

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL**

**SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DAS
AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NA SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

**CICERA DE LIMA COSTA
ROBERTO RODRIGUES GOMES
TATIANE DA PENHA SILVA**

**ANÁPOLIS
2014**

**CICERA DE LIMA COSTA
ROBERTO RODRIGUES GOMES
TATIANE DA PENHA SILVA**

**SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DAS
ACÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NA SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHADO**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional sob orientação da Profa. Ma. Márcia Kurogi.

**ANÁPOLIS
2014**

**CICERA DE LIMA COSTA
ROBERTO RODRIGUES GOMES
TATIANE DA PENHA SILVA**

**SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DAS AÇÕES DA
ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NA SAÚDE E SEGURANÇA DO
TRABALHADOR**

Artigo apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 29 de outubro de 2014.

APROVADA EM: _____ / _____ / _____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Prof. Me. Halam Bastos
Avaliador

Profa. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Avaliadora

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DAS AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CICERA DE LIMA COSTA¹
ROBERTO RODRIGUES GOMES²
TATIANE DA PENHA SILVA³

RESUMO: O trabalho teve como foco pesquisar a importância das ações do gestor de pessoas dentro da segurança e da saúde no trabalho, como ele se comporta, treina e monitora todos os setores para minimizar os riscos de acidente no local de trabalho. A metodologia utilizada foi a da pesquisa pura, qualitativa e bibliográfica, pois buscou informações em *sites* na *internet* e bibliografias na área do referido assunto para melhor compreensão do tema abordado.

Palavras-chave: Saúde. Segurança. Trabalho.

INTRODUÇÃO

Hoje a segurança do trabalho é um tema discutido em todas as nações, independente da organização, ramo, porte ou tamanho, visto que é de responsabilidade da mesma o compromisso social e o bem-estar dos colaboradores. Se houver falha na segurança do trabalhador, o seu trabalho estará comprometido.

Pretendeu-se com esta pesquisa estudar as ações do gestor de pessoas e a importância dessas na área de gestão de pessoas voltada para a segurança e saúde do trabalhador.

Esta pesquisa poderá servir de informações para que o gestor de pessoas possa trabalhar a questão da saúde e segurança do trabalho dentro das organizações, possibilitando, assim, um ambiente seguro para que os colaboradores sintam-se motivados para desenvolver suas atividades.

O objetivo desta pesquisa foi compreender a relevância das ações do gestor de recursos humanos na manutenção dos programas voltados para segurança e saúde do trabalhador, buscando realizar uma revisão da literatura, analisando os programas voltados para a saúde e segurança, estudando, assim, as ações inerentes aos Recursos Humanos.

¹Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

²Administração

³Administração

1 METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa qualitativa para melhor compreensão do tema abordado. Segundo Traldi e Dias (2011) a pesquisa qualitativa é aquela que busca os fenômenos sociais por meio dos significados que estes têm para as pessoas. O objetivo da pesquisa qualitativa está sempre relacionado à interpretação dos fenômenos sociais (POPE; MAYS, 2005). Dessa forma, os dados da pesquisa qualitativa, geralmente, são descrições e narrativas e, o pesquisador dependerá da construção de categorias e lançar mão de técnicas para analisar a fala/discussão implícita nos dados coletados.

A pesquisa utilizada foi a pura para melhor entender e satisfazer novos conhecimentos dentro da saúde e segurança no trabalho, e como o setor de recursos humanos se coloca neste contexto. Para Almeida (2011), a pesquisa científica pura tem como padrão a articulação de conceitos e a sistematização de ideias, visando à criação de novas questões, diferentes de tudo o que já foi produzido para melhorar o próprio conhecimento. Gera novas teorias e explica fenômenos existentes.

A pesquisa foi realizada através de livros para fazer uma análise aprofundada dos dados para melhor conhecimento da saúde e segurança no trabalho, e como o setor de recursos humanos se coloca neste contexto.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Saliba (2010) relata que as organizações precisam tomar medidas importantes em relação à saúde e segurança de seus colaboradores, orientando e educando-os sobre as práticas de prevenção para que as condições de insegurança acabem.

