa? O estudo de caso justificou-se pela escassez de material acerca do assunto, sendo os manuais existentes insuficientes para expor a importância da temática. Portanto, para contemplar os dados reais da empresa, foram aplicados questionários com perguntas fechadas aos funcionários e abertas aos dirigentes. Percebeu-se a necessidade de a empresa continuar melhorando seus métodos de prevenção e conscientização. O estudo possibilitou apontar sugestões que podem ser apresentadas aos dirigentes visando contribuir para a melhoria contínua na área de segurança, medicina e higiene no trabalho, objetivando à promoção da saúde e a qualidade de vida.

Palavras-chave: Segurança no Trabalho; Medicina e Higiene; Prevenção; Conscientização.

Analysis of the Medical and Safety: a case study of a furniture industry forecast.

Abstract: The study is a description about the Safety and Occupational Health, on held in a furniture industry, located in the city of Sarandi - RS, aiming to analyze the levels understanding, acceptance and observance of rules on safety at work, demonstrating the importance and means of prevention, capacity building / training and the necessity of issuing the Communication Workers' Compensation. Developed a research predominantly qualitative form of case study, which sought to address the problem of research: What levels of understanding, acceptance and observance of rules related to Medicine and Safety, by employees and managers of the company? The case study justified by the scarcity of material on the subject, where textbooks are insufficient to explain the importance of the theme. Thus, to contemplate the actual data of the company, were applied questionnaires with closed and open to employees to managers. Realized the the company need to keep improving its methods of prevention and awareness. The study allowed to point that suggestions can be submitted to

the leaders to contribute for continuous improvement in security, medicine and hygiene at work, aiming to promoting health and quality of life.

Keywords: Work Safety; Medicine and Hygiene, Prevention, Awareness.

1. Introdução

As empresas têm diversas obrigações para com seus colaboradores, sendo de grande importância, a questão dos acidentes e o cumprimento das normas da Medicina e Segurança do Trabalho, que fazem parte do dia-a-dia das pessoas e são determinantes e indispensáveis para o desempenho das tarefas. Em geral, as pessoas passam a maior parte do seu tempo nos locais de trabalho e o ambiente é decisivo para a qualidade de vida no trabalho (QVT). Isso influenciará na qualidade da produção, na quantidade produzida e no grau de motivação dos funcionários. Portanto, as organizações devem disponibilizar os equipamentos e as condições estruturais necessárias ao bom desempenho das atividades, assim como os colaboradores devem evitar atos inseguros e sobrecarga de tarefas.

Sendo assim, a organização deve concentrar esforços através de treinamentos para mostrar como o colaborador deve proceder para evitar acidentes e, assim, melhorar o desempenho na produção (PACHECO JR., 2000). Com a importância dada ao colaborador, surgiram manuais de legislação e treinamentos para orientar a segurança do trabalho, ações preventivas para conscientizar a importância da prevenção tanto no ambiente de trabalho, como fora dele. A redução de acidentes acarreta a redução dos custos em relação ao absenteísmo, a rotatividade ao desempenho produtivo. Para os funcionários e familiares traz maior motivação, maiores perspectivas e segurança.

É neste cenário que surge a idéia de prevenção buscando através de medidas de segurança eliminar ou aliviar as consequências dos acidentes nos locais de trabalho, o cumprimento destas medidas depende da capacitação e formação dos trabalhadores, cabendo aos médicos, engenheiros, psicólogos, técnicos de segurança no trabalho, enfermeiros a fiscalização e o acesso de informações, a respeito da importância de obter saúde e segurança no trabalho. Neste ambiente de prevenção surgem a CIPA, PPRA, PCMSO e o SESMET. Salienta-se que todos são importantes e em algumas situações obrigatórios.

Desta forma, este trabalho tem como intuito descrever sobre a Segurança, Higiene e Medicina no Trabalho em uma indústria localizada na cidade de Sarandi – RS. Visando analisar os níveis de compreensão, aceitação e observância das normas de Segurança no Trabalho, demonstrando a importância e as formas da prevenção, capacitação/treinamento e a necessidade da emissão da Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT). Buscando responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os níveis de compreensão, aceitação e observância das normas relacionadas à Medicina e Segurança do Trabalho, por parte dos funcionários e gestores da empresa?

O objeto de estudo desta pesquisa é uma indústria de móveis projetados Ltda, assim, para atender a tal objetivo, foi utilizado o método de estudo de caso, que tem por finalidade ser um estudo profundo em poucos, ou um único, objeto de pesquisa, permitindo o conhecimento mais amplo e detalhado (GIL, 2006). Os estudos de casos visam investigar fenômenos contemporâneos dentro do contexto real, onde fenômeno e contexto não possuem fronteiras claramente definidas (YIN, 2001). A pesquisa é predominantemente qualitativa, porém também quantitativa, pois para identificar dados que apontassem a realidade da organização foram aplicados questionários com perguntas fechadas aos funcionários e abertas aos dirigentes. O trabalho, e o método de estudo de caso, justifica-se pela escassez de material

acerca do assunto, já que os manuais – tipo de bibliografia de maior vulto neste tema – são insuficientes para expor a importância da temática.

