

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

FABIANO DAGOSTIN FERNANDES

**QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE NO TRABALHO: UMA PROPOSTA DE
IMPLEMENTAÇÃO DA NR-6 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
EM UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA**

CRICIÚMA
2017

FABIANO DAGOSTIN FERNANDES

**QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE NO TRABALHO: UMA PROPOSTA DE
IMPLEMENTAÇÃO DA NR-6 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
EM UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA**

Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientadora: Esp. Cristiane Dias.

CRCIÚMA

2017

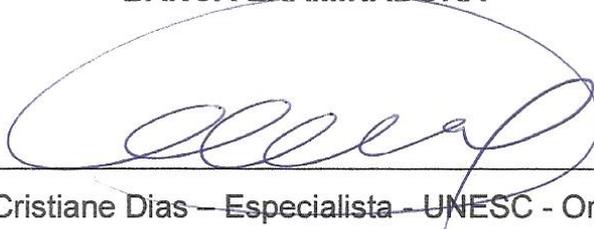
FABIANO DAGOSTIN FERNANDES

**QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE NO TRABALHO: UMA PROPOSTA DE
IMPLEMENTAÇÃO DA NR-6 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
EM UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA**

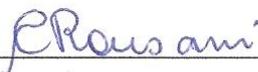
Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Criciúma, 03 de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Cristiane Dias – Especialista – UNESC - Orientador



Profa. Cleusa Maria Souza Ronsani - Especialista - UNESC



Prof. André Pais Topanotti - Mestre - UNESC

CRICIÚMA

2017

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente meus pais e minha irmã que sempre me apoiaram nessa vida acadêmica, e estão sempre ao meu lado quando preciso.

A todos os meus colegas de sala, em especial Adriane Pôncio, Carina Nunes, Diogo Rosner, Diego Panatto e Karolina Zomer que se tornaram presentes em grande parte dessa vida acadêmica.

A minha orientadora Cristiane Dias que me acompanhou desde o início do projeto até a conclusão da monografia, contribuindo com sua experiência na área de recursos humanos.

RESUMO

FERNANDES, Fabiano Dagostin. **Qualidade de vida e saúde no trabalho: Uma proposta de implementação da NR-6 equipamentos de proteção individual em uma indústria moveleira.** 2017. 57 páginas. Monografia do curso de Administração com linha específica em Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Todas as empresas trabalham com uma proposta de valor, seja ela para solucionar um problema ou satisfazer uma ou mais necessidades dos clientes. No âmbito da administração de empresas há uma área de estudo voltada aos recursos humanos que se preocupa com as questões de segurança no trabalho, apoiado pelas chamadas normas regulamentadoras. Para garantir a qualidade de vida e saúde dos profissionais dentro de uma organização, algumas ações podem ser realizadas, como a garantia de segurança dos profissionais. Desta forma, o presente estudo tem como objetivo identificar possíveis melhorias e propor a implementação da NR-6 em uma indústria moveleira localizada na cidade de Içara (SC). A metodologia de pesquisa adotada caracterizou-se quanto aos fins como descritiva, quanto aos meios foi bibliográfica e de campo. Deste modo, foi realizada uma entrevista com o auxílio de um roteiro semi estruturado, e essa entrevista foi realizada com os cinco colaboradores do setor de produção da empresa estudada. A abordagem do estudo é qualitativa, realizado por meio da análise do discurso. Os resultados da pesquisa revelaram a percepção dos profissionais em relação ao seu ambiente de trabalho e a sua segurança. Demonstrando que os profissionais estão cientes dos riscos aos quais estão expostos e quais são as formas de prevenir e evitar os acidentes. Propostas de melhorias e a implementação da NR-6 foram vistas com boa aceitação por parte dos colaboradores, o que facilita a implementação da norma na empresa.

Palavras-chave: Segurança. Acidentes. Prevenção. NR-6.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Influências para a evolução da administração.	15
Quadro 2 - Estudo de Elton Mayo.	22
Quadro 3 - Normas Regulamentadoras.	30
Quadro 4 - Segurança e organização da empresa.....	40
Quadro 5 - Riscos de acidentes.	41
Quadro 6 - Riscos de acordo com a função.	42
Quadro 7 - Formas de prevenção.	44
Quadro 8 - A importância do EPI.....	44
Quadro 9 - Incomodo em relação ao ambiente de trabalho.	46
Quadro 10 - Sugestão de melhoria.	46
Quadro 11 - Aceitação de um plano.....	48

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Subsistemas de Recursos Humanos.	19
Figura 2 - Pirâmide das Hierarquias das Necessidades de Maslow.....	24

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- NR** Normas Regulamentadoras
- SC** Santa Catarina
- EPI** Equipamentos de Proteção Individual

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivo geral	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 DEFINIÇÕES GERAIS SOBRE A CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO	14
2.1.1 Contexto histórico: Influências para a administração	14
2.1.2 Teoria Clássica da Administração	16
2.2 A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	18
2.2.1 Teoria de transição	19
2.2.2 Escola das Relações Humanas	21
2.2.3 Teorias Comportamentalistas	23
2.3 A SEGURANÇA NO TRABALHO: CONCEITOS E DESAFIOS	25
2.3.1 Causas dos acidentes no trabalho	26
2.3.2 Conceito e classificação dos riscos ambientais	27
2.3.3A Importância da Segurança no trabalho	28
2.3.4 Normas regulamentadoras	29
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	36
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	36
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E OU POPULAÇÃO ALVO.....	38
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	38
3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS	39
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	40
4.1 SEGURANÇA E ORGANIZAÇÃO.....	40
4.1.1 Segurança no ambiente de trabalho	40
4.2 RISCOS E ACIDENTES.....	41
4.2.1 Conscientização perante os riscos	41
4.2.2 Relação riscos versus local de trabalho	42
4.2.3 Método de prevenção	43
4.2.4 Relação EPI versus acidentes	44
4.3 AMBIENTE DE TRABALHO.....	45
4.3.1 Incômodos no local de trabalho	45
4.3.2 Proposta de melhoria	46

4.4 IMPLEMENTAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA	47
4.4.1 Aceitação da implementação	47
5 CONCLUSÃO	49
REFERENCIAS.....	51
APÊNDICE.....	55
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista aplicado aos profissionais da empresa.	56

1 INTRODUÇÃO

Todas as empresas trabalham com uma proposta de valor, seja ela para solucionar um problema ou satisfazer uma ou mais necessidades do cliente. Através disso, a empresa produz e conseqüentemente se obtém lucros. Poucas delas pensam diferente, ou seja, pensam em quem faz com que haja produção e lucro. E o responsável por esses fatores, e também pelo funcionamento de uma empresa, são os profissionais que nela trabalham. Para Chiavenato (2004) as organizações dependem das pessoas para o seu devido funcionamento. Sem pessoas não há organizações, toda organização é constituída por pessoas e delas dependentes para o seu sucesso e continuidade.

Os profissionais que fazem parte da organização devem estar dispostos a trabalhar para conseguir chegar ao alcance das metas. Porém esses profissionais muitas vezes correm sérios riscos de acidentes no trabalho. Existem normas e procedimentos de segurança exigidos por lei que muitas vezes não são cumpridos por falta de conhecimento ou até mesmo pela falta de interesse que os gestores têm com a segurança dos profissionais.

Cabe a empresa seguir as normas existentes ou até mesmo criar procedimentos para ter uma segurança interna, ou seja, a própria empresa cria métodos para eliminar ou reduzir os acidentes, visando a saúde e integridade física do profissional. Após isso ela deve orientar e monitorar cada profissional que dela faz parte, para que não ocorra qualquer tipo de acidente, pois segundo Ribeiro Filho (1974, p.5) “o êxito de qualquer atividade empresarial é diretamente proporcional ao fato de se manter a sua peça fundamental – o *trabalhador* – em condições ótimas de saúde”.

Para garantir a qualidade de vida e saúde algumas ações podem ser realizadas, e uma das principais ações é garantir a segurança dos profissionais. Desta forma, o presente estudo tem como objetivo identificar possíveis melhorias e propor a implementação da NR-6 em uma indústria moveleira localizada na cidade de Içara.

A estrutura da monografia é composta por cinco capítulos. Tendo situação problema, objetivos e justificativa no primeiro capítulo. O segundo

capítulo trata-se da fundamentação teórica, a qual será apresentada em forma de uma linha do tempo, apresentando a evolução da administração chegando à administração de recursos humanos e assuntos referentes à segurança e saúde.

O Terceiro capítulo trata-se dos procedimentos metodológicos, assuntos referentes à pesquisa, e seus enquadramentos. No quarto capítulo serão destacados os resultados obtidos com essa pesquisa, atingindo os objetivos do estudo. Tendo como capítulo cinco a conclusão, finalizando o trabalho.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

A empresa na qual a pesquisa foi aplicada é uma microempresa do setor moveleiro, localizada na cidade de Içara no estado de Santa Catarina (SC). Identificou-se que a organização não possui um plano de segurança do trabalho, e por isso cabe ao próprio profissional medir por conta própria o risco que está correndo em relação a sua atividade.

Por ser uma empresa moveleira, ou para melhor contextualização, trata-se de uma estofaria, onde são produzidos e reformados moveis estofados e para que se reforme ou produza, a empresa necessita de ferramentas para o seu processo produtivo. Algumas dessas ferramentas são: serras, tesouras, grampeadores, algumas substâncias químicas tais como colas e solventes, objetos pontiagudos e cortantes.

A empresa em estudo não possui um plano de segurança no trabalho. E em consequência disso, pequenos acidentes que poderiam ser evitados ocorrem constantemente. Muitos deles como pequenos cortes e farpas de madeira nos olhos.

Como o principal tema é a segurança, alguns atores conceituam segurança no trabalho como o conjunto de medidas técnicas e educacionais empregadas para prevenir qualquer tipo de acidentes, eliminando as condições inseguras do ambiente, instruindo as pessoas da implantação de praticas preventivas (CHIAVENATO, 1989). E para Carvalho (2000) a segurança no trabalho representa uma das mais importantes áreas que compõem a área de Recursos Humanos, desenvolvendo atividades relacionadas à saúde e

integridade física dos trabalhadores. De nada valerá os avanços nessa área, e a elaboração de leis e normas visando melhorias quando patrões e empregados não praticarem a prevenção.

Segurança no trabalho é um fator que atua sobre a produção, sobre a qualidade de vida e saúde dos profissionais. Por isso é muito importante ter um ambiente de trabalho seguro, pois segurança é um dos fatores motivacionais que atuam em seu desempenho e em sua saúde.

Assim, esta pesquisa destina-se a responder a seguinte pergunta: quais são as melhorias referentes a segurança no trabalho, e qual a aceitação da implementação da NR-6 que refere-se aos Equipamentos de proteção individual?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Identificar possíveis melhorias e propor a implementação da NR-6 em uma indústria moveleira localizada na cidade de Içara - SC.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Levantar dados sobre a segurança e organização da empresa;
- b) Identificar os riscos e acidentes que os profissionais estão expostos;
- c) Conhecer os principais incômodos no ambiente de trabalho;
- d) Propor à norma para os profissionais, adequando-a a realidade da empresa.