Segundo Vieira (2008), não se pode dizer que o indivíduo está com saúde simplesmente devido ao mesmo estar livre de doenças, pois o esse deve estar em um estado de saúde completo, ou seja, três aspectos dele devem estar saudáveis: aspecto físico, mental e social.

Segundo Saliba (2010), a ciência que avalia os riscos operacionais do ambiente de trabalho de seus colaboradores, atuando na prevenção de acidentes, é definida como segurança do trabalho.

De acordo com Vieira (2008), para que o colaborador se sinta seguro e demonstre satisfação no ambiente de trabalho é necessário que se estabeleçam normas e procedimentos que previnam os acidentes de trabalho dentro da realidade e dos recursos que a empresa possui. O trabalho em equipe é essencial para que os métodos de segurança que a empresa vai implantar sejam eficazes, se possível deve-se colocar um responsável por cada setor para auxiliar na segurança.

Portanto, para que um colaborador consiga atingir o trabalho esperado pela organização é necessário que exista um gestor de saúde e segurança do trabalho que implante e monitore mecanismos que previnam acidentes e que tenha papel fundamental na criação de métodos que zelem da saúde e segurança dos colaboradores.

1.2 SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAL

Segundo Saliba (2010), medidas em relação à higiene e segurança ocupacional devem ser tomadas para que se consiga reduzir os acidentes e doenças ocupacionais e até mesmo para que se proteja a integridade física e intelectual dos colaboradores, pois a “Higiene do Trabalho é a ciência e a arte responsável por reconhecer, avaliar e monitorar os riscos ocupacionais.” (SALIBA 2008, p.184).

Para Vieira (2008), “segurança do trabalho é a parte da Engenharia que trata de reconhecer, avaliar e controlar as condições, atos e fatores humanos de insegurança nos ambientes de trabalho, com o intuito de evitar acidentes com danos materiais e principalmente à saúde de trabalhador”.

De acordo com Saliba (2010), a equipe de funcionários que cuidam da segurança no trabalho de uma empresa é formada por: técnicos, engenheiros, médicos e enfermeiros do trabalho, onde todos esses profissionais formam o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Os profissionais de segurança do trabalho atuam conforme sua formação, todos possuem um vasto campo de atuação, eles podem atuar em toda a esfera da sociedade em que houver trabalhadores, seja fábricas, indústrias, construções civil,

hospitais, mineradoras, *shows*, feiras de exposição ou até em áreas rural. Porém, geralmente, o engenheiro e o técnico de segurança do trabalho atuam em empresas, onde estes organizam programas de prevenção de acidentes, orientam a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), elaboram planos de prevenção de riscos ambientais, fazem inspeção de segurança, elaboram laudos técnicos e organizam palestras e treinamentos.

De acordo com a classificação brasileira (CBO), a descrição das atividades dos profissionais de segurança do trabalho é assim descrita, conforme o Quadro 1.

Quadro 1- Descrição das atividades dos profissionais de segurança do trabalho

Engenheiro do trabalho-CBO 0-28.40	Técnico do trabalho-CBO 0-39.45	Médico do Trabalho-CBO-0-61.22	Enfermeiro do trabalho CBO-0-71.40
Assessor de empresas, indústrias e de outro gênero em assuntos relativos à segurança e higiene do trabalho; aplicam dispositivos especiais de segurança, como óculos de proteção, cinto de segurança e outros dispositivos que previnam ou diminuam os acidentes; executa campanhas educativas sobre prevenção dos acidentes do trabalho; realiza estudos de acidentes de trabalho e doenças profissionais.	Inspecciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, e determina se há fatores de riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos para a segurança no local; investiga e registra irregularidades, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para investir em melhorias destinadas à segurança de seus colaboradores, além de instruí-los sobre normas de segurança, usando de palestras e treinamentos.	Fica à disposição para atender os colaboradores na realização de exames periódicos que podem variar de tempo para cada funcionário, os que estão expostos a um maior risco de doenças profissionais para controlar suas condições de saúde e assegurar a continuidade no cargo e a sua produtividade; juntamente com outros profissionais, promove programas de proteção à saúde dos trabalhadores, com finalidade de promover saúde e bem-estar, afastando, assim, cansaço, exaustão, fadiga, ansiedade, depressão e com isso reduzir o absenteísmo e a renovação da mão de obra.	Presta primeiros socorros no local de trabalho. Em caso de acidente ou doença faz curativo, imobilizações administrando medicamentos e providenciando atendimento médico adequado; treina trabalhadores, instruindo-os sobre o uso de roupas e material adequado ao tipo de trabalho, para reduzir a incidência de acidentes; estuda as causas de absenteísmo, lesões traumáticas e epidemiológicas, entre tantos outros.