2. Gestão de Pessoas

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” (GIL, 2001, p.17). É a maneira de tratar as pessoas, como consequência muitas organizações passaram a chamar seus empregados ou funcionários de colaboradores ou parceiros.

Até pouco tempo o relacionamento entre pessoas e organizações era considerado conturbado, de ganha-perde ou perde-ganha, no qual uma parte levava tudo e a outra parte perdia tudo. No entanto, as organizações ampliaram sua visão, passaram a ver o empregado como parceiro que fornece recursos para completar o trabalho final, assim como os fornecedores, os acionistas e investidores, os clientes e consumidores ou ainda outras empresas que se unem através de alianças estratégicas para contribuir com algum recurso, tanto para si quanto para a empresa aliada (CHIAVENATO, 2005).

Os profissionais de Gestão de Pessoas devem assumir novas responsabilidades e adquirir novas habilidades para que sejam capazes de: atender o público interno e externo; buscar processos novos na tecnologia administrativa; contratar pessoas capacitadas e motivadas; garantir qualidade de vida no trabalho; agregar valor aos empregados, à empresa e aos clientes; ser flexível a mudanças; reconhecer os funcionários como parceiros; proporcionar competitividade e; manter um comportamento ético e socialmente responsável (GIL, 2001).

São vários os objetivos da Gestão de Pessoas e da Administração de Recursos Humanos (ARH). Devendo contribuir através de: auxílio à organização para atingir suas metas e objetivos; proporcionar competitividade à organização, através das habilidades e competências dos empregados; proporcionarem à organização pessoas bem treinadas e motivadas através de recompensas; aumentarem a auto-atualização e a satisfação das pessoas no trabalho; desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho para atrair e reter os talentos; administrar e impulsionar a mudança se deseja manter-se no mercado; manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável. A ARH existe para auxiliar o administrador a planejar, organizar, dirigir e controlar, até porque ele realiza todo seu trabalho em equipe (CHIAVENATO, 2005).

2.1. Segurança, higiene e medicina no trabalho

No Brasil existem leis e normas relativas à Segurança, Medicina e Higiene no Trabalho, atualmente vigorando a Lei Nº 6.514 de dezembro de 1977 e a Portaria Nº 3.214 de 8 de junho de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras (NRs) do capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, com algumas atualizações posteriores. Essas Normas Regulamentadoras aplicam-se a todos os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A área de Recursos Humanos tem responsabilidade legal e moral no sentido de buscar condições ambientais adequadas. Os custos advindos das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho vão além do custo financeiro, ou seja, envolvem custos sociais e humanos, que provocam prejuízos tanto para a empresa quanto para o funcionário (CHIAVENATO, 1999).

Segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas com a finalidade de estabelecer normas e procedimentos buscando a prevenção

de acidentes, com desempenho satisfatório do trabalho e satisfação dos funcionários (CHIAVENATO, 2004).

A segurança é dividida em: concreta, que são as condições e o ambiente de trabalho, e abstrata que é a sensação dos trabalhadores referente à proteção que a empresa oferece. As causas dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais encontram-se nas condições de trabalho, como técnicas inseguras, ambientes e tecnologias inadequadas, desorganização, falta de proteção ou controle e pelo desinteresse das pessoas. As consequências frequentes são danos pessoais, doenças, incapacidade parcial ou total ou até mesmo morte, causando perdas financeiras e sociais para a empresa e para a sociedade (ZOCCHIO, 2002, p. 35).

A segurança no trabalho envolve a prevenção de acidentes e/ou riscos ocupacionais, que busca minimizar estas ocorrências, está classificada em: Acidente sem afastamento, onde o empregado continua trabalhando sem qualquer prejuízo considerável; Acidente com afastamento, que pode ser: Incapacidade temporária, por um período menor que um ano, onde depois que o funcionário retorna assume suas atividades normalmente; Incapacidade parcial permanente: seqüelas perduram por mais de um ano, perdendo a capacidade parcial, mas permanente; Incapacidade permanente total, perda total e permanente da capacidade de trabalho; Morte, devido ao acidente (CHIAVENATO, 1999, p.382).

No que se refere à higiene do trabalho, esta avalia o conjunto de normas e procedimentos que visam à proteção da integridade física e mental nos ambientes de trabalho primando pelo bem-estar dos funcionários. A saúde física está relacionada com a exposição do organismo humano e a saúde mental é analisada com base nas condições psicológicas e sociológicas do trabalho, que possibilite bons resultados no comportamento das pessoas (CHIAVENATO, 1999).

A Medicina do Trabalho é um ramo especializado da medicina, que se preocupa com a saúde física e mental do trabalhador, visando protegê-lo dos riscos de acidentes que sua ocupação apresenta, aumentando assim, o rendimento e a qualidade no trabalho (SOUNIS, 1975). Busca a prevenção da saúde do trabalhador. Essa missão inicia-se na orientação e seleção profissional. Após essa etapa, o médico continua atuando, mas, juntamente com os engenheiros que indicarão formas de melhorar o ambiente onde acontecerá a prestação do serviço (TORREIRA, 1999).

