

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: RELEVANTES FERRAMENTAS PARA A INTEGRIDADE FUNCIONAL

LEOPOLDO TINDARO DO AMARAL FILHO (leopoldoamarafilho@gmail.com) – Mestre em Administração na Universidad Columbia del Paraguay.

RONALDO DO NASCIMENTO CARVALHO (dr.ronaldocarvalho@gmail.com) – Doutorando em Ciências da Educação na Universidad Columbia del Paraguay e docente na Faculdade de Caldas Novas – Unicaldas do Curso de Administração.

RESUMO: No estudo da Saúde e Segurança no trabalho, nota-se que grande parte dos acidentes ocorrem dentro do setor de construção civil. O presente trabalho, entendendo a grande necessidade que as organizações do cenário da atualidade apresentam para promover melhorias significativas na produtividade e prestação de serviços de seus recursos humanos aborda sobre uma realidade incipiente, necessária e que repercute favoravelmente no ambiente de trabalho, a saúde e segurança ocupacional. Tais propostas são destinadas ao ambiente de trabalho de valor imensurável, haja vista, contribuir para o melhor desempenho dos colaboradores, pelos benefícios voltados a redução de riscos, doenças ocupacionais, absenteísmo, dentre outros benefícios, os quais são relevantes para propiciar o bem-estar dos colaboradores, além de contribuir para a melhoria da qualidade de vida. Além disso, este artigo evidencia o papel da liderança por representar o canal para conduzir pessoas para o alcance de resultados propostos, por meio de sua influência e habilidades específicas, bem como o processo de comunicação, os processos de recrutamento e seleção, com vistas a agregar recursos humanos com habilidades e experiências profissionais no seu quadro organizacional, segundo a oferta de vagas disponíveis da empresa. Assim, visa-se com esta pesquisa, contribuir para o melhor convívio e segurança dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde organizacional. Segurança. Liderança. Comunicação.

RESUMEN: En el estudio de Salud y Seguridad en el trabajo, se nota que gran parte de los accidentes ocurren dentro del sector de construcción civil. El presente trabajo, entendiendo la gran necesidad que las organizaciones del escenario de la actualidad presentan para promover mejoras significativas en la productividad y prestación de servicios de sus recursos humanos aborda sobre una realidad incipiente, necesaria y que repercute favorablemente en el ambiente de trabajo, la salud y la seguridad ocupacional. Estas propuestas se destinan al ambiente de trabajo de valor inmensurable, a la vista, contribuir al mejor desempeño de los colaboradores, por los beneficios dirigidos a la reducción de riesgos, enfermedades ocupacionales, absentismo, entre otros beneficios, que son relevantes para propiciar el bienestar de los colaboradores, además de contribuir a la mejora de la calidad de vida. Además, este artículo evidencia el papel del liderazgo por representar el canal para conducir a personas para el logro de resultados propuestos, a través de su influencia y habilidades específicas, así como el proceso de comunicación, los procesos de reclutamiento y selección, con miras a agregar recursos humanos con habilidades y experiencias profesionales en su marco organizacional, según la oferta de vacantes disponibles de la empresa. Así, se pretende con esta investigación, contribuir a la mejor convivencia y seguridad de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES: Salud organizacional. Seguridad. Liderazgo. Comunicación.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, acidentes e eventuais riscos no ambiente de trabalho se constituem em uma realidade preocupante, haja vista, dados alarmantes de trabalhadores que são alvo de lesões graves e até óbitos em virtude de não seguirem as normas de segurança.

Nesse limiar, convém destacar que não é somente o descumprimento de procedimentos propostos por treinamentos de segurança que se destacam como fatores para acidentes no trabalho, mas pelos próprios trabalhadores de não usarem equipamentos ou adotar os procedimentos obrigatórios para sua prevenção.

De forma notória, são comuns nas organizações problemas como: acidentes, doenças ocupacionais, posturas incorretas, estresse, desconforto, falta de motivação. Logo, trabalhar a fim de reduzir tais fatores exige das lideranças organizacionais, medidas efetivas e que realmente venham reverter esses problemas.

Nesse sentido, a fim de melhor propor qualidade de vida no ambiente de trabalho, direcionados a coibir ou prevenir desconfortos no ambiente de trabalho, os exercícios laborais se constituem de grande importância, pois, minimizam maiores impactos dessa natureza no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a ginástica laboral é destinada a atuar no próprio ambiente de trabalho, a fim de promover uma maior disposição para as atividades cotidianas, por

meio dos exercícios efetuados no local de trabalho, o que favorecerá não somente para melhorar a aptidão física, mas contribuir para uma maior motivação dos colaboradores, haja vista, serem valorizados, o que contribuirá para o aumento da produtividade.

