



ConBRepro

X CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



EVENTO
ON-LINE

02 a 04
de dezembro 2020

SEGURANÇA OCUPACIONAL E OS RECURSOS HUMANOS

Ygor Geann dos Santos Leite

Centro Universitário Fametro

Adrielle Castro De Lima

Centro Universitário Fametro

Caroline Santana Barros

Centro Universitário Fametro

Resumo: O artigo destaca a importância entre a segurança ocupacional e Rh dentro da empresa assegurando a saúde física e psíquica dos colaboradores. Diante disso, o Rh e os gestores devem trabalhar de maneira conjunta com os demais funcionários para o reforço da segurança e saúde dos colaboradores da empresa. Sendo assim, garantir o bem-estar e qualidade de vida dos seus empregados. Para tanto, foi aplicado aos gestores de RH, ter o papel de fiscalizar e auxiliar a aplicação da saúde e segurança ocupacional do trabalho dentro da empresa. O trabalho revelou que o apoio da área de Recursos Humanos e a participação ativa dos colaboradores são determinantes para o sucesso deste sistema e que as falhas na comunicação é a geradora de grandes dificuldades na organização. A partir dessa aplicação, todo o processo ocorre de forma assertiva (evitando ocorrência de acidentes) e deixando de modo claro qual a responsabilidade dos gestores de RH e a prestadora de serviço da saúde e segurança do trabalho na empresa.

Palavras-chave: Segurança ocupacional, qualidade de vida, saúde.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HUMAN RESOURCES

Abstract: The article highlights the importance of occupational safety and Rh within the company, ensuring the physical and psychological health of employees. Therefore, the Rh and the managers must work together with the other employees to reinforce the safety and health of the company's employees. Therefore, ensuring the well-being and quality of life of its employees. To this end, it was applied to HR managers, having the role of supervising and assisting the application of occupational health and safety at work within the company. The work revealed that the support of the Human Resources area and the active participation of employees are decisive for the success of this system and that failures in communication are the source of great difficulties in the organization. From this application, the entire process takes place in an assertive manner (avoiding accidents) and making it clear what the responsibility of HR managers and the health and safety service provider in the company is.

Keywords: Occupational safety, quality of life, health.

1. Introdução

Atualmente a saúde e segurança do trabalho deixou de ser um cuidado pessoal, para se tornar uma questão de estratégica e prioritária, para muitas empresas do mundo todo. Quando se há a necessidade de afastar um colaborador de seu trabalho, por motivos de doenças, nem sempre a empresa tem um colaborador para o substituir. Uma questão importante para o Rh.

Diante disso, a palavra chave para a interlocução é a comunicação, entre Rh e prestadores de serviço de saúde e segurança. Essa comunicação, deve ser eficiente para gerir e cuidar da saúde e segurança dos colaboradores da empresa de modo benéfico. A pessoa do Rh que for responsável para a comunicação com o prestador de serviço, deve saber da responsabilidade que tem nas mãos e sempre de forma clara, comunicar o que acontece na empresa, para evitar possíveis problemas ou multas.

Nesse contexto, ter uma pessoa responsável pela interlocução se torna muito eficaz e evitará grandes equívocos.

É recomendável que as empresas mantenham os serviços de segurança ocupacional dentro da empresa, mas isso requer maior mão de obra, no quesito de qualificação e tempo disponível. Em função disso, as empresas optam em contratar uma empresa já especializada nos assuntos, pois possuem qualificação e uma equipe específica. Sendo efetuada essa contratação, tem de ser feita a definição dos papéis de responsabilidade entre os gestores e os contratados para assumir a segurança dentro da empresa. Para que seja desenvolvida de forma exata e com toda informação precisa e trabalha com muita responsabilidade.

O setor de RH de grandes empresas é formado por diversos profissionais, aonde cada um fica responsável por um assunto, por exemplo, folha de pagamento, recrutamento, treinamento, entre outros. Já em empresas de pequeno porte, os profissionais de RH além de executar suas tarefas padrão, que pode ser mais de uma, precisa cuidar de outras ações, isto inclui a saúde ocupacional e a segurança do trabalho.

Nesses casos, os cuidados com os colaboradores no quesito saúde e segurança, exige muita atenção do profissional de RH, pois o setor se torna responsável na questão como um todo, elaborando, implantando e fiscalizando os processos.