Para atuar na fiscalização e na execução das medidas de segurança, faz-se necessário a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). É fundamental para o acompanhamento e a prevenção de acidentes o mínimo de assistência médica e disponibilidade estrutural. A Medicina do Trabalho ocupa-se com os aspectos legais dos acidentados e doentes em virtude do trabalho, sendo que a concessão de auxílio doença é aprovada por especialistas de Medicina profissional (DUARTE FILHO, 1999).

Segurança pode ser definida como sendo “a ausência de perigos no curso do trabalhador” e além dos custos diretos que o acidente apresenta como a indenização, gastos com assistência médica, salário do empregado, acarreta também em custos indiretos como tempo perdido, produção perdida, a insegurança, danos materiais e os maus comentários (DUARTE FILHO, 1999).

Os atos e as condições inseguras são os fatores que juntos ou não levam a ocasionar acidentes, sendo então as causas diretas dos acidentes, que não surgem por acaso, mas que são oriundas de condições inseguras nos ambientes de trabalho. As causas indiretas dos acidentes são os fatores pessoais e os fatores materiais (ZOCCHIO, 1996, p. 95;105).

“A fórmula mais simples para identificar as causas de acidentes do trabalho é seguir o raciocínio do conceito universal de causa – causa de qualquer coisa é aquilo que faz com que tal coisa venha a existir ou acontecer” (ZOCCHIO, 1996, p. 69). Portanto, a causa dos acidentes de trabalho é aquilo que antes era visto como risco ou perigo. No entanto, não é necessário saber a gravidade do acidente para compreender que a prevenção compensa, mas para isso é necessário ter conhecimento de como eles afetam o custo global da empresa.

2.1.1. Treinamento e cumprimento das normas da medicina e segurança do trabalho

Os avanços tecnológicos na grande maioria das vezes impulsionam a empresa a demitir seus funcionários, sendo que, muitas vezes é necessário apenas treiná-los. É importante proporcionar esta oportunidade ao funcionário e também para a própria empresa, pois com o treinamento o funcionário acredita que contribuirá para o aumento na produtividade, desde que esta mudança aconteça de forma branda (DAVIS e NEWSTROM, 2001).

O setor de treinamento, sozinho, não obterá sucesso, os supervisores devem auxiliar participando do processo de ensino, orientando e acompanhando o trabalho após o processo (ZOCCHIO, 2002).

Os objetivos do treinamento são: preparar os funcionários para as tarefas; proporcionar oportunidades de crescimento no cargo atual ou mudanças de cargo e, mudanças nas atitudes dos funcionários consideradas inadequadas. O treinamento envolve os seguintes processos: de diagnóstico de necessidades, da programação, de implementação, execução e de avaliação dos resultados. Sendo assim, o diagnóstico pode ser realizado em três diferentes níveis (CHIAVENATO, 1995, p. 418; 422; 423; 424):

- Análise organizacional: observar os objetivos da empresa, seus recursos e sua distribuição e observar o ambiente sócio-econômico e tecnológico para então determinar em qual área da empresa deverá ser focado o treinamento analisando os custos e benefícios esperados.
- Análise dos recursos humanos: analisar se os empregados possuem as habilidades, conhecimentos e as atitudes necessárias para a organização ou se é necessário contratar novos funcionários.
- Análise das operações e tarefas: análise do cargo para verificar quais são as habilidades, os conhecimentos e as atitudes necessárias para desempenhar determinada tarefa.

Depois de realizado o diagnóstico, passa-se para a etapa de programação, ou seja, indica-se a forma de sanar as necessidades diagnosticadas. Então, executa-se o treinamento com os instrutores e aprendizes que depende: da adequação do treinamento às necessidades da empresa, da qualidade do material de treinamento, da cooperação dos gestores da empresa, do preparo dos instrutores e da qualidade dos aprendizes. Feito isso, vem à fase da avaliação dos resultados do treinamento que pode ser medido pelos dois seguintes aspectos: se houver as modificações desejadas no comportamento dos empregados e, se apresentar relação no alcance das metas da empresa. Além desta análise, é necessário determinar se a técnica de treinamento utilizada foi vantajosa em comparação com as que poderiam ter sido implantadas.

Quanto à importância do cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR), os programas de higiene e segurança do trabalho estão sendo extremamente focados, tanto pelo aspecto psicológico sobre as pessoas, quanto pelo aspecto financeiro. Isso se deve as consequências acarretadas por um ambiente inadequado, como absentismo, rotatividade, grande número de acidentes, elevados custos e a questão da imagem da empresa frente à sociedade e seus clientes. A segurança, higiene e medicina no trabalho é uma relação de

custo/benefício, onde além de reduzir os custos aumentam os benefícios como maior e melhor produtividade, menor rotatividade e afastamentos, porém, isso só será possível se todos trabalharem juntos e se a empresa disponibilizar reuniões e treinamentos intensivos (CHIAVENATO, 1999).