Por meio da proposta de exercícios físicos, a ginástica laboral ou também denominada como ginástica ocupacional representa um recurso bastante significativo para as organizações do contexto atual, principalmente por se caracterizar em um benefício não somente para os colaboradores, mas para as organizações, principalmente por influenciar na otimização dos serviços, através do bem-estar físico e compensação orgânica ao corpo humano proposto aos seus colaboradores.

Além disso, cabe ressaltar que a proposta da ginástica laboral é também destinada a prevenir e/ou reduzir lesões das atividades organizacionais, o que implica na melhoria da saúde dos colaboradores, redução de absenteísmo e melhorias cognitivas e físicas, dentre outros benefícios.

Desse modo, muitas são as causas que propiciam acidentes no ambiente de trabalho, que vão desde a falta de atenção e equipamentos a treinamento inadequado ou a não realização do mesmo. Logo, tais problemáticas refletem a necessidade de gestões mais eficazes quanto aos programas de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, é significativo que os gestores garantam os padrões de segurança e de saúde em toda a empresa. É preciso assegurar um ambiente de trabalho que proteja os funcionários de danos físicos, condições insalubres e atos provenientes de outras pessoas que afetem a segurança.

No que tange a prestação de serviços, indiscutivelmente é preciso otimizar a qualidade de sua oferta, logo, faz-se necessário promover maiores qualificações ao quadro funcional, por meio de recrutamento, seleção e treinamentos voltados a melhorar a gama de serviços ofertados e atingir o mercado-alvo.

Nessa perspectiva, é preciso reconhecer o valor dos recursos humanos, uma vez, que é o cartão postal de qualquer organização exigindo dessa forma maior preparo, experiência e relação interpessoal favorável. Cumpre salientar, que também se insere nesse contexto, o valor de uma liderança que venha promover o estímulo necessário para o alcance de resultados propostos.

A liderança no cenário atual se reveste de grande relevância principalmente por se caracterizar como o facilitador do processo. Além disso, percebe-se que por meio de seu desempenho que se mobilizam pessoas em direção a uma visão, criando laços emocionais e inspirando o desenvolvimento dos recursos humanos.

2. METODOLOGIA

A pesquisa se caracteriza por uma pesquisa de campo, com abordagem qualitativa e quantitativa, do tipo descritiva, numa construtora civil, com visitas in loco e aplicação de um questionário elaborado pelo autor.

O questionário foi elaborado baseado na legislação de SST, perguntas objetivas e direcionadas a busca de informações que mostrassem se a questão da Saúde e da Segurança do Trabalho (SST) estava sendo praticada pela empresa de forma eficiente, e se o setor de RH de fato não exercia ingerência sobre as práticas de Saúde e Segurança no Trabalho.

A pesquisa de campo foi aplicada na orla marítima da cidade de Maceió -AL, Brasil, em dois prédios que estão sendo construídos na Orla da cidade, ambos sob responsabilidade da Marroquin Engenharia Ltda, a saber, no bairro de Cruz da Almas, e bairro de Jatiúca. Os prédios serão denominados prédio A no bairro de Cruz da Almas e prédio B, no bairro de Jatiúca. O referido questionário foi aplicado a 32 participantes voluntários, divididos em diversos setores da empresa: colaboradores do setor de construção do prédio A e do Prédio B (pedreiros, mestre de obras, marceneiros e carpinteiros), colaboradores com formação técnica em segurança do Trabalho do prédio A e do prédio B,

colaboradores do setor de recursos humanos da empresa comum aos dois prédios e colaboradores da empresa que dá consultoria externa à Saúde e a Segurança do Trabalho, comum também aos dois prédios em construção.

O questionário foi aplicado nos meses de julho e agosto de 2018 junto aos trabalhadores das obras dos prédios em construção na orla da cidade de Maceió – AL. O primeiro prédio foi denominado prédio A, localiza-se no bairro de Cruz da Almas e o segundo prédio, denominado prédio B, localiza-se no bairro de Jatiúca.

O instrumento de pesquisa foi um questionário para avaliação da saúde e segurança no trabalho que contém ao todo 13 perguntas do tipo Likert, com as opções de resposta sendo: “não”, “em parte”, “sim”. O mesmo foi validado por meio de pré-teste.