Fonte: Autores desta pesquisa, de acordo com a classificação brasileira, 2014.

1.3 DEFINIÇÕES DE ACIDENTES DE TRABALHO

Segundo Vieira (2008), um acidente é uma colisão inesperada entre objetos e pessoas, ocasionando danos materiais, corporais ou até mesmo morte. O acidente é um acontecimento que impossibilita que o objetivo do trabalho seja alcançado. Durante a execução do trabalho a conduta dos colaboradores pode influenciar diretamente na ocorrência de acidentes, onde estes poderão acontecer sempre que houver condições de riscos pré-existentes somada com uma ou mais condições críticas.

Acidente de trabalho é todo aquele que se verifique pelo exercício do trabalho, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, e perda total ou parcial, permanentemente ou temporária da capacidade de trabalho (COLETA, 1989, p.18).

Pode-se, então, definir acidente de trabalho como um evento repentino e involuntário que provoque dano diretamente, ou não, ao colaborador, impossibilitando-o de concluir sua atividade de trabalho temporariamente ou permanentemente.

1.4 O QUE SÃO OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Messias (2010) relata que equipamentos de proteção são quaisquer métodos ou instrumentos destinados à prevenção de possíveis riscos que ameacem a saúde e a segurança do colaborador durante a execução de suas atividades.

Para Saliba (2008) Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), são equipamentos destinados a proteger de forma coletiva os trabalhadores que estão expostos a riscos. Os equipamentos de proteção coletiva mais comuns são: cabine para manipulação de radioisótopos, extintor de incêndio, cabine de segurança biológica, capelas químicas, proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos, ventilação dos locais de trabalho e enclausuramento acústico de fontes de ruído.

Segundo Vieira (2008) os equipamentos de Proteção Individual (EPI) – são destinados aos colaboradores para uso individual e pessoal, o seu uso é considerado como um recurso para se prevenir ou até mesmo eliminar riscos de

acidentes de trabalho. O EPI deverá ser utilizado nas seguintes circunstâncias: durante o período de manutenções ou instalações rotineiras da organização, quando a exposição a riscos não for totalmente controlável, em caso emergencial quando a rotina de trabalho é alterada devido à alguma anormalidade e quando o trabalhador se expõe diretamente à um risco que não possa ser controlado através de dispositivos técnicos de segurança.

De acordo com o Artigo 166 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), as empresas são obrigadas a fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual adequado ao risco que o colaborador está exposto e em perfeito estado de conservação e funcionamento (BRASIL, 2014).

Geralmente as medidas de segurança adotadas pela empresa não oferecem uma proteção completa contra os acidentes e danos à saúde e segurança dos colaboradores, tendo assim a necessidade da utilização dos equipamentos de proteção.

Normalmente, durante a integração dos colaboradores, o colaborador recebe orientações de como usar o seu equipamento de proteção individual (EPI), como prevenir possíveis acidentes e até mesmo doenças ocupacionais. Quando se educa antecipadamente um colaborador, além dos riscos de acidentes diminuírem o mesmo se sentirá motivado em trabalhar em um local seguro, fazendo com que sua produtividade aumente.

1.5 DOENÇAS DO TRABALHO

De acordo com Santos (2004), quando o colaborador adquire uma doença resultante das condições de suas atividades do trabalho, esta é considerada como uma doença do trabalho.