As empresas são obrigadas a fornecer a seus empregados Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) visando manter a saúde e a integridade física dos mesmos. EPI's são protetores específicos para determinada parte do corpo que está sofrendo ameaças, a empresa deve informar aos usuários a maneira correta de utilizá-los, seja através de treinamentos ou aulas expositivas, ficando assim o empregado obrigado a usar os equipamentos necessários à sua segurança. Sua utilização evita a ocorrência de lesões ou diminuem a gravidade até mesmo dos efeitos nocivos de substâncias tóxicas (TORREIRA, 1999).

Os EPIs devem ser usados nas seguintes situações: para proteger o trabalhador que está exposto ao risco; para complementar quando outros recursos não inibem o risco, em casos de emergência como único recurso protetor e como recurso temporário até que o ambiente tenha a devida proteção. Estes são classificados conforme a parte do corpo que visa proteger, então existem equipamentos de proteção para a cabeça, para os olhos, para os ouvidos, para os membros superiores e inferiores, para o tronco, para vias respiratórias e os cinturões de segurança que previnem a queda das pessoas. Para determinar o uso adequado dos equipamentos, treinar, fiscalizar e controlar é necessário que a empresa disponha de serviços de segurança ou que a CIPA que controle tudo (ZOCCHIO, 2002).

2.1.2. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

O objetivo da CIPA é a prevenção de acidentes, buscando eliminar os riscos através de solicitações à direção da empresa para adequar a mesma às normas de segurança, higiene e medicina do trabalho. Sendo assim, os seus membros fiscalizam e protegem os demais funcionários, além de participar das medidas de segurança e orientar os colegas quanto à postura correta de como reagir aos métodos de segurança no trabalho. Algumas das atribuições dos membros da CIPA são: reuniões periódicas; programação de planos que visem a proteção da saúde; sugestão de fiscalização; conscientização de todos os colaboradores da importância da higiene, medicina e segurança no trabalho; sugerir ou reclamar destas questões aos superiores; promover todos os anos o encontro da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) juntamente com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) (MORAES, 2002).

A compreensão e aceitação das Normas da Segurança, Higiene e Medicina no Trabalho devem ser tanto do empregado, quanto do empregador, porque existem dois tipos de causas de acidentes: os atos inseguros e as condições inseguras. Os atos inseguros são cometidos pelos funcionários, que ao desempenharem suas tarefas não se previnem ou descuidam-se, enquanto que as condições inseguras resultam do ambiente físico da empresa.

A CIPA é uma comissão que deve existir em empresas com mais de 50 empregados, sendo obrigada por lei como prevê a Norma Regulamentadora – NR-5. Uma vez implantada a CIPA em ambientes que não são obrigados, estes têm de assumir e cumprir todas as atribuições contidas nesta norma (ZOCCHIO, 2002).

Os seus membros têm uma atribuição importante, a verificação periódica no ambiente de trabalho. Entretanto, devem ter liberdade para atuar no que lhes compete. A Comissão deve auxiliar na realização da SIPAT que é um evento educacional, apresentado através de

concursos, palestras, exposições ou outras formas, buscando conscientizar os trabalhadores da importância da segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

Os colaboradores, membros da CIPA, tanto titular como suplente, possuem garantia provisória de emprego, com início na data do registro da candidatura, até um ano após o término do mandato (MORAES, 2002). No entanto, no Brasil, as organizações de trabalhadores, sejam de representantes sindicais ou CIPA são excessivamente fracas, sendo que a estabilidade que o representante teria, é derrubada por alegação de justa causa que necessita apenas de comprovação da ilegalidade da medida favorecendo o capital e prejudicando o trabalho e mantendo a figura do Estado como paternalista (FERREIRA JUNIOR, 2000).

O sucesso da CIPA depende em grande parte da administração da empresa que pode atuar a favor ou contra ela. Sugere ainda, que a CIPA atue em conjunto com o sindicato levando assim, as decisões a nível judicial e buscando a solução dos problemas (MORAES, 2002).

2.1.3. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMET

Este serviço visa à saúde e a integridade do trabalhador no ambiente de trabalho. Tem a finalidade de prevenção, sendo integrados por profissionais e empregados. É composto por: médico, engenheiro de segurança, enfermeiro, auxiliar de enfermagem e técnico de segurança no trabalho. A sua obrigatoriedade está condicionada ao número de empregados e ao risco da atividade. Tem responsabilidade técnica, cabendo a CIPA comunicar as irregularidades e aguardar a ação ou omissão da SESMET e da empresa. O que ocorre em grande parte das empresas é que os membros da SESMET são empregados da empresa, o que limita os mesmos a só avaliar tecnicamente os sintomas, sem procurar a causa dos acidentes de trabalho. Contudo, o SESMET tem auxiliado a CIPA, pois, ambos buscam a prevenção (MORAES, 2002).