2.1. ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram tabulados e apresentados em gráficos para melhor compreensão através do software Excel da Microsoft Office 2013.

2.2. CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Submetido ao sistema Plataforma Brasil onde foi aprovado sob parecer

número 2.884.553 do Comitê de Ética em Pesquisa da UNCISAL de Alagoas.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Durante a visita ao setor de Recursos Humanos (RH), da construtora, foi constatado que não existe a interferência do setor na seleção dos candidatos que irão atuar nos canteiros de obras, nem é repassada para estes a Política de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) da Empresa. O candidato geralmente é selecionado pelo Mestre de Obras do prédio e o setor de RH apenas contrata o funcionário, sem passar por nenhum processo seletivo. Depois de contratado é que o funcionário recebe treinamento específico em SST, sendo de responsabilidade da Consultoria Externa e dos Técnicos de Segurança.

Na segunda visita aos prédios A e B, foi aplicado o questionário para os Trabalhadores dos dois prédios, para o setor de RH comum aos dois prédios e para a Consultoria Externa de SST comum aos dois prédios. Os dados foram tabulados e descritos abaixo:

TABELA 1 - RESULTADO DO QUESTIONÁRIO REFERENTE AO TÓPICO: POLÍTICA, OBJETIVO E RESPONSABILIDADES

PERGUNTA	Recursos Humanos	Colaboradores SST	Colaboradores SST	Consultoria SST
Existe uma declaração de política que reflete o comprometimento da organização com a Saúde e Segurança do Trabalho?	SIM (100%)	SIM (100%)	SIM (100%)	SIM (100%)
Estão definidos objetivos anuais mensuráveis para a SST?	SIM (100%)	SIM (60%)	SIM (84,6%)	SIM (100%)
Estão estabelecidas as responsabilidades em matéria de SST, em todos os níveis da organização	SIM (100%)	SIM (90%)	SIM (92,3%)	SIM (100%)

FONTE: ELABORADO PELO AUTOR, 2018

A partir dos dados da Tabela 1, podemos observar que 100% dos participantes da pesquisa, responderam que há sim uma declaração de política que reflete o comprometimento da organização em relação a SST. Já nos outros dois tópicos, a

quantidade de respostas afirmativas divergiu entre os setores, sendo relativamente menor nos setores dos colaboradores dos prédios A e B, do que nos setores de RH e da Consultoria Externa de SST.

GRÁFICO 1

POLÍTICA DE COMPROMETIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COM A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO



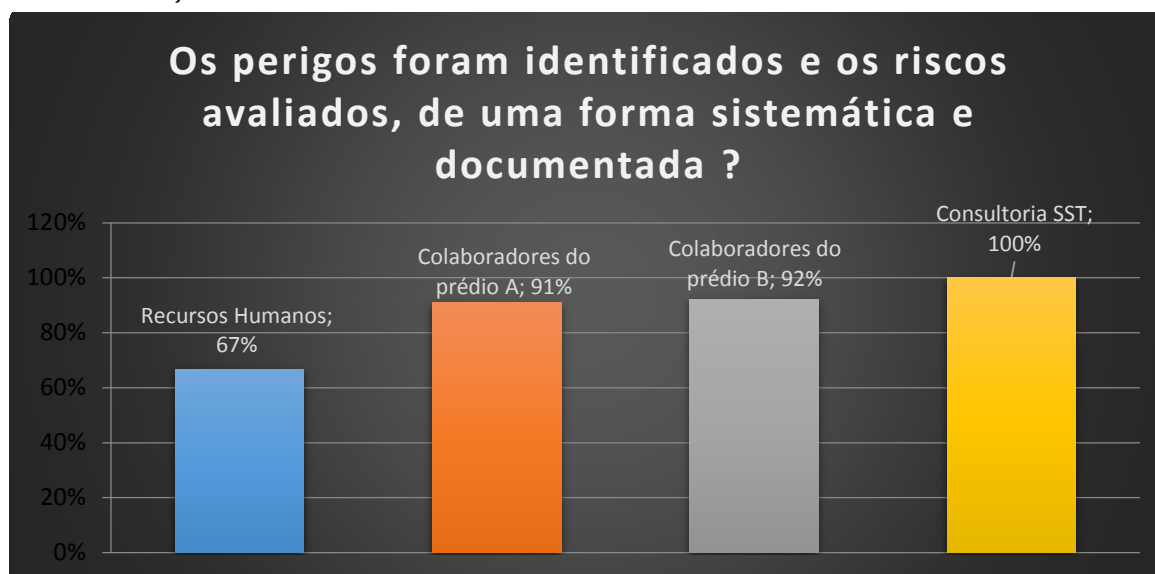
FONTE: ELABORADO PELO AUTOR, 2018

Houve unanimidade nas respostas, indicando que existe sim uma declaração de política que reflete no comprometimento da organização com a SST. Estes dados são importantes, pois mostra que a empresa quer mostrar comprometimento com as condições de trabalho de seus funcionários, se este comprometimento é efetivo, caba a avaliação a partir de outras questões.