De acordo com Rocha (1999), para que uma doença seja considerada do trabalho, é necessário que se comprove através de exames médicos, analisando, também, o histórico do paciente e grupo familiar. Será avaliado, neste caso, o grau de exposição das atividades que o colaborador desenvolve e a qualidade de vida que a empresa oferece, dentre outros. Cada local de trabalho possui riscos diferentes, capazes de provocar acidentes e até mesmo doenças do trabalho, portanto, é imprescindível que a organização analise todos os fatores de risco que

cada colaborador possui durante a execução de suas atividades para que se possam criar métodos de prevenção.

De acordo com o Artigo 168 da CLT, todo trabalhador é obrigado a realizar exames médicos na admissão, na demissão e periodicamente no decorrer do vínculo empregatício. Os exames médicos têm a finalidade de evitar que os colaboradores venham adquirir doenças ocupacionais durante a execução de suas atividades. Onde todos os custos destes exames são de responsabilidade do empregador (BRASIL, 2014).

1.6 PRINCIPAIS RISCOS AMBIENTAIS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Para Messias (2008), quando um conjunto de fatores interdependentes atua diretamente ou indiretamente na qualidade de vidas dos colaboradores e nos resultados das suas atividades, é considerado como ambiente de trabalho. Quando é compreendida a importância da influência do ambiente de trabalho para os colaboradores, entendem-se melhor os desconfortos, as dificuldades, os baixos desempenhos, as doenças camufladas e que podem ocasionar futuros acidentes e incidentes do trabalho.

Saliba (2008) relata os agentes ambientais que podem oferecer riscos à saúde do trabalhador, que são de naturezas diversas, classificando-se em:

- **Riscos Físicos:** são representados por fatores ou agentes existentes no ambiente de trabalho que podem afetar a saúde dos trabalhadores, como: ruídos, vibrações, radiações, frio, calor, pressões anormais e umidade;
- **Riscos Químicos:** são identificados pelo grande número de substâncias que podem contaminar o ambiente de trabalho e provocar danos à integridade física e mental dos trabalhadores, a exemplo de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias, compostos ou outros produtos químicos;
- **Riscos Biológicos:** estão associados ao contato do homem com vírus, bactérias, protozoários, fungos, parasitas, bacilos e outras espécies de microrganismos.

Devido ao ambiente de trabalho influenciar no resultado das atividades do colaborador, é importante que a empresa se antecipe em relação aos riscos ambientais físicos, químicos e biológicos que esse estará exposto, que podem

causar desconfortos ou até mesmo doenças futuras. O monitoramento e reavaliação dessas medidas devem ser constantes para que novas ferramentas possam ser criadas evitando perdas futuras.

2 PROGRAMAS EXIGIDOS PARA MANUTENÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA

Para Vieira (2008), os programas de segurança e saúde do trabalho vêm melhorando com o decorrer dos anos, pois a cada dia as exigências com a saúde do trabalhador e do meio ambiente aumenta, portanto um programa ou equipe de segurança do trabalho pode não custar tanto para a empresa quando ela toma as devidas medidas. Investir em equipamentos de proteção, contratar profissionais da área de segurança do trabalho é precaver contra prejuízos futuros. O acidente leva a encargos, perda de tempo, materiais e ainda na produção. Investindo em saúde e segurança a empresa aumentará o grau de conscientização dos colaboradores, que terão treinamentos e vão melhorar a convivência interpessoal.

Os programas de segurança e saúde do trabalhador são fundamentais na melhoria das condições de trabalho e prevenção das doenças ocupacionais, desde que bem elaborada apoiados numa política prevencionista comprometida com os objetivos dos programas (GONÇALVES, 2009, p. 206).

Segundo Saliba (2010), para que uma empresa trabalhe dentro dos programas de controle saúde e segurança do trabalho, essa deve-se adequar aos principais programas exigidos pela legislação que são: NR-9 – PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), NR-07-PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), NR-18, PCMAT (Programa de Condições de Meio Ambiente de Trabalho), NR-22, PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), e a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA).

