

# OS BENEFÍCIOS DA SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA PARA A MANUTENÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

*THE BENEFITS OF HEALTH, SAFETY AND QUALITY OF LIFE FOR HUMAN  
RESOURCES MAINTENANCE*

*LOS BENEFICIOS DE LA SALUD, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL  
MANTENIMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS*

Vanderson Canavez de Mello<sup>1</sup>  
Fredy Junior da Silva<sup>2</sup>

## **Resumo**

Este artigo traça um panorama da evolução dos Recursos Humanos, desde as fases iniciais até o conceito atual, denominado Gestão de Pessoas. O presente estudo descreve a estratégia utilizada nesta área, que consiste na fragmentação da administração dos colaboradores em subsistemas de provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoramento de talentos. Por intermédio deste método de gerenciamento, as atividades tornaram-se mais detalhadas, os conceitos e técnicas aplicados em cada campo mais específicos e o monitoramento dos processos facilitado. Ademais, pretende-se responder como atividades relacionadas à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, caso aplicadas eficientemente, podem colaborar para o sucesso do subsistema de manutenção de talentos. Para tal, a investigação apresenta uma série de programas, comissões, análises e métodos de organização, obrigatórios ou não pela legislação brasileira, que visam à melhoria das condições de trabalho; o intuito é contribuir para a motivação e qualidade de vida dos funcionários, pois a conservação do capital intelectual é essencial para o sucesso das organizações.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos; subsistemas; segurança no trabalho; manutenção de talentos.

## **Abstract**

This article provides an overview of the evolution of Human Resources, from the initial phases to the current concept, called People Management. This study describes the strategy used in this area, which consists of the fragmentation of the employees' administration into subsystems of provision, application, maintenance, development, and monitoring of talent. Through this management method, the activities became more detailed, the concepts, and techniques applied in each field more specific and the monitoring of the processes facilitated. It is also intended to answer how activities related to health, safety, and quality of life at work, if applied efficiently, can contribute to the success of the talent maintenance subsystem. For this purpose, it presents a series of programs, commissions, analyses and organizational methods, mandatory or not by Brazilian law, which aim to improve working conditions; the goal is to increase the motivation and quality of life of employees, as the conservation of intellectual capital is essential for the success of organizations.

**Keywords:** Human Resources; subsystems; safety at work; talent maintenance.

## **Resumen**

Este artículo presenta un panorama de la evolución de los Recursos Humanos, desde sus etapas iniciales hasta el concepto actual, denominado Gestión de Personas. El estudio describe la estrategia utilizada en esa área, que consiste en la fragmentación de la administración de los trabajadores en subsistemas de admisión, mantenimiento, desarrollo y monitoreo de talentos. Por medio de ese método de gerencia, las actividades se han vuelto más minuciosas, los conceptos y técnicas aplicados en cada área más específicos y el control de procesos

---

<sup>1</sup> Graduado em Tecnólogo em Segurança no Trabalho pelo Centro Universitário Uninter. E-mail: vandersoncanavez@gmail.com.

<sup>2</sup> Graduado em Administração de Empresas pela UFPR – Universidade Federal do Paraná. Especialista em Gerencia de Telecomunicações pela FGV – Fundação Getúlio Vargas e Mestre em Direção Estratégica pela Universidade Internacional Iberoamericana.

más fácil. Además, se pretende responder cómo actividades relacionadas con la salud, seguridad y calidad de vida en el trabajo, si aplicadas de forma eficiente, pueden colaborar con el subsistema de mantenimiento de talentos. Para ello, la investigación presenta una serie de programas, comisiones, análisis y métodos de organización, obligatorios o no por la legislación brasileña, que pretenden mejorar las condiciones de trabajo; la intención es contribuir para la motivación y calidad de vida de los trabajadores, pues la conservación del capital intelectual es esencial para el éxito de las organizaciones.

**Palabras-clave:** Recursos Humanos; subsistemas; seguridad en el trabajo; mantenimiento de talentos.

## **1 Introdução**

No início do século XX, após o impacto da Revolução Industrial, as organizações criaram um departamento para gerir o relacionamento entre os colaboradores e a empresa — denominado relações industriais; entretanto, ao longo do tempo, e com a transformação do mercado e a exigência por mudanças estratégicas, passou por inúmeras modificações e aperfeiçoamentos, alterando seu conceito de origem e nomenclatura. Deste modo, com vistas à contextualização, o presente artigo apresenta o surgimento, a evolução e as características predominantes de cada período da área de Recursos Humanos, até chegar à denominação atual — Gestão de Pessoas.

Com o desenvolvimento do departamento de administração de pessoas, conseqüentemente, surgiu a fragmentação do processo de gerenciamento dos colaboradores em subsistemas, que apesar de serem interdependentes estão inter-relacionados. Com a divisão do sistema global, torna-se mais fácil atingir resultados satisfatórios, pois, as atividades são mais detalhadas, os conceitos e técnicas de administração dos recursos humanos são mais específicos para cada subsistema e mais fáceis de serem monitorados.