Frente esta realidade, Mendes; Wunsch (2007) afirmam que o objetivo das empresas é disseminar a cultura da segurança, melhorando a qualidade interna e do resultado dos serviços propostos.

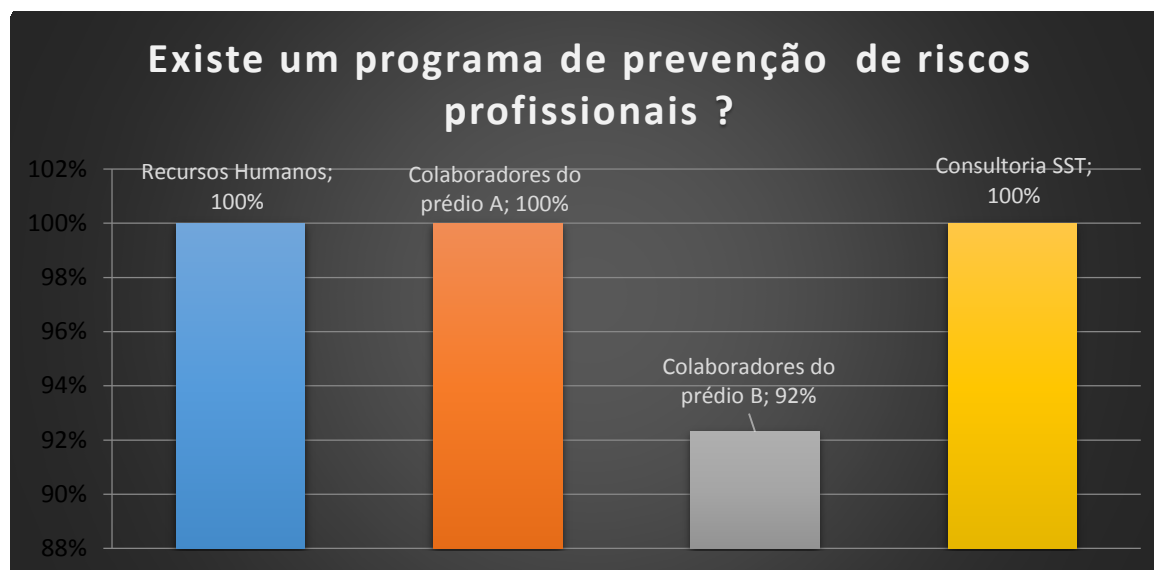
A disseminação contemporânea da cultura em segurança e saúde ocupacional revela a proposta baseada no indivíduo e no biológico.

No planejamento e programação das atividades de SST, buscou-se analisar a atividade de prevenção que deve ser planejada e integrada a todos os níveis da organização, de modo a promover a identificação de perigos, também de analisar a avaliação e o controle de riscos nas suas atividades correntes como base de toda a intervenção na área de SST, integrando as respectivas medidas de prevenção.

GRÁFICO 2**IDENTIFICAÇÃO DOS PERIGOS E RISCOS AVALIADOS DE FORMA SISTEMÁTICA E DOCUMENTADA****FONTE: ELABORADO PELO AUTOR, 2018**

Nota-se que os perigos e os riscos observados nas obras de forma sistemática e documentada, não são unanimemente conhecidos pelo setor de RH com percentual de 67% de respostas sim. Mostra uma falha de comunicação entre o RH e os demais setores.

GRÁFICO 3
PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS



FONTE: ELABORADO PELO AUTOR, 2018

Percebe-se que a maior quantidade dos participantes da pesquisa, mostrou conhecimento no programa de prevenção de riscos profissionais da empresa, o que mostra que nesta área, o programa está bem definido.