Quando há possibilidade de contratação, uma prestadora de saúde e segurança é indispensável para que se tenha um profissional, normalmente de RH, para que possa haver uma boa comunicação entre prestador de serviço e colaborador de RH, para que seja repassada as informações necessárias da empresa.

Um erro nesse processo poderá desencadear muitos prejuízos, tanto para o profissional responsável quanto para a empresa, pois normalmente as multas são altas.

2. Referencial teórico

2.1 Técnicas e estratégias

No ato da contratação de um funcionário, o Rh já informa os processos e ações existente para a saúde e segurança desse colaborador no ambiente da empresa. Ele que entrega os equipamentos de EPI (quando são usados) e apresenta as sinalizações presentes no ambiente. Além disso, fornece todas as informações sobre práticas para prevenções e controle de acidentes, além de trabalhar com projetos e iniciativas ligadas à saúde e segurança do colaborador, tais como:

- Ginástica laboral;
- Palestras;

- Cursos;
- Jornal Interno;
- Eventos Corporativos

O RH tem a função de garantir a qualidade e o bom desempenho das tarefas realizadas. E estes são objetivos da implantação de ações voltadas à segurança do trabalho. Envolver os funcionários no processo de implementação das técnicas e programas de segurança do trabalho é muito importante para que as estratégias sejam cumpridas e os objetivos sejam alcançados.

O RH pode aproveitar a oportunidade para estimular a comunicação entre seus colaboradores. Os profissionais deste departamento podem promover dinâmicas, simulações e rodas de debate sobre riscos inerentes às tarefas desenvolvidas, uma forma de abrir espaço para a equipe exprimir suas dúvidas, compartilhar experiências e buscar soluções. Assim, fortalece a cultura e melhora o clima organizacional, conseqüentemente, a produtividade aumenta e a companhia ganha em resultados.

2.2 Comissão Interna de prevenção de acidentes – CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (NR-5), tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e é composta por representantes do empregador e dos empregados, que busca uma integração a fim de desenvolver ações de prevenção de riscos referente a integridade física e a saúde do trabalhador. Os membros da CIPA são eleitos para mandato de um ano, sendo proibida a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o início de sua candidatura até um ano após o fim de seu mandato.

Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR-9), é um programa que visa a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores através da antecipação, avaliação, reconhecimento e controle da ocorrência dos riscos ao ambiente de trabalho, considerando a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. É um programa estratégico, sendo assim, seu sucesso depende do envolvimento de toda organização com comprometimento e responsabilidade.

O Equipamento de Proteção Individual – EPI (NR-6), é todo produto individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos inerentes a sua saúde ocupacional. São considerados entre outros equipamentos de proteção individual: protetores auriculares (tipo concha ou plug), luvas, máscaras, calçados, capacetes, óculos, vestimentas etc.

2.3 Acidentes de trabalho

Segundo relatório do Programa da Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNDU), divulgado no final de 2015, o Brasil é o 3º país do mundo mais registros de mortes por acidentes de trabalho. Anualmente, em números, são aproximadamente 3 mil óbitos registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), também vinculada ao Ministério da Previdência Social.

Quando um ser humano ou um equipamento realizam uma função de maneira inadequada, acontece uma falha que pode ou não produzi danos. Para analisar esse processo podemos aplicar a teoria das falhas. (ROSSETE, 2015, P. 7)

Falha por omissão - quando o trabalhador não executa ou executa parcialmente uma intervenção, tarefa, função ou passo.

Falha na missão - quando o trabalhador executa incorretamente uma intervenção, tarefa, função ou passo.

Falha por ato estranho – quando um trabalhador executa uma intervenção, tarefa, função ou passo que não deveriam ser executados.

Falha sequencial – quando o trabalhador executa uma intervenção, tarefa, função ou passo fora da sequência correta.

Falha temporal – quando o trabalhador executa uma intervenção, tarefa, função ou passo fora do momento correto.

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais representam o mais grave problema de saúde trabalhador e está relacionada a causas ordem pessoal e de ordem material, por inabilidade e/ou falta de treinamento, podendo ter como possíveis consequências: incapacidade temporária, incapacidade permanente e/ou até a morte. Fatores esses que são causados por condições inseguras de trabalho, por culpa do empregador ou falta de atenção do trabalhador.