1.3 JUSTIFICATIVA

Este trabalho irá contribuir para o avanço dos estudos da gestão de pessoas à medida que potencializa melhorias no ambiente organizacional voltados para a qualidade de vida e saúde, com enfoque na segurança dos profissionais. Com uma visão contemporânea da gestão de pessoas, onde

estes profissionais serão destacados como personagem principal contribuindo para o desempenho da empresa.

Este trabalho torna-se importante para a empresa em estudo, pois se trata de uma microempresa de origem familiar, na qual muitas vezes ocorre “vista grossa” em relação a segurança. Em 19 anos atuantes, a empresa não criou formalmente um plano de segurança interno, podendo evitar pequenos e grandes acidentes. Saber os riscos de acidentes, e a importância de um plano de segurança no trabalho trará benefícios para a empresa, pois, o profissional terá plena consciência do que está fazendo, sendo assim, o trabalho ficará mais seguro e a empresa será beneficiada, evitando atrasos em sua produção devido aos acidentes.

Para o acadêmico trata-se de uma nova experiência. Pois essa pesquisa trará benefícios se colocada em prática, tornando gratificante toda a sua vida acadêmica, através de projetos como este, adquire-se novos conhecimentos sobre o tema, podendo futuramente se aperfeiçoar e fazer novas pesquisas e projetos.

Uma pesquisa como está é oportuna tanto para a empresa em estudo, quanto para o acadêmico. Para a empresa, esta pesquisa estará mostrando a importância de implementar uma norma regulamentadora adequada a seu setor de atuação. E para o acadêmico, o conhecimento adquirido ao longo do desenvolvimento da pesquisa, acaba sendo porta de entrada para possíveis especializações.

Este estudo é viável para a empresa, pois a mesma não tem um sistema de segurança interno. Fazendo que com isso, os profissionais fiquem expostos a riscos de acidentes, que muitas vezes nem eles mesmos saibam da existência desses riscos, gerando acidentes. Por isso é importante fazer uma pesquisa e mostrar para a empresa e para o colaborador, a importância de se prevenir contra acidentes no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordadas teorias de autores que darão um maior conhecimento sobre o tema a ser apresentado. Será apresentado em forma de uma linha do tempo, do surgimento da administração até a peça fundamental de uma organização, o colaborador, entre outros assuntos referentes à segurança.

Atualmente a administração não está somente focada nos resultados, mas sim em sua principal fonte de resultados. E para que haja harmonia na organização é preciso também pensar na segurança e saúde de seus colaboradores.

2.1 DEFINIÇÕES GERAIS SOBRE A CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

Segundo Motta (1980) para que um campo de conhecimento seja considerado ciência é necessário que tenha um objeto próprio e isso a administração possui. A escola clássica considerava a administração como uma ciência com princípios próprios, baseados por um lado na experiência científica do trabalho, e por outro no método lógico-dedutivo.

Ao longo do tempo a administração passou por evoluções, e hoje ela consiste na arte de fazer com que as coisas sejam feitas da melhor forma possível através dos recursos disponíveis, a fim de atingir um objetivo. O administrador, através de sua função, deve integrar e coordenar os recursos organizacionais para o alcance dos objetivos organizacionais (SILVA, 2004).

2.1.1 Contexto histórico: Influências para a administração

A prática da administração pode ser traçada desde 3.000 a.C para as organizações desenvolvidas pelos sumérios e egípcios, mas o estudo formal da administração é recente. As filosofias administrativas e as formas organizacionais mudaram com o tempo para satisfazer as novas necessidades. O local de trabalho de hoje já é bastante diferente do que era a 50 anos atrás. Mesmo assim existem ideias e práticas do passado que ainda altamente relevantes e aplicáveis à administração de hoje (DAFT, 2006).

Nessa época, as primeiras grandes organizações que já existiam eram a igreja católica e as organizações militares, que exerceram forte influência no desenvolvimento das estruturas organizacionais modernas. Para melhor entender o surgimento das organizações modernas, será destacado alguns fatores contribuintes conforme Rossés (2014):

Quadro 1 - Influências para a evolução da administração.

Revolução industrial	Essa revolução fez com que a economia saísse de uma era de produção artesanal para a era da produção industrialização clássica. Nesse período surgem as organizações com maior produtividade.
Igreja Católica	É uma das primeiras grandes organizações bem sucedidas, serviu de inspiração para os modelos de estrutura organizacional em linha- <i>staff</i> por todo o mundo.
Organizações militares	As forças armadas também serviram para a estrutura organizacional. Vários princípios modernos como logística pessoal e estratégica derivam das organizações militares. Pois a desde muito tempo eles precisavam recrutar pessoas, transferi-las para o campo de batalha, armazenar alimentos e armamentos.
Filósofos	O pensamento filosófico teve influência no surgimento e no desenvolvimento das organizações através do papel do homem e do Estado na sociedade nas relações de trabalho.
As Ciências	A racionalidade dos estudos científicos, físicos, matemáticos ou biológicos, assim como outros, serviram de base no que diz respeito às organizações. As Organizações orgânicas, por exemplo, são aquelas que interagem entre si como um todo, gerando uma organização integrada e que interage com o seu ambiente de trabalho.
Os economistas liberais	As ideias liberais do século XVII e XVIII, de que o Estado deve se afastar da esfera econômica individual. Este preceito traz consigo a livre concorrência, que é a base para as organizações privadas que produzem bens e serviços para a sociedade em troca de remuneração.
Os empreendedores pioneiros	Os criadores dos primeiros negócios privados de grande importância. Os trabalhos de construção das ferrovias norte- americanas nos anos 1820 é mencionado como um importante exemplo do surgimento das organizações privadas.

Fonte: Adaptado de Rossés (2014).

Os fatores acima mostram o contexto e as influências da administração. As primeiras grandes organizações foram estruturadas com base nesses e outros fatores, que foram sendo montadas e aperfeiçoadas a partir do século XX (ROSSÉS, 2014).

Segundo Charnov e Montana (2003) antes do século XX a administração abordava a prática, e não a teoria. Mas em decorrência da expansão industrial, e a passagem para a produção em massa, surgiu a necessidade de mais gerentes e de uma compreensão dos fundamentos teóricos da administração.

2.1.2 Teoria Clássica da Administração

O cenário da época inspirou a criação da ciência da administração, na qual as organizações se tornariam mais eficientes, definindo o melhor método para a realização de um trabalho. Frederick Winslow Taylor é considerado o pai da administração científica, ele começou seus estudos observando os trabalhadores da época, partindo do pressuposto que eles produziam apenas um terço do que realmente podiam produzir (ALVES, [200-?]).

Segundo Taylor (1974) existe uma única certa maneira de executar o trabalho e, quando essa maneira é descoberta ela deve ser adotada, a forma correta de executar uma tarefa irá maximizar a eficiência no trabalho. Descobrir a melhor maneira de fazer as coisas é analisar o trabalho e estudar os movimentos necessários para a sua execução, de modo que simplifique e reduza a atividade ao menor tempo possível. De acordo com Motta (1980) a descoberta desses fatores determina uma produção padrão.

Para Taylor (1974) O principal objetivo da administração deve ser o assegurar o máximo de prosperidade possível para o patrão e ao mesmo tempo para o empregado. Essa prosperidade significa ir além de salários altos, é o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente, habilitando-os para desempenhar os tipos de trabalhos mais elevados.

Embora Taylor tenha sido considerado o pai da administração científica, ele não estava só nessa área. Henry Fayol, um dos integrantes da escola clássica de administração, foi o personagem mais importante que sistematizou e divulgou suas ideias sobre os princípios da administração (DAFT, 2006).

Fayol contribuiu fortemente com os estudos estruturais das organizações, foi ele quem separou as funções do administrador em: planejar, organizar, dirigir, coordenar e controlar (CHIAVENATO, 2004).

Planejar não é somente fazer um estudo ou um plano de um objetivo, mas sim ter em mente todo o processo de funcionamento desse plano. O planejamento é uma ação, para que no futuro não ocorram imprevistos. Para ter um bom planejamento é preciso criar um programa de

ação visando o início, as etapas, as metas e o fim desse plano. Mas não basta somente criar esse programa de ação, pois o profissional que irá desenvolvê-lo precisa ter competência e um conhecimento geral dos negócios, essa competência é tão importante quanto à execução. Um bom planejamento depende da capacidade, e do conhecimento de quem irá desenvolvê-lo (SILVA, 1974).

Organizar é o processo administrativo que visa a estruturação da empresa, reunindo pessoas e os equipamentos, de acordo com o planejamento efetuado. Percebe-se então que é essencial reunir as pessoas e os equipamentos para atuem em cooperação, da melhor forma para a produção nas empresas. Não esquecendo que a palavra organização é usada como um sinônimo de empresa, pois a organização proporciona todas as coisas úteis ao funcionamento da própria organização (SILVA, 1974).

Dirigir é uma função criadora, onde se faz necessário a habilidade de saber enfrentar situações inteiramente inéditas. Ettinger (1973) aponta como tarefa da direção o ato de orientar os esforços humanos visando alcançar melhores resultados. É notório o fato de que para conseguir uma melhor produtividade os envolvidos na realização de determinada tarefa precisam obter a satisfação de suas necessidades. Dirigir envolve orientação para as pessoas e orientação para a tarefa, cabe ao líder encontrar um ponto médio para não tender apenas para uma forma de liderança. Segundo Hampton (1981) é possível liderar levando em consideração tanto as pessoas e seus sentimentos quanto a maneira de realizar as atividades, obtendo assim maior produtividade e satisfação.

Coordenar é reunir, unificar e harmonizar toda a atividade e esforço, se a subdivisão do trabalho é indispensável, a coordenação é obrigatória. Coordenar é distribuir ordenadamente o esforço de um grupo a fim de obter um resultado em comum. A coordenação indica que existe um alvo ou objetivo a ser alcançado e que devem ser guiados os atos das pessoas envolvidas, pois quanto maior a organização e quanto maior a divisão do trabalho, tanto maior será a necessidade de coordenação, para garantir a eficiência da organização como um todo (CHIAVENATO, 2004).

Controle consiste em verificar se tudo está de acordo com o planejamento, com o objetivo de verificar os erros ajustar e evitar que eles

aconteçam novamente, o controle é aplicado a diversas áreas, como a área comercial, técnica, financeira, segurança e contabilidade. Para que o controle seja eficaz ele deve ser feito constantemente e a sua aplicação tem de ser feita sempre que possível, não deixando que as informações coletadas fiquem desatualizadas. Para executar o controle, o controlador necessita ter certas habilidades, como competência, dever, independência, conhecimento do projeto e ação (FAYOL, 1990).

É possível destacar que todos estes princípios trabalham de forma ordenada. Percebe-se que cada etapa do processo de administrar é importante para compreendermos as razões da existência dos setores funcionais básicos das empresas. Executar todas as etapas dentro de uma organização faz com que o administrador tenha uma real noção do ambiente interno e externo, podendo assim, conduzir a empresa ao crescimento, com menor risco de fracasso (FAYOL, 1990).

2.2 A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

As teorias clássicas foram o ponto de partida para futuras novas ideias a respeito das organizações e de seus aspectos internos. A abordagem centrada na produtividade gerou automaticamente uma corrente de pensamentos diversos, focado nas relações humanas organizacionais (CAMPANHOL; NETO; CAVALCANTI, 2001).