Para Costa; Menegon (2008), uma das grandes deficiências para que a saúde e segurança ocupacional sejam implantadas de forma eficaz são os poucos recursos financeiros, a inexistência de modelos de cultura organizacional que se voltem para a integridade laboral de seus colaboradores e o pouco acesso às informações, se comparadas com empresas de grande porte.

Destarte, para que os programas de segurança alcancem seus objetivos, deve ser dada especial atenção a incentivos que

motivem o comportamento de segurança por parte dos funcionários, além de sua efetividade por parte da hierarquia organizacional para a sua devida implantação. Além disso, as recompensas dos programas de segurança devem ser acessíveis a um grande número de funcionários.

4. CONCLUSÕES

Constatou-se que a maioria dos tem consciência da importância da saúde e segurança no trabalho, no entanto verificou-se que cada setor, tem sua própria visão sobre o tema.

Com base nas informações ora expostas, conclui-se a relevância do tema em tela e a necessidade de se promover maior

ênfase com relação à segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, visando sua integrante física e condições de higiene para manutenção da saúde.

A segurança no ambiente de trabalho deve promover maior integridade aos colaboradores protegendo sua capacidade de trabalho, o que reflete no conjunto de medidas voltadas a reduzir riscos de acidentes, além de doenças ocupacionais. É importante seu estabelecimento para proteger e melhorar as relações humanas.

Com relação à saúde no ambiente de trabalho, é preciso que as empresas estejam aptas a se adequar às normas que propiciem o melhor amparo a saúde física e mental de seus colaboradores, visando mitigar o estresse e outros tipos de problemas.

No contexto da atualidade, quanto a enfatizar a importância da saúde e segurança no trabalho, como forma de prevenção a acidentes, torna-se de grande relevância

ressaltar a realidade que permeia muitas empresas, as quais muitas das vezes não seguem às políticas de segurança determinadas por lei, deixando as medidas de prevenção e redução de riscos dos trabalhadores a mercê da sorte.

Como ferramenta estratégica organizacional, o treinamento é de grande relevância para melhoria do ambiente organizacional, visto que, favorece para que as coisas sejam realizadas com melhor eficácia, qualificação e mediante as exigências mercadológicas.

Contudo, urge nesse sentido, coibir práticas errôneas ocupacionais e estabelecer ações preventivas baseadas em um desejo genuíno de prevenir acidentes, bem como trabalhar para que as medidas voltadas a assegurar a segurança e saúde necessárias para o bom desempenho operacional dos colaboradores sejam garantidas e estabelecidas de forma efetiva e cotidianamente.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo: Atlas, 1989.
- _____. **Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- _____. **Introdução à teoria geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- _____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

- _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- COSTA, Denise da Conceição da; MENEGON, Nilton Luiz. Condução de ações em Saúde e Segurança do Trabalho em pequenas e médias empresas: análise de três casos. **Rev. bras. saúde ocup**; v. 33, n. 117, jan.-jun. 2008. Disponível:
<<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=553891&indexSearch=ID>>
Acesso em: 29 mar. 2017.
- COX, S. J.; CHEYNE, A. J. T. Assessing safety in offshore environments. **Safety Science**, n. 34, 2000.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008b.
- LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MENDES, A. R. **Ginástica laboral: implantação e benefícios nas indústrias da cidade industrial de Curitiba**. Curitiba, PR: Centro Federal de Educação Tecnológica (Dissertação de Mestrado em Tecnologia), 2000.
- MENDES, A. R, LEITE, N. **Ginástica laboral: definições, classificações e objetivos**. In: Mendes AR, Leite N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. São Paulo: Manole, 2004.
- MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup**. v.32, n.115, jan.-jun. 2007. Disponível em: <<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=560152&indexSearch=ID>> Acesso em: 29 mar. 2017.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

6. NOTAS BIOGRÁFICAS

Leopoldo Tindaro do Amaral Filho

Graduado em Estudos Sociais na CESMAC – Centro de Estudos Superiores de Maceió, com especialização em Administração na UNINTER e mestre em Administração pela Universidad Columbia no Paraguay/PY.

Ronaldo do Nascimento Carvalho

Graduado em Administração na Universidade Guarulhos – UnG, com especialização em Finanças e Gestão de Negócios no Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa IPEP, mestre em Administração pela Universidad Americana/PY, doutor em Administração pela Universidad Americana/PY e Pós-doutor pela Universidade Íbero-Americana/UNIBE-PY. Atualmente é docente na Faculdade de Caldas Novas – Unicaldas do Curso de Administração e Professor na Universidad Columbia no Paraguay/PY.