Quando uma empresa investe em programas de segurança e saúde no trabalho, além de cumprir as leis trabalhistas, ela incentiva os colaboradores a adquirirem senso crítico para enxergar os acidentes antecipadamente, e se preocuparem com o seu bem-estar físico e mental.

2.1 PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA)

Para Araújo e Garcia (2009) o PPRA é um programa voltado à prevenção de riscos no ambiente de trabalho, à prevenção da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venha a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. Com a implantação do PPRA, se ele estiver bem elaborado, a empresa se previne na melhoria de doenças ocupacionais.

Segundo Vieira (2008), o PPRA é um meio das empresas se protegerem de possíveis riscos ambientais na melhoria do ambiente de trabalho, prevenindo acidentes e doença do trabalhador, nada mais é do que ratificação, na prática, da Convenção 148 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Brasil. Ele representa procedimentos técnicos correlacionados que deverão estar dispostos em um documento base, de uma forma seqüencial, definindo qual a condição atual da organização em termos de segurança do trabalho e quais as medidas corretivas e/ou preventivas devem ser tomadas dentro de um prazo determinado. A participação dos trabalhadores, empregadores e especialistas são de fundamental importância para a consecução dos objetivos do PPRA.

Gonçalves (2009) ressalta que PPRA é um programa de prevenção que deve ser adequado a cada empresa, pois cada uma tem um tipo de risco e necessidade de cada setor, assim é preventivo integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais normas regulamentadoras, especialmente com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional de que trata a NR-07: PCMSO. Suas ações devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

PPRA visa á prevenção da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venha a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (ARAÚJO; GARCIA, 2009, p. 204).

Este programa tem a finalidade de antecipar, reconhecer e avaliar os riscos ambientais que exista ou que possa existir no ambiente de trabalho, com o meio ambiente e os recursos naturais.

2.2 PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)

O PCMSO é um programa que complementa o PPRA na prevenção de acidentes de trabalho com a finalidade de proteger o trabalhador desde acidentes simples até aqueles que necessitam de intervenção médica.

De acordo com Saliba (2008) o PCMSO corresponde a um programa técnico- preventivo a ser realizado pela empresa como parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas no campo da proteção à saúde de seus empregados, devendo estar articulado com o disposto nas demais normas preventivas, considerando as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumento clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre saúde e trabalho, e deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionada ao trabalho, inclusive os de natureza subclínica, além da contratação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. O PCMSO é um programa essencial no controle médico da saúde e segurança ocupacional, pois antecipa possíveis doenças do trabalho.

Para Barros(2011, p. 215)

O PCMSO deverá abordar questões ligadas ao trabalhador e a sua coletividade utilizando metodologia clínico – epidemiológica apropriada para a análise de relação saúde – trabalho; ter caráter preventivista e de diagnóstico precoce de moléstias relacionadas ao trabalho, inclusive daquelas com manifestações não aparentes, constatando doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores da empresa.

A norma regulamentadora do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional é a NR7 que tem a finalidade de promover ações para prevenir possíveis riscos à saúde do trabalhador. Para Araújo e Garcia (2009), esta norma estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitem trabalhadores como empregados, do

Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO) com o objetivo de promoção e preservação as saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

O PCMSO é um programa de controle que especifica os procedimentos a serem adotados pela empresa em respeito à saúde e segurança do trabalhador.

2.3 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A função da CIPA é detectar os riscos ambientais existentes no ambiente de trabalho e também auxiliar o SESMT na prevenção de acidentes. A CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados, titulares e suplentes, de acordo com as proporções mínimas estabelecidas nos quadros da NR. Para assegurar a integridade física e mental da corporação organizacional precisam-se tomar medidas preventivas acertadas com profissionais especializados que podem reduzir e até mesmo aniquilar situações que interfiram nas relações interpessoais, levando a empresa a organizar-se, aumentando, assim, a produtividade e as qualidades dos seus produtos, incentivando as relações humanas com visão futuristas. A CIPA é de grande importância para a saúde e segurança no trabalho, quando ela é bem trabalhada agrega resultados positivos para a empresa.