A Administração de Recursos Humanos como o próprio nome já diz, consiste em administrar os recursos humanos da organização. Tem como objetivos, criar e manter a motivação e satisfação das pessoas para realizar os objetivos da organização, e, por meio disso conseguir desenvolver habilidades para alcançar a eficiência e eficácia com as pessoas (DAFT, 2006).

A Administração de Recursos Humanos é um Sistema que se divide em cinco subsistemas: provisão – aplicação – manutenção – desenvolvimento e monitoração. E cada um desses subsistemas é responsável por uma atividade (CHIAVENATO, 2002). Para um melhor entendimento, a Figura 1 ilustra esses subsistemas destacando algumas de suas atividades chaves.

Figura 1 - Subsistemas de Recursos Humanos.



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2002).

O presente estudo se encontra dentro do subsistema de manutenção, pois trata de assuntos referentes à higiene e segurança do trabalho. Esse assunto refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que de proteção física e mental ao trabalhador, ligado às tarefas e ao ambiente físico onde estas tarefas serão executadas. Envolvendo estudos das condições de trabalhos que influenciam o comportamento humano (CHIAVENATO, 2002).

2.2.1 Teoria de transição

Estudiosos como Mary Parker Follett e Chester Barnard apresentaram contribuições significativas do pensamento administrativo, compreendendo a organização informal e a parte de relações humanas, integrando os mesmos. Ambos trabalharam a partir dos enfoques da perspectiva clássica (SILVA, 2004).

Nascida em Quincy, no Estado de Massachusetts, Mary Parker Follet (1868-1933) concentrou seus estudos em filosofia, história, política e direito. Desde o início de seus trabalhos educacionais, Follet tentou implantar a filosofia baseada na tese de que qualquer sociedade, deveria se fundamentar no reconhecimento dos desejos motivacionais do indivíduo do grupo. Filosófica e intelectual serviu de ligação entre a abordagem mecanicista da administração científica e a abordagem humanista (CHIAVENATO, 2004; DAFT, 2006).

O foco de Follet foi o indivíduo no grupo, fazendo reconhecer o princípio grupal na vida empresarial. Este ensinamento tem o intuito de adequar o indivíduo na vida coletiva, fazer com que busque uma mentalidade de corporação. Sair do campo empresarial comandado por inteligências individuais, e partir para a integração de inteligências que se influenciam constantemente. Tendo como objetivo a união entre as pessoas da empresa, para que se possa usufruir da melhor forma possível de suas inteligências, conhecimentos e experiências, para assim alcançar os objetivos da organização (MOURA, 1997).

Outra grande influência para essa teoria de transição foi Chester Barnard (1886-1961). Barnard dizia que as organizações são por natureza sistemas cooperativos. As pessoas cooperam pelo objetivo da organização, que é um sistema de atividades de duas ou mais pessoas coordenadas conscientemente. E essa cooperação é alcançada quando há o equilíbrio entre os benefícios que a organização oferece e o esforço que o indivíduo dá para a organização (MAXIMINIANO, 2004).

Uma das contribuições mais significativas de Barnard foi o conceito da organização informal. A organização informal ocorre em todas as organizações formais, são as “panelinhas” e agrupamentos sociais que ocorrem naturalmente. Barnard defendia que as organizações não são máquinas e esses relacionamentos informais são forças poderosas que, se administrados adequadamente podem ajudar a organização (DAFT, 2006).

Conforme descrito por Silva (2004, p.195):

Tanto Follett como Barnard buscavam desenvolver os meios para integrar as pessoas e as organizações. Follett focalizou mais as pessoas e como elas podiam direcionar os seus esforços para os objetivos; Barnard estudou tanto a parte formal quanto a informal das organizações.

Dessa forma contribuíram muito com os seus estudos, fazendo com que as organizações e funcionários integrassem entre si, garantindo melhores resultados.

2.2.2 Escola das Relações Humanas

A escola das relações humanas foi construída com base na teoria clássica. As teorias desenvolvidas até então desencadearam alterações, a ênfase que era colocada na tarefa e na estrutura, foi transferida para a ênfase nas pessoas que compõem a organização. O movimento foi um esforço combinado entre teóricos e práticos para fazer os gerentes mais sensíveis em relação aos colaboradores (SILVA, 2004).

Todo e qualquer trabalhador das organizações, exercem influências no comportamento organizacional, e por consequência disso, influenciam no processo decisório e também, no nível de produtividade das organizações (OLIVEIRA, 2008).

A abordagem de relações humanas nasceu quando Elton Mayo (1880-1949) foi convidado a participar de um experimento desenvolvido em uma empresa elétrica, *Western Electric* de Chicago, que se chamou o estudo de *Hawthorne*. Esse experimento estudou o efeito de muitas variáveis, tais como: iluminação, calor, fadiga, *layout*, etc., sobre a produtividade (KWASNICKA, 1988). De forma resumida os estudos tiveram quatro fases, conforme mencionadas por Oliveira (2008);

Na primeira fase foi estudado o sistema de iluminação, onde foram analisados dois grupos que realizaram as mesmas tarefas, porém um trabalhou com a variação do nível de iluminação, e outro com iluminação intensidade constante. E se concluiu que os operários reagiam à intensidade da iluminação e não pela variação da iluminação (OLIVEIRA, 2008).

A segunda fase foi o estudo de montagem de relés, no qual foram introduzidas mudanças nas condições de trabalho de um grupo, tais como redução de horário de trabalho e períodos de descansos. Com isso, se obteve a conclusão de que a produtividade aumentou, o relacionamento e o ambiente

de trabalho melhoraram e o aprimoramento do trabalho em equipe (OLIVEIRA, 2008).

Na terceira fase foi feito um programa de entrevistas, em que mais da metade dos empregados foram entrevistados para conhecer suas opiniões sobre os trabalhos que realizavam. Esse estudo concluiu forte presença dos grupos informais e sua forte atuação na fluidez de lealdade, afinidades e até mesmo lideranças (OLIVEIRA, 2008).

A quarta fase foi o estudo de montagem de terminais, com o objetivo de observar a organização informal dos funcionários, presente na organização. Com esse estudo pode se observar que os grupos informais influenciavam fortemente o grupo formal (OLIVEIRA, 2008).

As experiências levaram a conclusão que não eram somente as condições de trabalho que afetavam a produtividade, mas também, o fato da atenção dada aos indivíduos. Este fato funcionou no sentido de aumentar a moral e contribuiu para um melhor desempenho. Depois disso, Mayo começou a estudar o papel e comportamento dos grupos informais, constituído pelos próprios operários. Com esse estudo Mayo comprovou a importância dos grupos informais e a necessidade do reconhecimento e segurança (JACOBSEN, 2006), conforme apresentado no Quadro 2.

Quadro 2 - Estudo de Elton Mayo.

A importância dos grupos informais	Demonstra a necessidade do grupo em encarar o trabalho como um processo coletivo e cooperativo.
A necessidade do reconhecimento e segurança	As pessoas são influenciadas pelo reconhecimento e segurança, em função disso se deve colaborar com os grupos informais invés de separá-los.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Jacobsen (2006).

De acordo com Jacobsen (2006, p.20) “em termos práticos, o trabalho de Mayo deu origem ao deslocamento da análise de funções e seleção para a motivação, liderança, comunicação e cooperação entre o trabalho e a gestão.”

2.2.3 Teorias Comportamentalistas

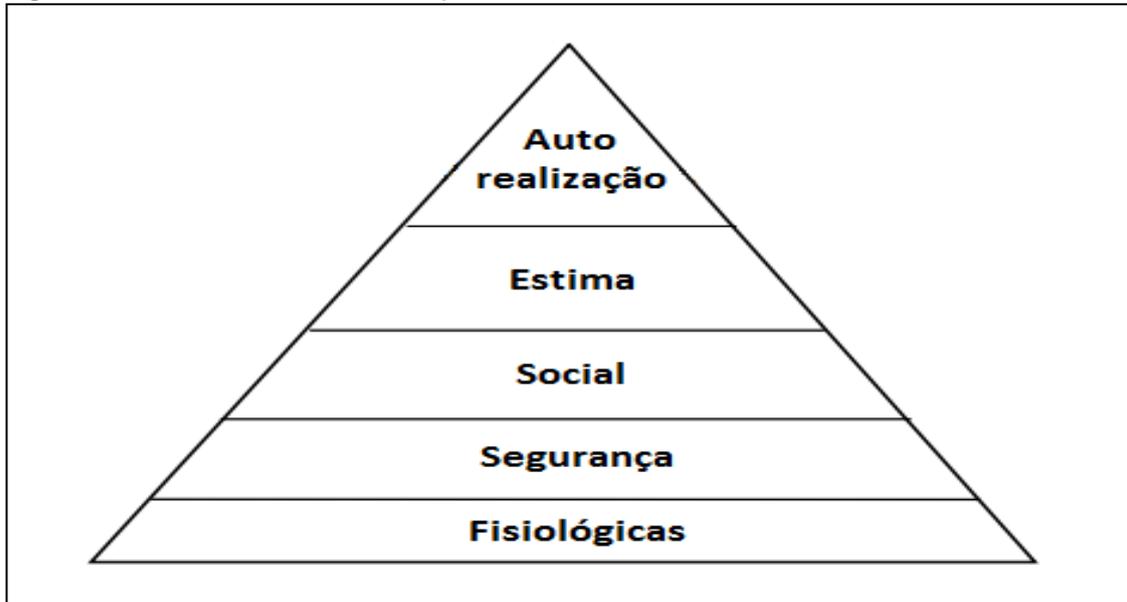
A abordagem comportamentalista, também denominada relações humanas, teve origem com o desdobramento da teoria das relações humanas e como tentativa de consolidar o enfoque nas relações humanas, com uma maior valorização do comportamento do indivíduo (CHIAVENATO, 2004; DAFT, 2006).

Segundo Kwasnicka (1988, p.31): "A abordagem comportamental sugere que as necessidades físicas e emocionais das pessoas compõem a base para a organização". Um dos autores que contribuíram para os estudos comportamentais foi o americano Abraham Harold Maslow (1908-1970), psicólogo comportamental, contribuiu para o estudo das motivações humanas e destacou-se com seu trabalho sobre a hierarquia das necessidades (PIZOLOTTO, 2012).

Para Lacombe e Heilborn (2003) o que motiva as pessoas são as necessidades insatisfeitas. O progresso da satisfação é causado pelo esforço do indivíduo ou grupo de satisfazer as suas necessidades. Quando uma necessidade prioritária é satisfeita, outras emergem e ocupam o primeiro lugar na lista de prioridades. Um exemplo disso são três das necessidades básicas: fome, sono e sede, ou seja, quando uma necessidade for satisfeita outra aparece e se torna prioridade.

Maslow acreditava que os seres humanos desejavam se tornar auto realizados. Ele visualizava o potencial humano como um território subestimado e inexplorado (MASLOW, 2001). Então Maslow criou a pirâmide das necessidades, onde ele propõe que as pessoas são motivadas por múltiplas necessidades existentes de uma ordem hierárquica. Ele identificou os cinco tipos de necessidades motivacionais em ordem de ascendência (DAFT, 2006). A Figura 2 destaca a pirâmide das necessidades que ilustra o conceito.

Figura 2 - Pirâmide das Hierarquias das Necessidades de Maslow.