Higiene ocupacional

A higiene ocupacional tem como objetivo prever, reconhecer, avaliar e controlar os potenciais riscos para a saúde do trabalhador no ambiente ocupacional, utilizando de mecanismos que priorizam o bem-estar dos trabalhadores em qualquer ambiente de trabalho. A higiene ocupacional também foi definida como a prática de identificação de agentes perigosos, sendo eles químicos, físicos e biológicos. São agentes ambientais que podem causar doenças e danos à saúde dos trabalhadores.

Agentes físicos – ruído, vibrações, temperaturas extremas, pressões anormais, radiações ionizantes e radiações não ionizantes.

Agentes químicos – gases, vapores, poeiras, fumos, névoas e neblinas (fibras).

Agentes Biológicos – vírus, bactérias, fungos, algas e parasitas.

O trabalhador exposto em um ambiente insalubre (contaminado por agentes físicos, químicos e biológicos) pode vir a desenvolver uma doença, que o incapacitará para o trabalho. Se isso acontecer, ele será afastado do trabalho, e, após o tratamento, poderá estar novamente em condições de trabalhar, retornando ao mesmo local onde contraiu a doença. Provavelmente voltará a ficar doente, dessa vez, porém, mais rapidamente até que fique totalmente incapacitado para o trabalho, MONTEIRO e BERTAGNI (2016).

Diversos problemas de saúde são causados por conta da falta de hábitos de higiene. Assim, diretamente, é possível estabelecer uma relação no papel que os cuidados higiênicos têm com a prevenção de enfermidades, que no ambiente de trabalho, podem resultar em um acidente ou na queda de produtividade.

Qualidade de vida no trabalho

Desde que as empresas entenderam que os colaboradores mais felizes e motivados produzem mais e melhor, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho passou a ser um dos maiores desafios do meio corporativo. No entanto, a qualidade de vida no trabalho não está relacionada apenas ao clima organizacional. Da mesma forma que o ambiente de trabalho interfere no bem-estar e na vida pessoal do colaborador, o seu comportamento e as suas influências externas interferem no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho envolve uma série de fatores apresentados como elementos determinantes à satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro dentro da organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, a realização do trabalho, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente físico e psicológico de trabalho, a liberdade e responsabilidade para decidir e a possibilidade de participar.

O desempenho apresentado no cargo por seu ocupante e o clima organizacional representam importantes fatores na determinação da Qualidade de Vida no Trabalho, GIARDI e Dalmau (2015, p. 169)

Assim, a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada aos resultados da empresa e ao grau de satisfação do colaborador com suas funções. E por isso, é de grande importância para as empresas manterem profissionais motivados, um ambiente de trabalho harmonioso e bons relacionamentos interpessoais. Assim, é possível que os colaboradores se sintam mais valorizados pela organização e contribuam para o alcance de melhores resultados.

3. Proposta do artigo

A saúde do trabalhador foi contemplada, efetivamente, a partir da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, e desde então busca construir conjuntamente, entre o Ministério da Saúde, o Ministério do Trabalho e a Previdência Social, políticas públicas para tomar medidas de proteção relacionadas a saúde do trabalhador.

Estamos falando de número de acidentes, índices de produtividade, quantidade de afastamento por doenças e nível de reposição dos EPs, por exemplo. Com a atuação integrada do Rh os incidentes são contabilizados de forma mais rápida e é viável adotar medidas extras de intervenção em tempo hábil para a eliminação dos riscos se for preciso.

A área de recursos humanos usualmente conta com médicos, enfermeiros, psicólogos e profissionais de segurança do trabalho em seus times, pessoas ligadas à saúde ocupacional, com o objetivo de ressaltar a importância da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como os procedimentos adotados quanto a prevenção, qualidade de vida e segurança no ambiente de trabalho.

4. Proposta de melhoria

4.1 Ergonomia

Ergonomia é um conjunto de disciplinas que estudam a organização do ambiente de trabalho e as interações entre o homem e as máquinas ou equipamentos, com o intuito de trazer conforto ao trabalhador, prevenir as doenças ocupacionais e realizar uma boa interação de trabalho, as capacidades físicas e psicológicas do empregado e a eficiência do sistema.

A IMPORTÂNCIA DA ERGONOMIA PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

A Ergonomia se preocupa com as condições do ambiente de trabalho. Afinal, uma das principais causas da baixa de produtividade é o desconforto consequente da má adequação do corpo a um determinado equipamento de trabalho.