2.1.4. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O PPRA serve para controlar a ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho, que possam prejudicar a saúde e a segurança do trabalhador. A elaboração de um Mapeamento de Riscos Ambientais é o primeiro ato para verificar as condições do ambiente de trabalho, cabe ao PPRA elaborar este mapeamento e definir as prioridades para eliminar os riscos ou tornar o ambiente menos agressivo proporcionando maior competitividade para a organização (MORAES, 2002).

Face às diversas considerações, mas principalmente da necessidade de melhor orientar a adoção de medidas de proteção aos trabalhadores contra riscos ambientais, o Ministério do Trabalho resolveu normatizar conceitos, etapas, procedimentos, a serem utilizados em um programa de higiene do trabalho, a qual denominou Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Este programa foi introduzido com a reformulação da Norma Regulamentadora NR-9, “que estabelece parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PPRA”. Anualmente o PPRA deve apresentar estratégias de ação, divulgação, avaliação e fiscalização quanto ao prazo e o andamento das metas. O PPRA é obrigatório em todas as empresas que amparam seus empregados pela CLT, sendo, um programa preventivo. Essa obrigatoriedade acarreta na criação de parâmetros mínimos estabelecidos nas empresas, o qual se refere a antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos (SALIBA, 1998).

2.1.5. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

O PCMSO tem as mesmas atribuições do PPRA, que, visa rastrear e apresentar os riscos à saúde do trabalhador (MORAES, 2002). A CIPA também deve preocupar-se com o PCMSO, afinal, este também se objetiva a proteção da saúde ocupacional. Uma diferença do SESMET para o PCMSO é que no PCMSO os empregados indicam um médico para ser o controlador. São estabelecidas metas e ações para solucionar os problemas de saúde, realizando exames médicos periodicamente buscando manter trabalhadores sadios para produzirem melhor.

O médico intitulado de coordenar tem como uma de suas atribuições, julgar a necessidade ou não de afastamento dos colaboradores, podendo ocorrer por doença ocupacional ou não ocupacional ou até mesmo pelo risco do local de trabalho ou o próprio risco do empregado no ambiente de trabalho.

O PCMSO é mais um meio de preservar a saúde do trabalhador que não se extingue no controle, tratamento ou recuperação dos acidentados, mas pela prevenção tendo em vista as consequências definitivas que ficam na vida dos trabalhadores (MORAES, 2002).

2.2. Monitoramento da segurança, higiene e medicina do trabalho

Monitorar significa seguir, acompanhar, orientar e manter o comportamento das pessoas permitindo que exerçam o autocontrole e a autonomia na busca de atingir as metas e os resultados. As empresas não trabalham improvisando, mas possuem estratégias, sendo assim o comportamento das pessoas deve ser ponderado, examinado e racional. E é para buscar esse comportamento que é importante a monitoração a fim de alcançar os objetivos e garantir a execução do planejamento (CHIAVENATO, 1999).

2.2.1. Benefícios para a empresa e para o empregado

Se as pessoas têm conhecimento das técnicas, procedimentos e das instruções de trabalho, conseqüentemente haverá eficiência produtiva, funcionários motivados, satisfeitos que produzirão mais, com maior qualidade e com maior comprometimento reduzirão assim o absenteísmo, os conflitos e o medo, além de fortalecer a imagem da empresa frente aos clientes internos e externos (PACHECO JR., 2000).

A empresa que oferecer segurança no trabalho tende a diminuir o absenteísmo, aumentar o rendimento e a produtividade, e a proteção contra acidentes reduzirá gastos com seguros e indenizações (SOUNIS, 1975).

Os empregados possuem facilitadores em sua vida que são proporcionados pelas empresas, entre eles encontram-se os benefícios e serviços oferecidos pelas mesmas e que se não fossem disponibilizados, teriam que ser comprados no mercado. Sendo assim, além da remuneração, os empregados dispõem de benefícios e serviços sociais (CHIAVENATO, 1999).

Cada empresa deve definir o seu plano de benefícios de acordo com o perfil de funcionários e das atividades, visando satisfazer os objetivos individuais, econômicos e sociais. Os objetivos individuais visam uma vida pessoal, familiar, e de trabalho mais tranquila e produtiva. Os objetivos econômicos devem ser a forma de atrair e reter o pessoal, enquanto que os objetivos sociais buscam preencher as lacunas deixadas pelo governo ou pela comunidade (CHIAVENATO, 1999).

As vantagens para o empregado são: boa saúde física e mental, proteção contra acidentes, prevenção de doenças, uma educação sanitária e a sensação de segurança e satisfação (SOUNIS, 1975).

2.2.2. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

A QVT reflete no comportamento do indivíduo tanto nas atitudes pessoais, quanto nas produtivas, pois estimula o empregado para o trabalho. Diminui sua resistência a mudanças e incentiva a criatividade. Baseia-se em ações que uma empresa desenvolve buscando melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no local onde ocorrerá o serviço. Essa importância dada a QVT é consequência dos novos modelos de vida de dentro e de fora da empresa. Ou seja, o conceito de QVT busca o desenvolvimento humano e organizacional.