Fonte: Adaptado de Maslow, (2001).

Maslow descreveu os cinco níveis da pirâmide da seguinte forma: (DAFT, 2006).

- 1. Necessidades fisiológicas:** São as necessidades humanas básicas, como água, alimento, o ar, repouso entre outras necessidades orgânicas.
- 2. Necessidades de segurança:** Necessidades de proteção contra ameaças como a perda do emprego e um ambiente se, riscos a integridade física.
- 3. Necessidades sociais:** Esta necessidade está ligada a aceitação dos colegas, ter amigos, ser amado. Na organização esses fatores influenciam diretamente ao bom relacionamento com os colegas.
- 4. Necessidades de estima:** É a necessidade relacionada ao desejo de uma boa imagem, ser respeitado, receber atenção e reconhecimento dos outros. Nas organizações a estima reflete uma motivação pelo reconhecimento.
- 5. Necessidades de auto-estima:** Esta é a necessidade que está no topo, ela se refere à realização do potencial pleno de uma pessoa, aumentando sua competência. Nas organizações esta necessidade pode ser satisfeita, proporcionando às pessoas

oportunidades de crescimento e de serem criativas para chegarem à auto realização.

Quando um nível de necessidade é satisfeito, ele perde a força, ativando o seguinte nível de necessidade. Quando uma necessidade é satisfeita, ela deixa de ser motivadora (DUBRIN, 2006).

Outra influência para as teorias comportamentais foi o psicólogo e clínico Frederick Herzberg (1923-2000). Ele contribuiu com seus estudos para a motivação humana, onde procurou mostrar que ela se relaciona com os fatores não monetários, como desenvolvimento e satisfação pessoal (PIZOLOTTO, 2012).

Hertzberg distingue dois tipos de fatores no trabalho. Um dos conjuntos é os satisfatórios ou motivadores e o outro conjunto são os fatores de higiene. As necessidades mais altas referem-se às de motivação, já os fatores de higiene, referem-se às necessidades de mais baixa ordem (DUBRIN, 2006).

Desse modo os fatores higiênicos e os motivadores representam dois fatores distintos que influenciam a motivação. Os fatores higiênicos funcionam apenas na área da insatisfação. As condições de trabalhos inseguras ou um ambiente barulhento farão com que as pessoas fiquem insatisfeitas, a correção dessas condições não levará a um nível alto de motivação. Os fatores motivadores são relacionados à responsabilidade e o reconhecimento das pessoas (DAFT, 2006).

Dubrin (2006) afirma que somente a teoria dos fatores motivacionais impulsiona os funcionários a terem um comportamento mais positivo no trabalho. Embora o fator de higiene não seja motivacional, ele é indispensável, e sem ele pode resultar na insatisfação das pessoas.

2.3 A SEGURANÇA NO TRABALHO: CONCEITOS E DESAFIOS

Segurança no trabalho pode ser definida como um conjunto de normas destinadas à melhora do ambiente de trabalho. Com objetivo de evitar acidentes, minimizar as condições inseguras e preparar o trabalhador para desempenhar sua atividade de maneira mais segura (DELWING, 2002).

Para Zocchio (1977, p. 19):

Segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo pessoas na implantação de práticas preventivas. Seu emprego é indispensável para o desenvolvimento satisfatório do trabalho.

Tornar um ambiente de trabalho seguro torna-se um desafio para os gestores. Pois mesmo com muitos métodos de segurança e formas preventivas, ainda ocorrem acidentes.

2.3.1 Causas dos acidentes no trabalho

Os atos e condições inseguras são fatores responsáveis pelos acidentes do trabalho. Sendo que o primeiro se relaciona com o comportamento dos trabalhadores, e o segundo com as condições ambientais em que os trabalhadores exercem suas atividades (ARAÚJO, 2012).

Para Zóccchio (1977, p.64) “Ato inseguro é a maneira como as pessoas se expõem, consciente ou inconscientemente, a riscos de acidentes.” O mesmo autor destaca alguns fatores responsáveis pelas ocorrências indesejáveis, e eles são:

- a) Ficar junto ou sobre cargas suspensas;
- b) Colocar parte do corpo em lugar perigoso;
- c) Usar máquinas sem habilitação ou permissão;
- d) Imprimir excesso de velocidade ou sobrecarga;
- e) Lubrificar, ajustar e limpar máquinas em movimento;
- f) Improvisação e mau emprego de ferramentas manuais;
- g) Não utilização de dispositivos de segurança;
- h) Não usar as proteções individuais;
- i) Uso de roupas inadequadas e acessórios desnecessários;
- j) Manipulação insegura de produtos químicos;
- k) Transportar ou empilhar inseguramente;
- l) Fumar e usar chamas em lugares indevidos;
- m) Tentativa de ganhar tempo;
- n) Brincadeiras e exibicionismo.

Delwing (2002) classifica os atos inseguros como atos praticados conscientemente pelo trabalhador, sabendo que desse ato pode ocorrer um acidente. Os fatores pessoais de insegurança são: fatores fisiológicos e psicológicos, condições emocionais, a não utilização de EPI entre outras condições gerais.

Já as condições inseguras para Delwing (2002) são aquelas atribuídas ao ambiente de trabalho, que põe em risco a integridade física do trabalhador. São riscos derivados da própria natureza da empresa ou o tipo de atividade que o trabalhador está exposto. Essas condições são: instalações inadequadas do ambiente de trabalho, maquinários e equipamentos inadequados, até mesmo a matéria prima e a exigência de alta produtividade.

Os fatores humanos também são causadores de acidentes, Zóccchio (1977) os destaca como:

- a) Desconhecimento dos riscos de acidentes;
- b) Treinamento inadequado;
- c) Falta de aptidão ou de interesse pelo trabalho;
- d) Excesso de confiança;
- e) Atitudes impróprias;
- f) Incapacidade física para o trabalho.

Segundo Kwasnicka (1988) existem outros aspectos das causas de acidentes além do próprio comportamento dos trabalhadores. Muitas vezes o indivíduo não segue as normas estabelecidas pela organização, que garantem uma maior segurança no trabalho, criando uma situação de riscos para acidentes.

2.3.2 Conceito e classificação dos riscos ambientais

Para Oliveira (2007) os riscos ambientais podem ser classificados de acordo com a sua natureza e a forma com que atuam no organismo humano, portanto existem agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, e de acidentes. Segundo Saliba, Amaral e Corrêa (2002) os riscos ambientais classificam em:

- 1. Riscos Físicos:** São os que abrangem o ruído, vibração, temperaturas extremas, radiações, pressões, entre outros.

2. Riscos químicos: São poeiras, fumos, gases, vapores, neblinas, e substâncias compostas por produtos químicos.

3. Riscos biológicos: São aqueles que podem se manifestar em um ambiente, bactérias, fungos, protozoários e vírus.

4. Riscos Ergonômicos: Estes riscos são contrários as técnicas de ergonomia, propõem que os ambientes de trabalho se adaptem ao homem, proporcionando o bem estar físicos e psicológicos. Ocorrem quando a disfunção entre o indivíduo e seu posto de trabalho ou seus equipamentos. Ex: esforço físico intenso, excesso de levantamento de pesos, exigência de postura.

5. Riscos de acidentes: Esses riscos ocorrem em função das condições físicas, do ambiente e do processo de trabalho, que são capazes de provocar lesões a integridade física do trabalhador. Ex: ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, chances de incêndio, animais peçonhentos e outros riscos que possam contribuir para os acidentes.

Quanto ao risco ambiental a ocorrência de acidente depende de sua natureza e intensidade. Quanto ao indivíduo depende de sua suscetibilidade ao agente. Já a atividade profissional, depende de suas características, como a duração do processo e o tempo de exposição (OLIVEIRA, 2007).

2.3.3A Importância da Segurança no trabalho

Conforme Grohmann (2012) a segurança no trabalho é uma função empresarial que cada vez mais tem se tornando indispensável. As empresas devem procurar minimizar os riscos que seus colaboradores estão expostos, pois apesar de toda a tecnologia envolvida na atividade, sempre existe certo grau de insegurança.

Muitas empresas comprovam por experiência própria os bons resultados que um programa de segurança no trabalho pode trazer para o aspecto produtivo e moral dos empregados. Outras empresas, por não terem conhecimentos, ou por não terem uma preocupação com seus colaboradores, deixam de utilizar os benefícios que um plano de segurança. Muitas vezes pela

ignorância do assunto, imaginam que este programa demande altos investimentos, mas nem sempre isso é verdade (KWASNICKA, 1988).

Apesar do desconhecimento e desinteresse de algumas organizações, outras, ao contrario disso apresentam bons resultados. Os resultados da prevenção de acidentes são (ZÓCCHIO 1977):

- a) Mais produção principalmente pela estabilidade dos funcionários.
- b) Menor perda de tempo e de materiais.
- c) Mais equilíbrio emocional no grupo de trabalho, gerado pela ausência de acidentes.
- d) Melhor ambiente organizacional e social, devido à inexistência ou redução da invalidez.

Zóccchio (1977, p.21) afirma que:

[...] a prevenção dos acidentes na indústria é um benefício social e econômico, o que equivale a dizer: a segurança do trabalho é um bom investimento. Os benefícios nem sempre são reconhecidos e este é o motivo que leva muitas empresas a ignorar a prevenção de acidentes. Em muitas ocasiões em que os benefícios são compreendidos, faltam conhecimentos acerca das técnicas, dos recursos e das verdadeiras possibilidades da segurança do trabalho que levam a eles.

Erros humanos são as principais causas dos acidentes e são necessárias adoções de estratégia de segurança comportamental para que os interessados na gestão de segurança possam seguir. A busca desse objetivo seria baseada no reconhecimento dos atos inseguros, que resultariam em intervenções individuais ou coletivas, para o direcionamento de comportamentos indesejados e inseguros. Entre essas medidas, também se defende a criação de uma cultura de segurança, entendida como a soma dos comportamentos seguros das pessoas como estratégia para a gestão de segurança (ALMEIDA; JACKSONFILHO, 2007).

2.3.4 Normas regulamentadoras

Para Lacombe e Heilborn (2003), normas são um veículo de comunicação que tem o objetivo de definir os princípios gerais orientados de uma ação, ou seja, de como pode e não pode ser feito. São as normas que definem de forma ordenada e racional como executar a ação.

O Ministério do Trabalho publicou através da portaria n.3214, de 08 de junho de 1978, as Normas Regulamentadoras (NR's), que são relativas à medicina, higiene e segurança do trabalho, voltadas para as atividades de trabalho.

O Ministério do Trabalho (2015, p,1) estabelece que:

As Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e saúde do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente (BRASIL, 2015, p.1).

Para um melhor entendimento no quadro abaixo estão apresentadas todas as Normas Regulamentadoras, ao todo são 36 normas. Mas nem todas se enquadram no setor da empresa em presente estudo.

Quadro 3 - Normas Regulamentadoras.