São objetivos de estudo da Ergonomia fatores que podem causar problemas a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como uma forma de minimizar seus efeitos. Entre os fatores pode-se citar a iluminação, o ruído e a temperatura.

A iluminação, por exemplo, pode causar danos à visão e, com isso, contribuir para um baixo desempenho da capacidade de produção de uma pessoa, seja em um escritório ou em uma fábrica. A exposição de ruídos excessivos no ambiente de trabalho pode também prejudicar a saúde auditiva do trabalhador. Pesquisas demonstram que a exposição constante sem adotar medidas preventivas e/ou de controle geram a perda da audição temporária, e que podem passar a ser permanente, entre outros sintomas.

A exposição a elevados índices de temperatura (calor ou frio) e umidade alta no ambiente de trabalho influenciam negativamente a produtividade e aumenta o índice de erros, inclusive causando danos à saúde do trabalhador.

Para cada uma das variáveis ambientais há certas características que são mais prejudiciais ao trabalho. Cabe ao projetista reconhecer essas condições e, na medida do possível, tomar as providências necessárias para manter os trabalhadores fora das faixas de riscos. Entretanto, quando isso não for possível, devem ser avaliados os possíveis danos ao

desempenho e à saúde dos trabalhadores, para que seja adotada aquela alternativa menos prejudicial, tomando-se todas as medidas preventivas cabíveis em cada caso, Guimarães (2018).

Figura 1 – Posição ergonômica



Fonte: Adaptado de Labore, 2017

Após a constatação da realidade, o ergonomista sugere alternativas, como reparos, elaboração de produtos que atendam às necessidades do público-alvo ou da população analisada, adequação de instalações, implantação de novos sistemas de produção, emprego de equipamentos e/ou mecanismos que atuem a contento. Assim, surge novas concepções e metodologias mais funcionais de trabalho, projetos de produtos, software e mais instrumentos de trabalho, Corrêa e Boletti (2015, p. 11).

Sabendo do que se trata a ergonomia e todas as questões relacionadas a ela, é necessário contar com uma ferramenta para colocá-la em atuação dentro da organização. Assim, a própria norma exige que os empregados realizem a Análise Ergonômica do Trabalho, também conhecida pela sigla AET.

GINÁSTICA LABORAL

Conforme descreve Freire (2020), Entre a correria do dia a dia nas empresas uma atividade tem ganhado grande destaque por promover uma série de benefícios aos colaboradores: a ginástica laboral no trabalho. Ela consiste em exercícios que são realizados no próprio ambiente corporativo no horário do expediente e com o objetivo principal de evitar lesões nos profissionais.

Só para se ter uma ideia, as lesões mais comuns no ambiente de trabalho são as por esforço repetitivo e até mesmo doenças ocupacionais.

Com a ginástica laboral no trabalho problemas como esses podem ser evitados e amenizados e ainda melhoram potencialmente a saúde dos colaboradores. Por isso, vale a pena investir nesse tipo de atividade.

Figura 2 – Ginástica laboral



Fonte: E-Talents, 2020

Outra vantagem da ginástica laboral no trabalho é a melhora do condicionamento físico dos profissionais. Hoje em dia, por exemplo, é muito comum que as pessoas passem horas e horas sentados em frente ao computador e quase não se levantarem para pequenas caminhadas ou coisas do tipo. Com o tempo, o condicionamento físico acaba ficando em segundo plano.

Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL). Segundo a presidente da associação, Valquíria Aparecida de Lima, a atividade minimiza o stress laboral e aumenta a integração social. A Ginástica Laboral é dividida em quatro diferentes tipos, um para cada momento do dia:

Ginástica Laboral Preparatória.

Ginástica Laboral Compensatória.

Ginástica Laboral de Relaxamento.

Ginástica Laboral Corretiva.

A OCULTAÇÃO DE ACIDENTES CUPACIONAIS

Os patrões escondem os acidentes e adoecimentos ocorridos e que vem ocorrendo dentro da produção, e o próprio governo não divulga as atrocidades cometidas aos trabalhadores por conta das péssimas condições de trabalho.