Esta surgiu com a regulamentação do trabalho de menores, com implantação de jornada de trabalho, descanso semanal e indenizações por acidentes, mas vai além da legislação trabalhista relacionando-se com os sindicatos, com a questão psicológica que afirma que há íntima relação entre o estado psicológico com a produtividade. CHIAVENATO, 1995).

2.2.3. Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT

Apesar das controvérsias os critérios para emissão da CAT estão claros no regulamento da previdência social, e deve ser emitido até o primeiro dia útil após o início da incapacidade para que iniciem a reparação dos danos. Em suma, todas as comunicações devem ser registradas, entretanto somente a partir do décimo quinto dia de afastamento é que o paciente será encaminhado para perícia, que definirá se há direito ao benefício. No verso da CAT tem um espaço para preenchimento do laudo de exame médico (LEM) que preferencialmente deve ser preenchido cuidadosamente pelo médico coordenador do PCMSO, que poderá anexar também avaliações do ambiente, pareceres de colegas ou outros documentos que possam auxiliar o perito (FERREIRA JUNIOR, 2000).

3. Apresentação e Discussão dos Resultados

A indústria de móveis projetados Ltda é uma empresa conceituada no ramo de projetados, que nasceu em Nova Boa Vista (na época distrito de Sarandi) na década de 1970, atualmente a empresa está localizada no distrito industrial de Sarandi. É composta por 100 funcionários e 7 gestores. O negócio da empresa é buscar a solução em móveis para os clientes, com design avançado e de acordo com o mercado interno e externo. Sua missão é desenvolver móveis com design para os clientes de alto grau de exigência quanto à qualidade, design, visando atender as necessidades de conforto, status, realização dos clientes procurando com isto encantar, surpreender e superar as expectativas dos mesmos.

A empresa tem como visão ser referência nacional em móveis projetados. Objetiva produzir móveis com alta qualidade, design e de acordo com as tendências e exigências do mercado; atender de forma plena todas as necessidades dos clientes; agregar cada vez mais “valor” aos produtos, possibilitando maior satisfação aos clientes; manter todos os negócios efetuados com margens de lucros compatíveis com as necessidades; buscar a diferenciação em serviços, através de um atendimento rápido e eficiente, quanto às entregas e assistências técnicas. Os valores da empresa estão pautados na Ética; no Cliente; no Lucro; na Imagem; no Compromisso com a comunidade e com o meio-ambiente; e nos Colaboradores.

A empresa possui as seguintes normas de segurança: Não fume no âmbito da empresa, inclusive nos banheiros; Não trabalhe de calçado aberto, evite saltos altos e desconfortáveis; É proibido o uso de celular no local de trabalho; Evite conversas paralelas com colegas; Use

cabelo amarrado; Apresente-se na empresa em horário pré-determinado usando jaleco devidamente fechado; Evite correrias e brincadeiras no local de trabalho; Respeite as Normas de Segurança do Trabalho implantadas pela CIPA; Evite acidentes, não opere máquinas e equipamentos sem conhecimentos; Utilize os EPI's fornecidos pela empresa para os fins a que se destina; É expressamente proibida a entrada de pessoas alcoolizadas nas dependências da empresa; Comparecer ao departamento médico para exames periódicos quando solicitado; É proibido a retirada das proteções das partes móveis das máquinas, micros, ou qualquer outro dispositivo de segurança; É obrigatório o uso de óculos ou protetor facial ao operar serra e grampeadeira; Prestar atenção e respeitar as placas de sinalização; É obrigatório o uso de máscaras para poeiras sempre que for usar ar comprimido na limpeza de máquinas.

3.1 Análise dos Questionários

A amostra foi composta de 43 funcionários e 5 gestores. A partir dos resultados percebeu-se um alto índice de funcionários que nunca sofreu qualquer tipo de acidente de trabalho 52%. Esse índice é considerado bom por se tratar de um ambiente de trabalho de risco. Em contrapartida 48% dos funcionários da amostragem sofreram algum tipo de acidente, o que não pode ser considerado um percentual adequado, afinal existem diversas maneiras de prevenção.

Não há nenhuma relação entre idade. O número de ocorrências é relativo, observado que ocorrem acidentes nas mais diversas faixas etárias, afinal todos estão expostos aos mesmos riscos. Apenas 8% ficaram com seqüelas em função de acidente, apesar de não ser um número elevado é fundamental um acompanhamento constante por parte dos dirigentes, tanto no sentido de ofertar/obrigar o uso de EPI, quanto conscientizá-los da importância de seu uso e capacitá-los para tanto.

Todos os acidentados responderam que a empresa prestou socorro rapidamente seja no hospital ou através de pessoas qualificadas. O que demonstra claramente que os funcionários estão satisfeitos com as atitudes de prestação de socorro dos dirigentes e responsáveis. As causas dos acidentes foram máquinas e/ou equipamentos, e em alguns casos descuido e/ou distração por parte dos funcionários.