(Continua)

NORMAS REGULAMENTADORAS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO		
NR	NOME	DESCRIÇÃO
1	Disposições gerais	Determina a obrigatoriedade do cumprimento das normas onde empresas públicas e privadas, órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, observem as leis contidas nas Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho.
2	Inspeção prévia	Define que todo novo estabelecimento deverá solicitar antes da abertura a aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), logo após a inspeção prévia, é emitido o CAI (Certificado de Aprovação de Instalações).
3	Embargo ou interdição	Quando encontrada situações de emergência as empresas devem paralisar totalmente ou parcialmente suas obras, considerando obra como qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma. Durante o embargo é possível que seja feitas as correções necessárias, contudo que a situação seja adequada ao trabalhador. Enquanto a obra estiver embargada os trabalhadores devem continuar recebendo seus salários.

Quadro 3 - Normas Regulamentadoras.

(Continuação)

NORMAS REGULAMENTADORAS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO		
NR	NOME	DESCRIÇÃO
4	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)	Estabelece que empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e os poderes Legislativos e Judiciários, que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme o grau de risco de sua atividade principal, e o número de empregados deverá constituir o SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a Integridade do trabalhador no local de trabalho. O dimensionamento do SESMT está vinculado à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados.
5	Comissão interna de Prevenção de Acidentes - CIPA	Estabelece que toda empresa ou instituição que estão apta a admitir trabalhadores, além de empregados contratados com carteira assinada e que possuem no mínimo 20 empregados, são obrigadas a formar e manter a CIPA. Deve-se realizar treinamentos da CIPA para maximizar a conscientização de prevenção dos acidentes e das doenças de trabalho, de modo a assegurar um local de trabalho apropriado para as funções exercidas.
6	Equipamentos de Proteção Individual - EPI	Define que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente os EPI adequados ao risco do trabalho, eles devem estar em perfeito estado de conservação e funcionamento, a fim de resguardar a saúde, a segurança e a integridade física dos trabalhadores. Todos os equipamentos de proteção individual entregues aos empregados deve haver o CA (Certificado de Aprovação) emitido pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) para que possa ser utilizado. As empresas fornecedoras devem ter registro no Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho.
7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO	Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do PCMSO, para os empregadores que admitam trabalhadores. Tem como objetivo promover e preservar a saúde dos trabalhadores. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além de constatação da inexistência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. Avaliações e exames complementares são exigidos das empresas de acordo com o grau de risco do trabalho exercido.
8	Edificações	Estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir a segurança e conforto aos que nela trabalham.
9	Programa de Prevenção de Riscos ambientais - PPRA	Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do PPRA, por parte de todos empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. O PPRA visa à prevenção da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente 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 humanos.

Quadro 3 - Normas Regulamentadoras.

(Continuação)

NORMAS REGULAMENTADORAS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO		
NR	NOME	DESCRIÇÃO
10	Instalações e Serviços em Eletricidade	Estabelece os requisitos e as condições mínimas de execução de medidas de controle e sistemas preventivos, visando garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade. Poderão trabalhar apenas trabalhadores que possuírem treinamento específico sobre os riscos decorrentes do emprego de energia elétrica e principais medidas de prevenção de acidentes em instalações elétricas. O treinamento ou certificado de NR-10 será válido somente por dois anos, sendo necessário fazer a reciclagem.
11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	Se aplica a implantação de segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras, a fim de garantir resistência, segurança e conservação.
12	Máquinas e Equipamentos	Estabelece medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e utilização de máquinas e equipamentos de todos os tipos, e ainda visa regularizar a sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título.
13	Caldeiras e vasos de pressão	Apresenta os requisitos mínimos para a gestão da integridade estrutural de caldeiras a vapor, vasos de pressão e suas tubulações de interligação nos aspectos relacionados à instalação, inspeção, operação e manutenção, visando a segurança e a saúde dos trabalhadores. Sendo que deverá existir um treinamento do funcionário, bem como existirá o certificado com validade de dois anos, sendo necessário efetuar a reciclagem após o vencimento.
14	Fornos	Determina recomendações de utilização, instalação, manutenção e construção de fornos industriais em ambientes de trabalho.
15	Atividades e Operações Insalubres	Descreve as atividades, operações e agentes insalubres, sendo eles qualquer tipo de ambiente que possa vir a oferecer algum risco à saúde dos trabalhadores.
16	Atividades e Operações Perigosas	Regulamenta as atividades e operações legalmente consideradas perigosas, estipulando as recomendações de prevenção correspondentes. Dispõe que o exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.
17	Ergonomia	Estabelece parâmetros de ergonomia a fim de garantir a saúde, segurança e conforto empregado. Dentre as doenças relacionadas com movimentos repetitivos ou esforço excessivo, estão a LER (Lesões por esforço repetitivo) e DORT (Distúrbio Osteomuscular). É papel do setor de segurança do trabalho estruturar um ambiente ergonomicamente apto para o desempenho das atividades.

Quadro 3 - Normas Regulamentadoras.

(Continuação)

NORMAS REGULAMENTADORAS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO		
NR	NOME	DESCRIÇÃO
18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção	Estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização que objetivam a realização de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.
19	Explosivos	Determina as regulamentações acerca do depósito, manuseio, armazenagem e transporte de explosivos.
20	Líquidos Combustíveis e Inflamáveis	Esta norma estabelece os requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de acidentes provenientes das atividades de extração, produção e armazenamento de inflamáveis e líquidos combustíveis.
21	Trabalho a Céu Aberto	Nos trabalhos realizados a céu aberto é obrigatória a existência de um abrigo, mesmo que rústico, para proteger os trabalhadores contra intempéries, sendo qualquer condição climáticas, ventos fortes, chuva, calor excessivo, etc.
22	Segurança e Saúde ocupacional na mineração.	Esta norma tem por objetivo disciplinar os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades mineiras com busca permanente da segurança e saúde dos trabalhadores. Cabe a empresa, zelar pelo cumprimento da norma.
23	Proteção contra Incêndios	Estabelece medidas de segurança contra incêndios, visando a saúde e integridade dos colaboradores. A onde os locais de trabalhos devem dispor de saídas de emergências, para que o local seja evacuado com rapidez e segurança em caso de emergência.
24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho	Determina os preceitos de higiene e de conforto nos locais de trabalho, referindo especialmente a: banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, entre outros visando a higiene do ambiente de trabalho e a proteção à saúde dos trabalhadores.
25	Resíduos Industriais	Estabelece medidas preventivas na hora de descartar os resíduos industriais, resultantes dos ambientes de trabalho. Os resíduos industriais devem ter destinos adequados sendo proibido o lançamento no ambiente de quais quer contaminantes que possam contaminar a saúde e segurança dos trabalhadores.
26	Sinalização de Segurança	Essa norma estabelece uma padronização de cores a serem utilizados como sinalização de segurança nos ambientes de trabalho. As cores são utilizadas para identificar os equipamentos de segurança, delimitar áreas, identificar tubulações, e advertir contra riscos.
27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho	Norma revogada portaria GM nº 262/2008
28	Fiscalização e Penalidades	Estabelece critérios a serem adotados pela fiscalização do trabalho. O não do cumprimento das normas sobre saúde e segurança do trabalhador acarretará em multa para a empresa ou até mesmo embargo ou interdição.

Quadro 3 - Normas Regulamentadoras.

(Conclusão)

NORMAS REGULAMENTADORAS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO		
NR	NOME	DESCRIÇÃO
29	Segurança e Saúde no Trabalho Portuário.	Regula a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros e acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.
30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário	Aplica-se a aos trabalhadores de toda embarcação comercial utilizada no transporte de mercadorias ou de passageiros.
31	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura	Esta norma tem por objetivo estabelecer preceitos a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com segurança e saúde no meio ambiente de trabalho.
32	Segurança e Saúde no trabalho em Serviços de Saúde.	Esta norma tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, e também aqueles que exercem atividades de assistência à saúde em geral.
33	Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados	Estabelece os requisitos para a identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação e controle dos riscos existentes. Espaço confinado é qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entradas e saídas, cuja a ventilação é insuficiente.
34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval	Tem por finalidade estabelecer os requisitos mínimos e as medidas de proteção à segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho nas atividades da indústria naval. Cabe ao empregador garantir a efetiva implementação das medidas de proteção estabelecidas na norma.
35	Trabalho em Altura	Considera-se trabalho em altura toda atividade executada acima de dois metros, do nível inferior onde haja risco de queda. A norma estabelece os requisitos mínimos de segurança e medidas de proteção para os trabalhadores direta ou indiretamente com esta atividade.
36	Abate e Processamento de Carnes e Derivados	O objetivo desta norma é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades de indústria de abate e processamentos de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma de garantir a saúde e qualidade de vida no trabalho.

Fonte:Elaboração própria a partir de Cúria, Céspedes e Rocha (2016) e Ministério do Trabalho(2017).

Segundo a cartilha Orientação de Segurança do Trabalho para a Indústria do Setor Moveleiro feita pelo FIEMG (Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais) e Sesi (Serviço Social da Indústria)(2014)em uma grande indústria moveleira o total de normas a serem cumpridas são 12. Sendo elas as Nr's: NR. 4 - Serviços em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho; NR. 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA; NR. 6

– EPI; NR. 7 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; NR. 8 – Edificações; NR. 9 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; NR. 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade; NR. 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR. 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; NR. 17 – Ergonomia; NR. 23 - Proteção contra incêndios; e NR. 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

Como o presente estudo está sendo realizado em uma micro empresa, com um quadro pequeno de funcionários, algumas dessas normas não se enquadram na empresa. Sendo assim, será proposto à implementação da NR-6, que se trata dos equipamentos de proteção individual, para prevenir e evitar acidentes.

No próximo capítulo serão destacados os procedimentos utilizados para o desenvolvimento e realização da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos utilizados para o alcance dos objetivos deste projeto. Onde será elaborado um roteiro de entrevista, de que forma será aplicado e quem será o público da pesquisa.

A elaboração de um projeto de pesquisa e o desenvolvimento da própria pesquisa precisa estar baseada em um planejamento cuidadoso, permitindo reflexões conceituais sólidas e também argumentados por conhecimentos já existentes (SILVA; MENEZES, 2005).

Segundo Pádua (2006 p.31):

Tomada num sentido amplo, pesquisa é toda atividade voltada para a solução de problemas; como atividade de busca, indagação, investigação, inquirição da realidade, é a atividade que vai nos permitir, no âmbito da ciência, elaborar um conhecimento, ou um conjunto de conhecimentos, que nos auxiliie na compreensão desta realidade e nos oriente em nossas ações.

Segundo Fonseca (2002) pesquisa é o núcleo da ciência, ela possibilita a aproximação e um entendimento da realidade que está sendo investigada. Através da pesquisa é possível ter aproximações sucessivas da realidade, fornecendo subsídios para uma ação real.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Entre os elementos que compõem um procedimento de pesquisa estão os métodos de abordagens. Podendo ser abordagens quantitativas e qualitativas para análise dos dados.

A pesquisa qualitativa se preocupa com o aprofundamento da compreensão do que está sendo pesquisado. Ou seja, os pesquisadores que utilizam esse método buscam explicar o porquê das coisas, falando o que convém ser feito para solucionar ou compreender o que está sendo pesquisado (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Já a pesquisa quantitativa é considerada tudo o que pode ser quantificável, ou seja, traduzir em números as opiniões e informações para

classificá-las e analisá-las. Para que com isso possa ser enquadradas em alguma situação específica (SILVA; MENEZES, 2005).