A subnotificação dificulta a análise, a avaliação, o planejamento e a adoção de políticas públicas eficazes. Sem saber em quais setores, onde, como o adoecimento ocorre, com qual frequência, incidência, dentre outras informações a atuação para reduzir esse problema de saúde pública fica extremamente comprometida. Como apurar as características, os fatores relacionados, a relevância social e atura sobre os eventos, se eles não são identificados? (FIGUEIRAS E CARVALHO, 2017, P. 81)

Para as empresas, esse “custo de segurança do trabalho” aumenta a despesa com a mão de obra e prejudica a competitividade. Para o governo, eleva os valores gastos com previdência, reabilitação profissional e saúde pública. Rossete (2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a análise teórica e os aspectos levantados sobre a segurança do trabalho apresentados ao longo deste artigo, conseguiu-se analisar o que se relaciona à segurança do trabalhador, bem como os caminhos que as organizações estão tomando na busca pela redução dos números de acidentes.

Algumas organizações utilizam ferramentas que, no curso das últimas décadas, tem demonstrado sua eficácia na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, por outro lado, há muitas empresas que escondem os reais números relacionados à segurança dos colaboradores, para que não tenham gastos futuros, o que deve ser duramente combatido pelos profissionais conscientes de sua responsabilidade social.

Buscando evidenciar e melhorar os resultados em saúde, segurança e meio ambiente que, pesquisar e levantamentos sobre a saúde e a segurança do trabalhador dentro da organização mostraram ser de total importância a junção dos profissionais de Recursos Humanos com profissionais que cuidam da saúde do colaborador, cuja meta é buscar o desenvolvimento de empregados conscientes e motivados. Porém, isso não significa garantia de sucesso.

É preciso coexistir um ambiente seguro, uma cultura confortável, sem discriminações e suporte para que as pessoas trabalhem com segurança.

Resultados significativos começam a aparecer quando os colaboradores estão devidamente treinados de forma eficaz e aplicando o processo de comportamento seguro. Quando as pessoas são complacentes com os comportamentos de riscos, os bons resultados não aparecem. Por outro lado, quando os comportamentos são seguros, os empregados conscientes dos cuidados que devem seguir para com eles mesmos e para com seus colegas, fazem com que resultados melhores seja obtido.

Dessa forma, é importante proporcionar a integração do processo de comportamento seguro no sistema de gestão da segurança e no meio ambiente, para observar os comportamentos de riscos existentes na organização e, reagir de modo a enfatizar os comportamentos seguros, por meios de bons exemplos para com todos, independentemente do setor.

Para se buscar a melhoria contínua em segurança do trabalho, conjuntamente com o pessoal dos Recursos Humanos, é preciso vencer barreiras existentes, pois as mudanças normalmente aumentam o medo e a ansiedade dos colaboradores, tornando os trabalhadores naturalmente desconfortáveis. Normalmente, um sentimento de possível perda, que pode comprometer um processo de mudança que somente traria benefícios.

REFERÊNCIAS

ROSSETE, Celso Augusto. **Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

FIGUEIRAS, Vitor Araújo e CARVALHO, Sarah de Araújo. **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo. **Ergonomia: Projeto e Produção**. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2018.

CORRÊA, Vanderlei Moraes e BOLETTI, Rosane Rosner. **Ergonomia: Fundamentos e Aplicações**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

GIARDI, Dante Marciano e DALMAU, Marcos Baptista Lopez. **Administração de Recursos Humanos**. 3 ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2015.

MONTEIRO, Antonio Lopez e BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. 8 ed. **Acidentes no trabalho e doenças ocupacionais (conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas)**. São Paulo: Saraiva, 2016.

Qual é a relação entre o RH e a saúde ocupacional de uma empresa? CONNECTED, 2018

Disponível em: <https://conect.online/blog/qual-a-relacao-entre-rh-e-a-saude-ocupacional-de-uma-empresa-veja-aqui/>. Acesso em: 07.10.2020

Segurança do Trabalho. SOLIDES, 2020. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/seguranca-do-trabalho/>. Acesso em 29.09.2020

O Papel do RH e Gestores com a Segurança do Trabalho. CONCEITO ZEN, 2020. Disponível em: <https://www.conceitozen.com.br/o-papel-do-rh-e-gestores-com-seguranca-do-trabalho.nhtml>. Acesso em: 26.09.2020

RH e a Saúde Ocupacional. SAFE, 2020. Disponível em: <https://blog.safesst.com.br/rh-e-saude-ocupacional-entenda-esta-importante-relacao/>. Acesso em 30.09.2020

FREIRE, Hugo. Disponível em: <https://etalent.com.br/artigos/ginastica-laboral-no-trabalho/>. Acesso em 10.10.2020