De acordo com os dirigentes, quando é diagnosticável que o acidente ocorreu por alguma falha da empresa, podendo ter sido por máquinas, equipamentos ou estrutura inadequada, imediatamente a empresa procura corrigir, eliminando ou amenizando estes fatores visando evitar que outros acidentes ocorram. Para que os trabalhadores tenham conhecimento dos cuidados e precauções que devem ter no ambiente de trabalho, os dirigentes e responsáveis da área, relatam nas reuniões e treinamentos.

A empresa considera que o que mais influencia na ocorrência de um acidente é a distração, descuido, desatenção na execução da tarefa, a falta de treinamento, pessoas despreparadas para a função, a influência de problemas particulares e a própria pressão para produzir.

Dos acidentes ocorridos apenas 4% foram considerado gravíssimo, 12% das ocorrências de média gravidade e 32% pouco significativo, demonstrando que realmente a empresa vem cumprindo as normas de segurança, medicina e higiene no trabalho, pois apesar de ter um ambiente com grande periculosidade, tem pouca ocorrência e de baixo grau de relevância.

A assistência após os acidentes foi dada no hospital em apenas 2 casos na empresa. Demonstrando a preocupação da empresa com seu funcionário a mesma desenvolve um

trabalho de segurança e saúde ocupacional periodicamente. Obteve-se que 28% foram afastadas de seu trabalho por um período aproximado de 2 a 45 dias, o que novamente comprova que os acidentes sofridos não são considerados graves, o que ocorre em função da empresa observar, aceitar e por em prática as Normas de Segurança. Um percentual de 88% dos funcionários considera importante a preocupação, por parte da empresa, no que se refere à preocupação com a saúde no trabalho, o que significa que em sua maioria as pessoas estão aceitando e reconhecendo a importância deste trabalho que a empresa mantém.

Na visão da empresa, os funcionários não demonstram resistência quanto ao uso do EPI, esta é condição estabelecida para a pessoa trabalhar. Afirmam ainda que, apesar de obrigatório, os trabalhadores se conscientizaram que os maiores beneficiados são eles mesmo.

Procurou-se saber se os funcionários acreditam que as Normas de Segurança atrapalham as suas atividades, e obtiveram-se 31 respostas de que não atrapalham, 9 disseram que sim, mas o que preocupa um pouco, é saber o que está atrapalhando, para que não seja um fator de insatisfação para os funcionários, 3 pessoas não responderam.

No que se refere às condições que a empresa oferece para que os funcionários desenvolvam seu trabalho com ótima segurança obteve-se que a empresa vem observando as normas de segurança, sem deixar a desejar no conforto e cuidado com a saúde no trabalho

A empresa oferece medidas de precaução aos acidentes de trabalho, o treinamento sobre o uso e conservação de EPI's no momento da admissão, o uso de EPI's, a Semana SIPAT, técnico em segurança, em tempo integral, e proteção nas máquinas e equipamentos nas partes que podem causar riscos aos trabalhadores. A busca pela conscientização dos funcionários da importância dos EPI's é contínua. Diariamente os representantes da CIPA e o técnico de segurança atuam no ambiente de trabalho, proferindo palestras, reuniões, da semana SIPAT, e treinamento que recebem na contratação sobre os riscos do ambiente de trabalho a que serão expostos e quais os EPI's que terão que usar para se proteger.

A empresa, ainda aponta que quanto a Segurança e Medicina no Trabalho deveria melhorar o sistema de exaustão em alguns pontos e proteção nas serras circulares, proteção de partes móveis das máquinas mais antigas, assim como a implantação de um número específico de horas de treinamento para habilitar o colaborador a efetuar trabalhos em máquinas, para que este esteja realmente preparado e consciente dos riscos no momento da execução.

A empresa está ciente de que o trabalho afeta na vida pessoal das pessoas, assim como, os acidentes de trabalho. Sabe-se que um acidente pode causar traumas, baixa autoestima, principalmente se ocorrer perda de membros, podendo causar isolamento social em função de diminuição das capacidades laborativas.

3.2 Sugestões

Embora a quantidade e a gravidade dos acidentes ocorridos na empresa não sejam considerados expressivos, ficando até 180 dias sem registros de acidentes, dado interessante para uma empresa de tal porte e com grandes riscos no ambiente de trabalho, em função do ramo que atua, com a finalidade de auxiliar a empresa a manter o baixo nível de acidentes, sugere-se um acompanhamento constante, tanto no que se refere aos dirigentes, quanto aos colaboradores, no sentido de buscar saber se há uma verdadeira compreensão da importância dos métodos e procedimentos de segurança no trabalho e os reflexos deste, para a sociedade.

Portanto, aconselha-se um acompanhamento semestral em relação aos níveis de compreensão e aceitação deste programa.

Podendo ser adotada para melhorar ainda mais esses índices a distribuição de folders ilustrativos para conscientizar ainda mais os colaboradores e facilitar a compreensão da gravidade de um acidente de trabalho. Sugere-se ainda gratificar proporcional ao período que a empresa não registrou acidentes, sorteio mensal aos funcionários que não sofreram acidentes.

Aconselha-se também que a empresa, na medida do possível, oportunize mais trabalhos na área de Segurança no Trabalho, pois todo cuidado é pouco, numa atividade que a solução é a prevenção. A empresa deve continuar investindo em educação e treinamento.