Para Lima (2010, p. 225) “Será obrigatória à constituição de CIPA nos estabelecimentos e obras especificadas pelo órgão do MTE (portaria n.3.214. NR-r). Ou seja, todos os órgãos públicos ou privados que possuam a partir de 101 empregados regidos pela CLT”.

3 GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Gestão de pessoas é um conjunto de habilidades que tem por objetivo administrar os comportamentos dos colaboradores e desenvolver os mesmos para a potencialização da organização. Este setor possui a tarefa de formar profissionais com o perfil que a organização necessita para o desenvolvimento de suas atividades, não esquecendo que os colaboradores devem ser desenvolvidos também para o seu crescimento pessoal e profissional.

Para Chiavenato (2005), liderar pessoas tem como objetivo trazer para si, desenvolvendo-a, recompensando-a não somente financeiramente, motivando-a, avaliando e, principalmente, retendo-as dentro da organização.

A palavra gestão vem do latim *gestione* - ato de gerenciar, administrar e, para tanto, o gestor organizacional terá de adotar um modelo orientado por princípios e valores expressos na missão e que reflitam a cultura da empresa para administrá-la rumo ao objetivo traçado. Gestor é, em tese, o nosso velho conhecido administrador, com uma nova roupagem, embutida de novas responsabilidades que vieram complementar suas funções ou habilidades, que devem estar alinhadas as necessidades e exigências do mundo contemporâneo (FRANCO; RODRIGUES; CAZELA, 2010,p.40).

Para Pontes (2008), um clima favorável dentro da organização leva os relacionamentos interpessoais a desenvolverem-se, gerando assim maior satisfação aos colaboradores durante a sua jornada de trabalho. Mas, para que ocorra este desenvolvimento é necessária uma gestão de pessoas adequada que acompanhe os colaboradores, resguardando os mesmos dentro das leis trabalhistas, para que não ocorra violação dos direitos já adquiridos pelos colaboradores.

O gestor de pessoas deve garantir que as atividades diárias sejam seguras sem trazer riscos para a saúde do trabalhador tendo o dever de tornar as condições de trabalho adequadas, tornando parte integrante da cultura organizacional, sendo que é indispensável o envolvimento de todos os colaboradores para um ambiente seguro. Quando a organização está de forma educada e organizada entra-se com a gestão do conhecimento para que se possa tirar vantagens dos novos paradoxos existentes e estar em vantagens em relação às outras organizações.

Segundo Chiavenato (1999) a administração de recursos humanos é uma função para colaboradores na linha *staff*, gerentes especialistas de gestão de pessoas. Não se esquecendo de que ela está ligada com todas as responsabilidades legais de assegurar que os colaboradores estão trabalhando seguindo as normas das leis trabalhistas, em ambientes de trabalho livres de riscos que podem ser evitados.

O papel do gestor é de suma importância no trabalho de conscientização, trabalho este que deve ser feito com o envolvimento de todos os líderes, para que eles tenham o trabalho de disseminar a conscientização da saúde e segurança do trabalho, e ainda tem como função elaborar os programas que resguardem a integridade de todos os colaboradores, preservando-os de riscos de saúde inerentes aos cargos e ao ambiente físico.

Na visão de Chiavenato (1987), a gestão de pessoas tem como um de seus principais deveres a preservação da saúde e segurança do trabalhador, pois só

assim terá mantida a mão de obra adequada para o cumprimento de suas atividades.

3.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A área de gestão de pessoas aborda várias atividades como a de recrutamento e seleção. Para Pontes (2008) o recrutamento tem grande papel dentro da ascensão da organização, pois ele é a porta de entrada de colaboradores. Desta forma, pode-se trazer para a organização colaboradores que farão o diferencial dentro dessa.

Para Chiavenato (2005), o recrutamento deve vir tanto de dentro da empresa como externo, onde o interno deve fazer a busca em talentos dentro da própria organização colaboradores que estejam buscando novas oportunidades e o externo focar em divulgação externa nos onde candidatos podem trazer experiências que ainda não existem dentro da organização e que se enquadrem dentro da cultura organizacional, cabendo aos colaboradores da gestão de pessoas identificarem qual o melhor meio de preencher as vagas em aberto.