A abordagem qualitativa foi utilizada devido ao fato que o presente estudo não necessita de um tratamento de dados de forma estatística, como a utilização de médias.

Para os devidos fins da pesquisa, foi utilizada a pesquisa descritiva.

A pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno. São inúmeros estudos que podem ser classificados como descritivo, e uma das características mais significativas está na utilização de técnicas de coleta de dados (GIL, 2002).

O método descritivo foi utilizado devido ao fato de que foram obtidas informações a partir do levantamento dos dados junto aos colaboradores do setor de produção da empresa. Dessa forma, procurou-se registrar informações referentes à segurança do colaborador perante as suas atividades.

Quanto aos meios de investigação caracterizou-se como uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências já analisadas e publicadas sobre o tema em estudo. Qualquer tipo de trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica que permite ao pesquisador conhecer o que já foi estudado sobre o assunto (SEVERINO, 2007).

Segundo Gil (2002) as pesquisas de campo ou levantamento, são caracterizadas pela interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se pela solicitação de informações a um grupo de pessoa, acerca o problema estudado. Quando o levantamento recolhe informações de todos os integrantes do universo pesquisado, tem-se um censo. Este censo apresenta informações extremamente úteis, pois proporcionam uma visão geral do que está sendo estudado.

Para ter um maior entendimento sobre o tema, foi necessário realizar a pesquisa de campo. Essa pesquisa feita diretamente com os colaboradores do setor de produção da empresa, através de entrevistas.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E OU POPULAÇÃO ALVO

População é denominada a totalidade de indivíduos que possuem pelo menos uma mesma característica definida para um determinado estudo. Já a amostra é apenas uma parte da população (SILVA; MENEZES, 2005). Carvalho (2002) ressalta que quando a população é em grande quantidade, deve-se extrair uma amostra para realizar a pesquisa.

A empresa em estudo atua no setor moveleiro, mais precisamente na produção e reforma de estofados. A mesma atua há 19 anos na cidade de Içara, Estado de Santa Catarina (SC), atendendo a região da AMREC. A empresa sempre contou com um quadro de funcionários pequeno, e atualmente ela conta com os dois sócios gerentes, uma balconista que atende na loja física, onde ficam os produtos já acabados para a venda. Na parte de produção ela conta com dois estofadores, dois de serviços gerais e apenas uma costureira. Totalizando oito colaboradores.

Como se trata de uma empresa pequena, e familiar, a pesquisa será aplicada a cinco colaboradores que fazem parte da produção deixando de fora a balconista por não ter ligação com o setor de produção e os sócios.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Os dados coletados em uma pesquisa podem ser primários ou secundários. Dados primários são aqueles coletados pela primeira vez pelo pesquisador, com o propósito de atender as necessidades de uma determinada pesquisa. Já os dados secundários são aqueles que já foram coletados, organizados, tabulados e às vezes até analisados (ROESCH, 2009).

Segundo Silva e Menezes (2005, p.73) “A definição do instrumento de coleta de dados dependerá dos objetivos que se pretende alcançar com a pesquisa e do universo a ser investigado”.

Deste modo os dados da pesquisa foram de origem primária, ou seja, foram coletados pela primeira vez pelo pesquisador, através de uma entrevista com um roteiro pré-estabelecido com perguntas abertas e de múltipla escolha. Tendo como resultado a percepção dos entrevistados em relação à segurança no seu ambiente de trabalho.

Entrevista consiste em um encontro de duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado tema mediante uma conversação, na qual seu procedimento é utilizado para coleta dos dados. A entrevista de forma padronizada tem como objetivo de obter dos entrevistados respostas diferentes com as mesmas perguntas, para que no final da entrevista possam ser comparadas e analisadas (LAKATOS; MARCONI, 1986).

O roteiro para a entrevista focou em quatro elementos *i)* Segurança e Organização; *ii)* Riscos e Acidentes; *iii)* Ambiente de Trabalho; e *iv)* Implementação da Norma Regulamentadora. Esse roteiro contou com seis perguntas abertas e duas de múltipla escolha, sendo que em todas as perguntas abertas foi necessário se justificar de acordo com sua primeira resposta.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

Depois de ter os dados obtidos, é preciso utilizar uma técnica de análise de dados, que significa uma metodologia de interpretação. Nesse sentido, os dados brutos só terão sentido quando a análise mais adequada é escolhida. Pois os dados brutos passam a ser trabalhados de acordo com a técnica de análise mais apropriada (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Para a técnica de análise de dados foi utilizado a análise de discurso. Assim, será realizada uma revisão e discussão dos dados coletados.

A análise de discurso: “[...] focaliza a linguagem como é usada em textos sociais, escritos ou falados, incluindo, pois materiais provenientes de entrevistas, respostas abertas de questionários, discussões de grupo e documentos (ROESCH, 2009, p.174).

O próximo capítulo apresenta a análise dos dados obtidos através da entrevista seguido de sua análise.

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos por meio das entrevistas feitas com os colaboradores do setor de produção da indústria. Para melhor compreensão dos resultados, optou-se por organizar os dados em quatro módulos: *i)* Segurança e Organização; *ii)* Riscos e Acidentes; *iii)* Ambiente de Trabalho; e *iv)* Implementação da Norma Regulamentadora.

4.1 SEGURANÇA E ORGANIZAÇÃO

O ambiente de trabalho é onde o trabalhador desenvolve as suas atividades produtivas. Para isso o ambiente deve estar em boas condições, organizado, e com baixos riscos de acidentes, para que o colaborador sinta-se motivado.

4.1.1 Segurança no ambiente de trabalho

O Quadro 4 apresenta os resultados da entrevista.

Quadro 4 - Segurança e organização da empresa.

Entrevistado	Você considera a empresa um lugar seguro e organizado para trabalhar?
1	- Seguro sim, mas a organização pode melhorar. Conforme vai trabalhando tem que ir organizando e isso nem sempre acontece.
2	- Sim, temos agora uma estrutura boa, e a segurança é a gente quem faz.
3	- Sim.
4	- É seguro, mas pouco organizado.
5	- É seguro, pois são poucos os riscos de acidentes, mas na organização deixa a desejar.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

Nesta primeira pergunta da entrevista em relação à segurança e organização do ambiente de trabalho, pode-se observar que tem respostas diretas e outras que esclarecem um pouco melhor a opinião do entrevistado. Todos os entrevistados consideram a empresa um local seguro para se trabalhar. O entrevistado número dois ainda ressaltou "...a segurança é a gente quem faz.". Pois analisando o ambiente, pode-se concluir que a maioria dos acidentes ocorrem por falta de atenção, sendo assim, a empresa é considerada pelos colaboradores um local seguro para se trabalhar.

Dos cinco entrevistados três ressaltaram a organização do ambiente do trabalho, como um ponto que poderia ser melhorado. Observando o ambiente após a entrevista, pode-se perceber a falta de organização e alocação dos produtos a serem feitos e acabados.

A empresa deveria orientar melhor seus colaboradores para manter uma melhor organização. Com isso será otimizado seu espaço físico e, também fará com que os próprios colaboradores se sintam motivados a trabalhar, pois segundo autores como Maslow (2001) e Dubrin (2006) que relatam teorias de Frederick Hertzberg, destacam a segurança e a organização como fatores primordiais para ter e manter um bom desempenho no trabalho, e também gerar satisfação aos colaboradores.

4.2 RISCOS E ACIDENTES

Em toda atividade produtiva, por menor que possa parecer, existe algum risco de acidente. E esses riscos são quaisquer fatores que coloquem a integridade do colaborador em risco, tanto físico quanto psicológicos. Sendo assim, o colaborador precisa estar informado sobre esses riscos e possíveis acidentes, para que ele possa tomar mais cuidado com o que está fazendo, e utilize os equipamentos de proteção necessária de acordo com a sua função.

4.2.1 Conscientização perante os riscos

O Quadro 5 apresenta os resultados da entrevista referente aos riscos de acidente no trabalho.

Quadro 5 - Riscos de acidentes.

(Continua)

Entrevistado	A empresa conscientiza sobre os riscos que você está exposto, e quais as medidas cabíveis para evitar acidentes? Conhecer os riscos é importante, por quê?
1	- Não porque tem poucos riscos, é mais por falta de atenção. - Sim, sabendo dos riscos eles são evitados e é muito importante.
2	- Não. - Sim, para evitar acidentes.
3	- A firma não dá suporte sobre cuidados e possíveis acidentes, tem que se cuidar por si próprio. - Sim para evitar futuros acidentes.
4	- Não. - Conhecer os riscos é importante para evitar acidentes futuros

Quadro 6 - Riscos de acidentes.

(Conclusão)

5	<ul style="list-style-type: none"> - Não. - É importante, pois tomaremos mais cuidado com o que estamos fazendo. E quando conhecemos podemos evitar acidentes.
---	--

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

A segunda pergunta foi sobre a conscientização que a empresa passa para seus colaboradores em relação aos riscos e medidas cabíveis para evitar acidentes, e sua importância. Pode-se observar que todos os cinco entrevistados afirmaram que a empresa não faz essa conscientização dos riscos.

A importância do conhecimento dos riscos também foi ressaltada por todos, pois conhecendo os riscos o colaborador irá se sentir mais seguro, pois isso fará com que ele tenha mais atenção no que está fazendo evitando assim possíveis acidentes.

A empresa deveria orientar todos os seus colaboradores sobre os riscos que eles estão sendo expostos. Segundo Grohman (2012) a segurança vem se tornando cada vez mais indispensável, cabendo a empresa treinar e orientar seus colaboradores para cada vez mais minimizar os riscos de acidentes

4.2.2 Relação riscos versus local de trabalho

O Quadro 6 apresenta os resultados da entrevista.

Quadro 7 - Riscos de acordo com a função.

(Continua)

Entrevistado	De acordo com sua função de trabalho, quais as chances de que se ocorra um acidente e quais são eles? De que maneira poderia ser evitado, e qual a consequência que esse acidente pode trazer para você e para empresa?
1	<ul style="list-style-type: none"> - Poucas. Furar o dedo com a agulha e a tesoura cair no pé. - A tesoura é usando sapato fechado, e furar o dedo é tendo mais atenção, pois pode ser um descuido. - Um machucado e afastamento. A empresa perde e o funcionário também.
2	<ul style="list-style-type: none"> - São poucas, mas tem. Cortar um dedo, uma lasca de madeira sair da serra. - É uma coisa difícil de evitar, mas se usar um óculos e um avental de ferro já evita. - Pode trazer afastamento de 3 dias a 15 dias dependendo do acidente.
3	<ul style="list-style-type: none"> - Poucas. Grampear o dedo, furar machucar em um prego. - Ter mais atenção. - Pra mim um machucado e pra empresa atrasos nos serviços.

Quadro 8 - Riscos de acordo com a função. (Conclusão)

4	- O risco é médio, é de cortar a mão. Usando luva já evita. Não sei
5	- As chances são poucas, mas acidentes como grampear e cortar o dedo na serra são acidentes que acontecem por falta de atenção. - Pra mim infecções e afastamentos, para a empresa seria os atrasos e a produção fica mais lenta.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

A terceira pergunta da entrevista concentrou nos riscos de acidentes de acordo com a função de cada entrevistado e o que poderia ser feito para evitar esse acidente, e as consequências para a empresa e para o colaborador. Tendo como resultado geral de poucas as chances de que se ocorra um acidente.