4 Considerações Finais

Ao analisar os resultados da pesquisa percebe-se o baixo índice de acidentes que é reflexo de treinamentos, reuniões, palestras oferecidos pela empresa e a constante presença dos membros da CIPA e do técnico em segurança.

A empresa está cumprindo com seu papel na Segurança, Medicina e Higiene do Trabalho. Foram percebidos poucos problemas. Mas é importante que os acidentes sejam comunicados e registrados para facilitar o controle da empresa e para uma questão de segurança, tanto desta, como dos funcionários, sendo assim, os dirigentes devem continuar trabalhando com o CAT.

Realizar ações preventivas contra os acidentes de trabalho podem constituir-se parte dos processos de gestão e de desenvolvimento econômico, social e cultural. A prevenção de acidentes não se faz simplesmente com a aplicação de normas, porém direcionam para o caminho correto e obrigatório, estabelecendo limites para que se consiga eliminar ou diminuir ao máximo os riscos nos ambientes de trabalho.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1995. _____. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999. _____. *Gestão de Pessoas*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004. _____. *Gestão de Pessoas*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

DAVIS, Keith; **NEWSTROM**, John W. *Comportamento Humano no Trabalho*. São Paulo, Pioneira, 2001.

DUARTE FILHO, Edgard. *Programa 5 minutos diários de segurança, saúde ocupacional e meio ambiente*. 3ª ed. Belo Horizonte, 1999.

FERREIRA JUNIOR, Mario. *Saúde no Trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores*. São Paulo: Roca, 2000.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001. _____. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O Direito à Saúde e Segurança no Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

PACHECO JR., Waldemar; **PEREIRA FILHO**, Hyppolito do Valle; **PEREIRA**, Vera Lucia Duarte do Valle. *Gestão de Segurança e Higiene do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000.

SALIBA, Tuffi Messias. *Higiene do Trabalho e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)*. 2ª ed. São Paulo: LTr: 1998.

SOUNIS, Emílio. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo: Mc Graw- Hill do Brasil Ltda, 1975.

TORREIRA, Raul Peragallo. *Manual de Segurança Industrial*. [s.l.]: Margus, 1999.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso: planejamento e métodos*. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZOCCHIO, Álvaro. *Prática da Prevenção de Acidentes: ABC da Segurança do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 1996. _____. *Prática de Prevenção de Acidentes*. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ANEXO I - QUESTIONÁRIO DE VERIFICAÇÃO DA SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE NO TRABALHO - FUNCIONÁRIOS

1. Você já foi vítima de um acidente de trabalho?
2. Este acidente deixou alguma seqüela?
3. Como a empresa agiu quando ocorreu o acidente?
 Agiu prontamente, levando você ao hospital
 Procurou logo por ajuda de enfermeiros ou pessoas qualificadas
 Não prestou socorro, mas mandou você para casa para se cuidar
 Não lhe socorreu e se preocupou com a perda de produtividade que seu acidente causou
4. Qual foi a causa do acidente?
 máquinas/equipamentos descuido/distração do funcionário outros _____
5. O acidente foi considerado:
 gravíssimo grave médio pouco significativo
A assistência foi dada na (o):
 empresa hospital consultório outros _____
6. O acidente causou afastamento? Sim Não Quantos dias (_____)
7. Você acha importante a preocupação dos dirigentes quanto ao acompanhamento de sua saúde no trabalho?
 Sim. Por quê? Não. Por quê?
8. Você adota uma postura boa e receptiva mediante aos métodos e procedimentos de segurança e saúde no seu trabalho? Sim Não
9. Você acredita que as normas e procedimentos de segurança e saúde no trabalho atrapalham as suas atividades?
 Sim Não
10. A organização lhe proporciona boas condições para desenvolver seu trabalho com segurança?
 Sim Não
11. A empresa proporciona qualidade de vida no trabalho? Sim Não

ANEXO II - QUESTIONÁRIO DE VERIFICAÇÃO DA SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE NO TRABALHO - GESTORES

1. Quais as medidas de precaução que a empresa se utiliza para evitar acidentes de trabalho?
2. Qual a postura adotada pela organização frente aos funcionários acidentados? Preocupação ou rejeição?
3. Qual a medida adotada pela organização pós-acidente de trabalho dos funcionários?
4. A empresa toma providências com referência aos fatores causadores do acidente?
5. Quanto ao uso do EPI, a organização percebe alguma resistência?
6. Qual a postura adotada pela organização, no que se refere à conscientização dos colaboradores da efetiva importância dos EPI?
7. Quais as influências na vida pessoal quanto à ocorrência de acidentes?
8. O que você considera que mais influencia na ocorrência de um acidente?
9. Qual a faixa etária de maior incidência de acidentes, ou seja, as pessoas mais jovens ou mais velhas são as que mais causam e sofrem acidentes?
10. O que, no seu ponto de vista, deveria ser melhorado na empresa quanto a Segurança, Higiene e Medicina no Trabalho?