Segundo Pontes (2008), a seleção de candidatos não traz bons colaboradores, apenas é o meio que se tem para identificá-los e trazer para a empresa o candidato que mais se enquadra dentro da organização, enquanto isso o recrutamento procura preencher as vagas em aberto.

O recrutamento e seleção devem ser considerados como a porta de entrada da empresa, pois é através deste processo que os profissionais são selecionados a fazer parte do quadro, neste sentido tem grande valia a saúde e segurança do trabalhador, pois é através do recrutamento e seleção que se traz para a organização profissionais capacitados a orientar e observar os colaboradores quanto à importância de se seguir as normas de segurança.

3.2 AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

Segundo Pontes (2008), a avaliação de desempenho tem como dever principal identificar se o colaborador está cumprindo com as responsabilidades assumidas perante a organização.

Para Bergamini e Beraldo (2011), avaliar o desempenho dos colaboradores serve para conhecer o comportamento de cada indivíduo, desta forma conhecer o trabalho que vem sendo realizado individualmente e ter ciência do clima organizacional no ambiente de trabalho, sendo assim, isso é considerado um meio para o aproveitamento do potencial de cada organização individualmente e, conseqüentemente, da coletividade, pois se podem trabalhar os pontos negativos.

Os colaboradores vêem a avaliação de desempenho como uma forma de receber o retorno com relação à qualidade de seus serviços prestados à empresa, já estas podem observar o potencial de cada colaborador para melhoria dos resultados e, geralmente, como uma forma de seleção para futuras promoções.

Dentro da saúde e segurança do trabalho deve-se usar a avaliação de desempenho como uma ferramenta para a detecção de possíveis riscos que não estão sendo observados e avaliar, também, como os colaboradores que se tornam responsáveis pela ordenação da saúde e segurança estão se portando perante a sua responsabilidade.

3.3 TREINAMENTO E SEGURANÇA

Segundo Chiavenato (2009), deve-se utilizar o treinamento como um meio de ensinamentos curtos com processos organizados e propósitos pré-definidos, tendo retorno rápido, atingindo todos os níveis hierárquicos dentro da organização.

Segundo Vieira (2008), o treinamento é o meio que a organização tem de integralizar a cultura da responsabilidade e respeito às normas de segurança e saúde do trabalhador, gerando o conhecimento e a conscientização perante aos riscos inerentes.

Para Vieira (2008), o treinamento da saúde e segurança do colaborador tem como objetivo principal dentro da organização a transmissão de práticas seguras do trabalho, os hábitos de segurança, dar conhecimento aos colaboradores para que eles por si só reconheçam os riscos inerentes aos quais se encontram expostos, prevendo possíveis riscos evitáveis, assim sendo sintam-se responsáveis também pela saúde e segurança dentro da organização, dividindo a responsabilidade com todos os gestores, levando, assim, em conta dentro dos programas de treinamentos o agora, porém também o em longo prazo para que seja disseminada a

conscientização de todos os colaboradores como fator de importância para a organização e também para os colaboradores.

Alguns colaboradores pensam que um treinamento em relação à segurança no trabalho deva ser apenas para cumprimento de leis ou prevenção de acidentes, porém outros fatores são importantes para a empresa, como o aumento da produtividade ou integração de seus colaboradores. É neste sentido que a organização aplica para os seus colaboradores os treinamentos para que seja aplicada a cultura para a prevenção de acidentes e a manutenção da saúde e da segurança do trabalho.

3.4 QUALIDADE DE VIDA

Para Chiavenato (2005), a qualidade de vida durante a vida no trabalho nada mais é do que a preocupar-se com a saúde e a segurança dos trabalhadores como um todo, durante a jornada de cumprimento de suas atividades.