Diante deste contexto, o objetivo principal do presente artigo é responder, por meio de uma pesquisa bibliográfica, como as tarefas ligadas às áreas da saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho podem atingir resultados satisfatórios para o sucesso do subsistema de manutenção e retenção dos talentos.

## **2 História da área de recursos humanos**

A área de Recursos Humanos surgiu a partir do crescimento e da complexidade das tarefas organizacionais, no início do século XX, após o impacto da Revolução Industrial; era uma tarefa mediadora entre as organizações e as pessoas. Articulavam-se, assim, as expectativas de ambos, de modo a reduzir o conflito industrial entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais.

“As relações entre as organizações e as pessoas eram consideradas incompatíveis e irreconciliáveis”. (CHIAVENATO, 2004, p. 17), como se ambos, embora estreitamente inter-relacionados, vivessem separados, requerendo um órgão estranho a ambos para poder entender-se e reduzirem suas diferenças. Este órgão recebia o nome de relações industriais e tentava articular o capital e o trabalho.

Em meados da década de 1950, ocorreu uma mudança no conceito de relações industriais, que passou a ser denominada administração de pessoal. “A administração de pessoal abrangia outros fatores em relação às pessoas, como seus deveres e direitos.” (MARIS, 2012, n.p.). Já não se tratava apenas intermediar as desavenças e reduzir os conflitos, mas, sobretudo, administrar as pessoas, conforme a legislação trabalhista vigente, e os conflitos que surgiram continuamente.

Por volta de 1960, o conceito de administração de pessoal teve nova ampliação. A legislação trabalhista permaneceu inalterada e tornou-se gradativamente obsoleta, enquanto os desafios das organizações cresceram desproporcionalmente. As pessoas passaram a ser vistas como recursos vivos e inteligentes, que as organizações dispõem para enfrentar os desafios, considerados fundamentais para o sucesso organizacional.

Na década de 1970, surgiu o conceito de Administração de Recursos Humanos (ARH); contudo, as pessoas ainda eram tratadas como recursos produtivos; isto é, as atividades ainda deveriam ser planejadas e controladas a partir da necessidade da organização. “A ARH ainda sofre da velha miopia de visualizar as pessoas como recursos produtivos ou meros agentes passivos”. (CHIAVENATO, 2004, p. 18). Até a década 1980, as alterações na área de recursos aconteciam lentamente, pois o mercado era pouco exigente. Entretanto, após esse período, com a globalização da economia, forte competitividade, mudanças rápidas e imprevisíveis, o mercado passou a considerar o ser humano um elemento de suma importância na vantagem competitiva.

As organizações não mais administram recursos humanos, pois, isso significa tratá-los como agentes passivos e dependentes, mas, sobretudo, administram as pessoas, pois isso significa tratá-los como agentes ativos e proativos dotados de inteligência e criatividade, iniciativa e decisão, habilidades e competências e não apenas de capacidades manuais, físicas e artesanais (CHIAVENATO, 2004, p. 18).

Atualmente, a área de Recursos Humanos sofre constantes mudanças tecnológicas, econômicas, políticas, sociais, entre outros. “Inicia-se a revolução da informação, a administração sofre grandes transformações e a experiência do passado já não resolvem os problemas da atualidade.” (KNAPIK, 2004, p. 15). Este novo contexto é o mais preocupante,

tendo em vista que as empresas ainda não estão preparadas para trabalhar com a velocidade que o mercado passou a exigir, logo, surgem os desafios, as dificuldades e adversidades. Assim, as organizações para se manterem competitivas no mercado, vão além do conceito de ARH, com uma visão preocupada com a motivação e o desenvolvimento de seus colaboradores; surge, então, a denominação Gestão de Pessoas, com uma visão mais ampla e que utiliza talentos dos colaboradores para administrar, em parceria com as organizações.

### **3 Papel da área de gestão de pessoas**

Com a transformação do mercado, intensa competição entre as organizações e a exigência por alta produção e qualidade dos produtos e serviços, as pessoas passam a ser vistas como vantagem competitiva. Por tanto, a área de Gestão de Pessoas, focada na missão visão e valores da empresa, bem como nos objetivos individuais e coletivos dos funcionários, deve criar novos comportamentos e competências nos colaboradores e desenhar as regras de atuação das pessoas.

Missão organizacional – Dá um rumo à empresa, uma imagem de futuro que se pretende alcançar.

Visão organizacional – É a razão de ser da empresa, resposta da organização em relação a uma necessidade da sociedade.

Valores organizacionais – São crenças sobre o que é certo ou errado (KNAPIK, 2011, p. 31).

A área de Gestão de Pessoas baliza a forma com que os colaboradores irão operar na organização, porém o talento das pessoas é responsável por garantir o sucesso da empresa.

A área de gestão de pessoas tem um papel estratégico e fundamental para o sucesso das empresas. Pessoas comprometidas, focadas em resultado, capacitadas, resistentes à pressão e com habilidades de relacionamento são os alicerces e a engrenagem que constroem a organização e uma vantagem competitiva no mercado (KNAPIK, 2011, p. 48).