A maioria dos acidentes é: quedas de objetos no pé e machucados nas mãos e dedos. Três dos entrevistados destacaram que tendo mais atenção no que está fazendo esses tipos acidentes já poderiam ser evitados. Já dois entrevistados destacaram o uso de algum tipo de EPI como método para evitar acidentes.

Quando perguntado a consequência que esse acidente traria, foram citados afastamentos para o colaborador e atrasos nos serviços para a empresa. Porém, muitos desses pequenos acidentes podem resultar em algo maior, tais como infecções, doenças e outros. E quando a empresa perde um colaborador por um determinado tempo, ela acaba ficando com sua capacidade de produção menor, muitas vezes gerando atrasos, e, a empresa precisa se reorganizar para alcançar sua meta.

Quando a empresa trabalha de acordo com os cinco princípios de Fayol (1990) que são: planejar, organizar, dirigir, coordenar e controlar, a empresa tende a reestruturar suas estratégias ,encaminhando-se para amenizar os impactos causados pelo afastamento do colaborador.

4.2.3 Método de prevenção

O Quadro 7 apresenta os resultados da entrevista, referente às formas de prevenção de acidentes.

Quadro 9 - Formas de prevenção.

Sobre as chances de acidentes, em sua opinião qual seria a maneira mais eficaz de se prevenir e evitar acidentes em seu processo produtivo?			
4	Usando proteção	1	Ter um maior conhecimento sobre o processo
2	Ferramentas adequadas ao processo	1	Outros: Atenção

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

A quarta pergunta foi em relação aos métodos mais eficazes de prevenir os acidentes no trabalho. Deste modo foram elencadas três opções de resposta, à serem escolhidas e uma opção “outros” caso haja outra maneira diferente. O maior destaque para essa pergunta foi o uso de proteção, sendo citada por quatro entrevistados, seguida de ferramentas adequadas ao processo, citada por dois dos entrevistados, e apenas um citou o conhecimento do processo como forma de evitar acidentes.

Um dos entrevistados citou uma alternativa diferente das que estavam estabelecidas, que foi atenção. A atenção novamente aparece como forma de evitar acidentes. Pois de fato, a falta dela em qualquer atividade produtiva pode ocasionar algum tipo de acidente, por isso manter a atenção no que está fazendo é sempre essencial para que nada de errado aconteça. Autores como Delwing (2002) e Zóccchio (1977) destacam uma serie de fatores relacionados à maneira com que o colaborador se comporta em seu trabalho, em geral muitos acidentes ocorrem por falta de atenção do colaborador, e isso deve ser orientado cada vez mais ao colaborador, para que nem um acidente ocorra.

4.2.4 Relação EPI versus acidentes

O Quadro 8 apresenta os resultados da entrevista em relação a utilização de equipamentos de proteção individual.

Quadro 10 - A importância do EPI.

(Continua)

Entrevistado	Em sua opinião qual a importância dos equipamentos de proteção individual (EPI) no dia a dia da produção, e que tipos de acidentes seriam evitados? Desde pequenos até grandes acidentes.
1	- Protetores de ouvido para evitar problemas de audição. E também usando sapatos fechados.
2	- Os óculos evitam pedaços de madeira nos olhos, na hora de afiar uma ferramenta também. Calçado fechado evita machucados quando algo caia no pé

Quadro 11 - A importância do EPI. (Continuação)

3	- Com o óculos evita sujeira nos olhos, o sapato para não cair nada no pé e luva para não machucar a mão.
4	- Um corte na mão. E problemas com a poeira seriam menores se usasse máscara.
5	- É importante, pois sempre ocorrem pequenos acidentes como um corte pequeno na mão, e com o uso de uma luva isso não aconteceria.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

Nesta quinta pergunta, foi abordada a importância do EPI no dia a dia, e quais os acidentes que seriam evitados com seu uso. Quatro dos entrevistados não responderam diretamente a importância do uso do EPI, pois ressaltaram direto quais os acidentes que poderiam ser evitados. Dessa forma mostrando sua importância para evitar acidentes.

Os EPI's citados foram: Protetores auditivos, sapatos, óculos de proteção, luvas e mascara para evitar a poeira. Com o uso desses EPI's não somente os acidentes citados pelos entrevistados seriam evitados, mas também vários outros pequenos e até mesmo grandes acidentes poderiam ser evitados. Cada entrevistado tem uma função, e cada função deveria ter seus EPI's de acordo, e disponibilizados pela empresa para cada colaborador. Para que o mesmo possa desenvolver suas atividades de forma mais segura minimizando os riscos de acidentes.

4.3 AMBIENTE DE TRABALHO

Para um bom desempenho dos colaboradores, a empresa deve proporcionar o melhor ambiente possível. Muitas vezes pessoas do mais alto nível hierárquico da empresa não veem o que os colaboradores do setor de produção veem, pois somente quem está presente no dia a dia consegue observar melhor o que tem de errado e o que poderia ser feito para melhorar.

4.3.1 Incômodos no local de trabalho

O Quadro 9 apresenta os resultados da entrevista.

Quadro 12 - Incomodo em relação ao ambiente de trabalho.

Qual das alternativas é o seu maior incômodo em relação ao trabalho?						
4	Ruído	3	Poeira	3	Ferramentas	Organização
	Esforço		Calor	1	Iluminação	Medo de acidente

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

A sexta pergunta tratou do incômodo do colaborador em relação ao seu ambiente de trabalho, contando com oito opções de respostas. Destas respostas, a que mais foi citada pelos entrevistados foi a opção referente ao ruído, a qual teve um frequência de quatro respostas, seguida de poeira, citada três vezes. De fato, durante a entrevista pôde-se perceber o alto nível de ruído e poeira, principalmente quando ligada a serra circular, ferramenta utilizada no corte de madeiras para a fabricação dos produtos. As ferramentas e iluminação também foram citadas como incômodos.

Um dos autores que estudou fatores que influenciam na produtividade foi Elton Mayo mencionado no livro de Oliveira (2008), onde ele afirma que por meio de suas experiências realizadas, esses fatores apareceram como incômodos, muitas vezes trazendo insatisfação ao colaborador, podendo afetar no seu desempenho e sua produtividade.

4.3.2 Proposta de melhoria

O Quadro 10 apresenta os resultados da entrevista.

Quadro 13 - Sugestão de melhoria.

Entrevistado	Em relação a pergunta anterior, qual a sugestão de melhoria que você daria para a empresa?
1	- A iluminação é fácil de resolver, o ruído não sei. Mas eu gostaria de um protetor de ouvido para usar nos dias que a serra é ligada.
2	- O ruído é usar o protetor de ouvido. A poeira é consequência da serra quando liga, se instalar um exaustor já resolve. E sobre ferramentas se precisaria de melhorias.
3	- Pro ruído usar tapador de ouvido a poeira é um exaustor.
4	- Usar uma máscara vai resolver o problema da poeira, e sobre ferramentas algumas deviam ser novas.
5	- Talvez para o ruído fazer uma área de corte fechada, e para as ferramentas deveria ter novas e mais modernas.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

A questão de pesquisa apresentada nesta sessão consistiu em dar uma sugestão de melhoria para a empresa relacionada com as respostas da

pergunta anterior. A questão do ruído e da poeira teve às respostas mais relevantes. Quando foi observada a área destinada para o corte de madeiras observou-se que não possui barreiras para evitar que o ruído se espalhe por todo o setor de produção, fazendo com que todos escutem o ruído, gerando desconforto para uns.

A grande maioria das indústrias moveleiras possuem exaustores, para uma melhor circulação de ar, e também exaustores específicos para a serra circular. Esse exaustor serve para que toda poeira feita pela serra, não se prolifere no ambiente de trabalho, evitando o desconforto dos colaboradores. A empresa ainda não conta com esse recurso, mas para amenizar o desconforto de seus colaboradores isto deveria ser cogitado pelos sócios da empresa.

No quesito ferramentas, pôde-se observar que muitas delas são ferramentas velhas e ultrapassadas. Um exemplo disso seria um disco para a serra, muitas vezes esse disco é usado até não cortar mais, gerando cada vez mais riscos de acidentes quando sua vida útil vai chegando ao fim. Cabe a empresa sempre manter seus equipamentos e ferramentas em excelente estado, para com isso minimizar os riscos de acidentes e facilitando o trabalho dos colaboradores.

A iluminação é outro ponto que causa um desconforto principalmente para quem trabalha na parte de costura, pois a falta dela acaba atrapalhando a visibilidade do colaborador. A instalação de novas lâmpadas não seria uma ação que tomasse muito tempo, e recursos. E traria uma melhoria para quem considera o ambiente pouco iluminado.

4.4 IMPLEMENTAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA

Quando está sendo falado sobre implementação, ou alguma mudança, é necessário conhecer a percepção de quem será atingido com isso, para que de fato consiga-se obter um bom resultado.

4.4.1 Aceitação da implementação

O Quadro 11 apresenta os resultados da entrevista.

Quadro 14 - Aceitação de um plano.

Você aceitaria um plano de segurança e melhorias para prevenir e evitar acidentes?	
5	Sim
	Não

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2017).

Está última pergunta da entrevista teve por objetivo identificar a aceitação da aplicação de um plano de segurança e melhorias, sendo esse plano a implantação da NR-6 Equipamentos de Proteção Individual. Pode-se observar que todos os cinco entrevistados aceitariam, tornando a implantação mais fácil e sem discordância de alguns colaboradores.

De acordo com as respostas obtidas através da entrevista, pode ser descritos os EPI's necessários para a empresa, pois existem diversos. Ele deve ser escolhido de acordo com a necessidade de uso do trabalhador e a parte do corpo que precisa ser protegida (BRASIL, 1983). Conforme a entrevista pode levantar os EPI's necessários, são: óculos; protetores de audição; luvas; dedais; e sapato de segurança. Já as máscaras respiratórias e avental de couro, devem ser utilizados por quem está cortando algum tipo de madeira.

Para que de fato essa implementação funcione, é preciso também criar a consciência de segurança nos trabalhadores, que podem ser feitas através de campanha de segurança, com a finalidade de mostrar a importância de se conhecer os riscos em que o colaborador está sendo exposto e de que maneira ele pode se prevenir contra esses riscos (RIBEIRO FILHO, 1974).

Como essa implementação será algo novo para a empresa, é preciso que ela seja realizada junto com seus colaboradores, não somente para treinar e monitorar, mas sim para pedir sugestões sobre como se tornar um ambiente melhor e mais seguro para se trabalhar. Segundo Morgan (1976) quando a empresa ouve o colaborador, o mesmo acaba se sentindo mais importante e motivado a trabalhar.

Após implantado essa norma, recomenda-se que a empresa controle a entrega dos EPI's através da assinatura dos colaboradores e arquivamento desses controles para evitar possíveis ações trabalhistas. E também, que tenha um líder informal que esteja presente com os outros colaboradores na produção, para que esse líder monitore e cobre o uso do EPI mostrando a sua importância. E quando necessário solicite novos EPI's para a empresa.