Nesse sentido, o trabalho passou a ser enobrecedor, significativo, um caminho para a auto realização, crescimento profissional, possibilidade de se obter recompensas, desenvolver habilidades, até então desconhecidas, ter o potencial aumentado proporcionando segurança e satisfação com cada realização, lembrando que este está totalmente ligado à saúde e à segurança, pois sempre que se têm estas, a qualidade de vida é aumentada. Lembrando que a satisfação no trabalho não deve estar sozinha na vida do colaborador, é imprescindível que se considere a sua vida familiar.

De acordo com Rodrigues (1994, p. 93) “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”.

Assim, a saúde e a segurança do trabalho são fundamentais para a garantia da integridade do colaborador, pois, no trabalho tem-se a melhor forma para se atingir um padrão adequado de qualidade de vida e torna-se inviável a conquista deste se no ambiente de trabalho não se valoriza a saúde e a segurança do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se, assim, com esta pesquisa, que o gestor de pessoa tem papel fundamental para um bom desempenho na área de saúde e segurança no trabalho, elaborando tática de um bom recrutamento e seleção, treinamento e conscientização dos trabalhadores para que eles entendam a necessidade de minimizar os riscos existentes no ambiente de trabalho usando as ferramentas adequadas em cada setor para se proteger evitando acidente de trabalho. O recrutamento e seleção é uma forma do gestor especificar como funciona a segurança e a saúde do trabalhador na empresa e quais são as exigências que a mesma cobra do funcionário, e também como vai ser o treinamento e as cobranças para que todos trabalhem num ambiente seguro.

Os programas de prevenção de acidente são uma responsabilidade do gestor de recursos humanos, que devem indicar ao trabalhador como usar os EPIs e os EPC, com a certeza de que não é uma exigência da empresa, mas uma necessidade para a segurança de sua vida e de todos os colaboradores.

A participação do gestor de pessoas em todas as etapas de treinamento e segurança é de suma importância para a saúde e segurança do trabalhador, pois um gestor atendo treina e motiva os colaboradores desde o recrutamento e seleção, até a qualidade de vida, para que a empresa possa trabalhar num ambiente seguro para todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria de Sousa. **Elaboração de Projeto, TCC, dissertação e Tese**. São Paulo: Atlas, 2011.

ARAÚJO, Luiz César G. de; GARCIA, Adriana Amanda. **Gestão de Pessoas Estratégias e Integração Organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BARROS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos do Operacional ao Estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO. Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. **Consolidação Das Leis Do Trabalho**. 2014. Disponível em <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91896/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43#art-166>>. Acesso em: 24 mar. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto ; **Recursos humanos**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1987.

_____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Administração de Pessoas**. 7. Ed. São Paulo: LTR, 2005.

_____. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**. 7. Ed. São Paulo: Manole, 2009.

COLETA. José Augusto Dela. **Acidente de TRABALHO**. 2. ed. São Paulo, 1998.

FRANCO, Délcio Henrique; RODRIGUES, Edna de Almeida; CAZELA, Moisés Miguel . **Tecnologia e Ferramenta de Gestão**. São Paulo: Alínea, 2010.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. 3. ed. São Paulo:TLR, 2009.

LIMA, Francisco Melto Marques. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 13. ed. São Paulo, 2010.

POPE, Catherine ; Mays, Nicholas. **Pesquisa Quantitativa**. 3. ed. Porto Alegre : Artmed,2005.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2008.

ROCHA , Luiz Antônio Rabelo. **PCMSO Teoria e Prática**. São Paulo: LTR, 2011.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes 1994.

SALIBA, Tuffi Messias. **Saúde e Segurança no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2008.

_____. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr 2010.

SANTOS. R. P. **Gestão Ambiental Empresarial**. 3. ed. São Paulo, 2004.

TRALDI, Maria Cristina ; DIAS, Reinaldo. **Monografia Passo a Passo**. São Paulo: Alínea, 2011.

VIEIRA. Sebastiao Ivone. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr 2008.

SUMMARY

The monograph focused on researching the importance of management actions within health and safety at work, based on how he/she behaves, trains and monitors all sectors to minimize risks of accidents in the workplace. The methodology used was the pure, qualitative and bibliographical research, as sought information on websites and bibliographies on the subject area for better understanding it as a whole.

Keywords: Health. Safety.Work.