5 CONCLUSÃO

Atualmente as empresas tem se preocupado mais com seus colaboradores e não somente com sua produção. Pois através de evoluções e estudos históricos pode-se perceber que as condições em que o trabalhador está sendo submetido também estão ligadas diretamente com sua capacidade produtiva. Ter um ambiente seguro e em perfeitas condições para o trabalho acaba se tornando um fator motivador para o trabalhador.

Em todo ambiente de trabalho por mínimo que seja, existe algum risco de acidente, de simples lesões até mesmo graves acidentes. O Ministério do Trabalho desenvolveu 35 normas regulamentadoras voltadas para a saúde e segurança do trabalho, onde descreve algumas atividades trabalhistas e meios obrigatórios para zelar pela integridade do colaborador.

Com isso, o trabalho focou em levantar possíveis melhorias propostas pelos próprios colaboradores, e como objetivo geral propor a implementação de uma Norma Regulamentadora a NR-6 Equipamentos de Proteção Individual, destacando quais os EPI's necessários para prevenir e evitar possíveis acidentes.

Analisando o primeiro objetivo do estudo referente à segurança e organização da empresa, o ambiente na percepção dos colaboradores é seguro, porém percebe-se que o ambiente é pouco organizado. Muitas vezes essa falta de organização pode atuar diretamente no desempenho da produção.

O segundo objetivo sobre os riscos e acidentes que os profissionais estão expostos, ficou claro que a empresa não os conscientiza sobre possíveis acidentes. Porém, os entrevistados sabem quais os riscos que estão sendo expostos e como se prevenir para evitar esses acidentes.

Com relação ao terceiro objetivo, referente aos incômodos no ambiente de trabalho. Os incômodos existem, e foram relatadas possíveis melhorias pelos próprios profissionais que convivem com esses incômodos, podendo ser amenizados pela a empresa, gerando certa motivação nos colaboradores.

O quarto e ultimo objetivo específico tem sua finalidade à proporção da norma adequada à realidade da empresa para os profissionais. A norma foi

aceita pelos entrevistados, o que torna a aplicação mais fácil. Como proposta, sugere-se que a empresa estruture formalmente um modelo de segurança de como será o dia a dia com a norma implantada, para prevenir e evitar acidentes. Sempre treinando e monitorando seus profissionais, zelando por sua integridade física e mental.

A pesquisa limitou-se exclusivamente no setor de produção da empresa moveleira em estudo. Como sugestão de trabalhos futuros, recomenda-se a propor outra norma regulamentadora que se enquadre no setor moveleiro. Para que cada vez mais a empresa tenha excelência em seus procedimentos e em sua segurança. Podendo também ser aplicável a outras empresas do mesmo setor.

Pode-se concluir que o tema é de bastante relevância para profissionais de Recursos Humanos. Pois são esses profissionais que buscam promover a segurança e saúde dos demais profissionais de uma organização, e cada vez mais esses profissionais têm tomando a atenção dos gestores.

REFERENCIAS

ALVES, Fabiana Letícia Pereira. **A teoria clássica da administração como modelo de estratégia empresarial.** Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR15_0990.pdf>Aceso em: 2 out. 2016.

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de.; JACKSONFILHO, José Marçal. **Acidentes e sua prevenção.** *Rev. bras. saúde ocup.* [online]. 2007, vol.32, n.115, pp.07-18. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572007000100002>>Aceso em: 16 out. 2016.

ARAÚJO, Wellington Tavares. **Manual de Segurança do Trabalho.** São Paulo: DCL 2012. 453p.

ARBAGE, Alessandro Porporatti. **Coordenação: um conceito fundamental no âmbito da teoria geral da administração.** Revista Eletrônica de Administração REAd (2001).

BRASIL. **Equipamentos de proteção individual.** São Paulo: FUNDACENTRO, 1983. 92 p.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Normas Regulamentadoras.** Disponível em <<http://trabalho.gov.br/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>> . Aceso em: 16 out. 2016.

CAMPANHOL, Edna Maria; NETO, Sílvio Carvalho; CAVALCANTI, Melissa Franchini. **Os caminhos da gestão sistêmica nas organizações.** Silva, v. 143, p. 4, 2001.

CARVALHO, Antonio Pires de. **Manual do Secretariado Executivo.** 5ª Ed. São Paulo: D`Livros Editora, 2002.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Recursos humanos:** (história, definições e procedimentos). Campinas, SP: Alínea, 2000. 222 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa.** São Paulo: Ed. Atlas, 1989. 5 v.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** edição compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 631 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 8. ed São Paulo: Atlas, 2004. 515 p.

DAFT, Richard L. **Administração.** São Paulo: Thomson, 2006. 581p.

DELWING, Eduardo Becker. **Segurança do Trabalho.** 2002. DLC, 2012. 453 p.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Thomson, 2006.

ETTINGER, Karl E. **Biblioteca básica de administração**. 4 ed. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1973. 4 v.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1990. 138 p.

FIEMG; SESI. **Orientação de Segurança do Trabalho para a Indústria do Setor Moveleiro**. Disponível em: <http://www7.fiemg.com.br/Cms_Data/Contents/central/Media/Documentos/Biblioteca/PDFs/SESI/SST/CARTILHA_SST_SetorMoveleiro_WEB.pdf> Acesso em: 16 out. 2016.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, p.139, 2002.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009. 120p.

GIL, Antônio Carlos. Como classificar as pesquisas. **Como elaborar projetos de pesquisa**, v. 4, p. 44-45, 2002.

GROHMANN, Márcia Zampieri. **Segurança no trabalho através do uso de epi's**: estudo de caso realizado na construção civil de Santa Maria. Universidade Federal de Santa Maria-Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Santa Maria, RS. Disponível em: < <http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/epis-construcao.Pdf>> Acesso em: 16 out. 2016.

HAMPTON, David R.; HERCULES L. CARVALHO. **Administração contemporânea** teoria, prática e casos. São Paulo: Ed. McGraw-Hill, 1981. 370 p.

JACOBSEN, Alessandra Linhares; JUNIOR, João Benjamim da Cruz; NETO, Luis Moretto **Administração: (Introdução e teorias)**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006. 216p. Disponível em: < http://www.cesadufs.com.br/ORBI/public/uploadCatalago/16451716022012Introducao_a_Administracao_Aula_4.pdf> Aceso em: 9 out. 2016.

KWASNICKA, Eunice Lacava. . **Introdução à administração**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1988. 238 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1986. 238 p.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003. 542 p.

MASLOW, Abraham H. **Maslow no gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. 361 p.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução a administração**. 6.ed. rev. e ampl São Paulo: Atlas, 2004. 236 p.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H. **Administração**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2003. 525 p.

MORGAN, John S. **administração da mudança** as estratégias para tirar proveito das mudanças. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1976. 253 p.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Teoria geral da administração**: uma introdução. 8. ed. São Paulo: Ed. Pioneira, 1980. 213 p.

MOURA, Delmo Alves de. **Profeta do gerenciamento**. Revista de Administração de Empresas 37.2 (1997): 87-91. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n2/a09v37n2.pdf>> Acesso em: 2 out. 2016.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. **Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração**: potencial e desafios. Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

OLIVEIRA, Cláudio Antonio. **Segurança e Saúde no Trabalho**: Guia de Prevenção de Riscos. 1. ed. São Caetano do Sul, SP: Yendis Editora, 2007. 161 p.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria geral da administração**: uma abordagem prática. São Paulo: Atlas, 2008. 427p.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia de pesquisa**: abordagem teórico-prática. 12. ed Campinas, SP: Papirus, 2006. 124 p.

PIZOLOTTO, Maira Fátima ; SILVA, Marivaneda. **Estudos organizacionais**: abordagem estrutural e humanista / Ijuí : Ed. Unijuí, 2012. 138 p. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/718/EaD_Estudos_Organizacionais_Estrutural_Humanista.pdf?sequence=1> Acesso em: 9 out. 2016.

RIBEIRO FILHO, Leonídio F. **Técnicas de segurança do trabalho**. São Bernardo do Campo, SP: Comunicação Universidade Cultura, 1974. 579 p.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Maria Ivone de. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed São Paulo: Atlas, 2009.

ROSSÉS, Gustavo Fontinelli. **Introdução à administração**. Santa Maria, RS : Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Técnico Industrial de Santa Maria : Rede e-Tec Brasil, 2014. 112 p.

SALIBA, Tuffi Messias; AMARAL, Lênio Sérgio; CORRÊA, Márcia Angelim C. **Higiene do trabalho e programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA)**. 3. ed.LTr, 2002. 262 p.

SEGURANÇA e medicina do trabalho. 17. ed. atual São Paulo: Saraiva, 2016. xx, 1260 p.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual São Paulo: Cortez, 2007. 304 p.

SILVA, Adelphino Teixeira da. . **Administração e controle**. São Paulo: Atlas, 1974. 172 p

SILVA, Benedicto. **Taylor e Fayol**. 4 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1974. 239 p.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, EsteraMuszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. – 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005. 138p.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da administração**. São Paulo: Thomson, 2004. 523p.

XAVIER, Carlos. **Teoria Geral da Administração: Evolução das Teorias de Administração**, 2016

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes: abc da segurança do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1977. 176p.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista aplicado aos profissionais da empresa.

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

A presente entrevista trata-se de um estudo com o objetivo de levantar informações para identificar possíveis melhorias e propor a implementação da NR-6 referente a Equipamentos de Proteção Individual. As perguntas serão referentes a segurança e organização, riscos e acidentes, ambiente de trabalho e implementação da norma regulamentadora. Algumas delas serão diretas, e outras terão uma breve introdução sobre o assunto.

SEGURANÇA E ORGANIZAÇÃO

O ambiente de trabalho é a onde o trabalhador desenvolve suas atividades produtivas. Para isso o ambiente deve estar boas condições, organizado e com baixos riscos de acidentes, para que o colaborador se sinta motivado. Você considera a empresa um lugar seguro e organizado para trabalhar?

RISCOS E ACIDENTES

Em toda atividade produtiva, por mínimo que seja, existe algum risco de acidente. E esses riscos são quaisquer fatores que coloque sua integridade física ou psicológica. A empresa conscientiza sobre os riscos que você está exposto, e quais as medidas cabíveis para evitar acidentes? Conhecer os riscos é importante, por quê?

De acordo com sua função de trabalho, quais as chances de que se ocorra um acidente e quais são eles? De que maneira poderia ser evitado, e qual a consequência que esse acidente pode trazer para você e para empresa?

Sobre as chances de acidentes, em sua opinião qual seria a maneira mais eficaz de se prevenir e evitar acidentes em seu processo produtivo?

Usando proteção	Ter um maior conhecimento sobre o processo
Ferramentas adequadas ao processo	Outros:

Equipamento de proteção individual – EPI- é todo dispositivo utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção contra riscos capazes de ameaçar sua segurança e saúde. Em sua opinião qual a importância do EPI no dia a dia da produção, e que tipos de acidentes seriam evitados? Desde pequenos até grandes acidentes.

AMBIENTE DE TRABALHO

Qual das alternativas é o seu maior incômodo em relação ao trabalho?

	Ruído		Poeira		Ferramentas		Organização
	Esforço		Calor		Iluminação		Medo de acidente

Em relação a pergunta anterior, qual a sugestão de melhoria que você daria para a empresa?

IMPLEMENTAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA

Você aceitaria um plano de segurança e melhorias para prevenir e evitar acidentes?