Por outro lado, alguns desafios são necessários para garantir este sucesso nas empresas; assim, é preciso atrair, aplicar, reter, desenvolver e monitorar esses talentos, considerando que cada pessoa possui cultura, objetivos e valores particulares. Com o intuito de facilitar este processo de administração, a área de Recursos Humanos foi dividida em subsistemas, pois as atividades são mais detalhadas e específicas; embora independentes, tais subsistemas são interligados a um sistema maior, com foco nos objetivos organizacionais e individuais dos colaboradores.

#### **4 Subsistemas de provisão de recursos humanos**

O processo de provisão de recursos consiste em encontrar novos talentos para suprir a necessidade da organização. Segundo Knapik (2004), o principal objetivo do subsistema de recrutamento e seleção de pessoas é encontrar a pessoa certa para o lugar certo.

“Os processos de captação de pessoas estão diretamente relacionados ao clima e à cultura da empresa, sua missão, visão e valores.” (KNAPIK, 2004, p. 162). O papel do subsistema de provisão de recursos humanos é analisar os fatores internos da empresa, citados acima, avaliar o mercado externo e desenvolver técnicas de recrutamento e seleção; ademais, o papel do subsistema é escolher qual a melhor fonte de recrutamento, quais as técnicas de recrutamento e quais as ferramentas e critérios de seleção, ao considerar que cada indivíduo possui objetivos e interesses particulares, para assim, escolher a pessoa certa e integrá-la na organização.

#### **5 Subsistema de aplicação de recursos humanos**

Os procedimentos de aplicação de recursos humanos envolvem os recém-contratados para a organização. “A orientação é o primeiro passo para adequada aplicação nas diversas atividades na organização.” (CHIAVENATO, 2014, p. 153). Nesta etapa, apresenta-se o caminho que o funcionário deverá seguir; assim, o departamento de Gestão de Pessoas irá apresentar os trabalhos e as responsabilidades do funcionário, deixando claro o que se espera dele na organização.

Periodicamente, deverão ser realizadas avaliações para medir o desempenho do colaborador. Tal avaliação permite a descoberta da adequação ao cargo e a entrega dos resultados, bem como o desenho de novas metas, objetivos e as necessidades de desenvolvimento.

#### **6 Subsistema de manutenção de recursos humanos**

No entanto, apenas a captação e a aplicação dos recursos humanos nas organizações não são suficientes; os esforços devem ser voltados, também, para manter e fidelizar os funcionários na empresa. “A organização viável é aquela que não apenas capta e aplica seus recursos humanos adequadamente, mas também os mantém na organização.” (CHIAVENATO, 2004, p. 291).

Para manter e fidelizar os funcionários, o subsistema de manutenção de recursos humanos tem o papel de identificar as necessidades dos indivíduos e, posteriormente, supri-las, desenvolvendo planos de compensação monetária e benefícios sociais. Tais recompensas quando estudadas previamente, e desenvolvidas de forma eficaz, auxiliam na motivação e estimulam as pessoas a permanecerem na empresa.

Este subsistema também tem a função de promover a qualidade de vida e proporcionar condições de trabalho adequadas, que garantam que as atividades laborais sejam realizadas de forma segura e não gerem danos à saúde dos colaboradores.

Remunerar, conceder benefícios e serviços sociais compatíveis com um padrão de vida saudável, proporcionar um ambiente físico e psicológico de trabalho agradável e seguro, assegurarem relações sindicais amigáveis e cooperativas - são importantes na definição da permanência das pessoas na organização e, mais do que isso em sua motivação para o trabalho e para o alcance dos objetivos organizacionais (CHIAVENATO, 2004, p. 295).

## **7 Subsistema de desenvolvimento de recursos humanos**

O subsistema de desenvolvimento de recursos humanos tem o papel de alinhar as habilidades requeridas para o cargo, com as que o colaborador já possui. Este alinhamento ocorre por meio de treinamentos, com o enfoque em curto prazo, e visa às necessidades do cargo atual. "O treinamento é como um meio para melhorar o desempenho no cargo." (CHIAVENATO, 2014, p. 310).

Por outro lado, as organizações estão constantemente mudando, o que requer que as pessoas elevem o seu potencial. Algumas empresas não focam apenas em suprir as necessidades atuais do cargo com treinamentos, elas pensam em longo prazo; realizam o desenvolvimento dos seus colaboradores para assumir, a qualquer momento, novas responsabilidades e desafios. O processo de desenvolvimento tem o enfoque no futuro, com o intuito de suprir as necessidades advindas das mudanças organizacionais. Segundo Chiavenato (2014), os novos tempos exigem mudanças constantes por parte das organizações, bem como o preparo das pessoas para terem uma nova postura diante das transformações.

## **8 Subsistema de monitoração de recursos humanos**

Este subsistema tem a finalidade de monitorar as coisas e o comportamento das pessoas, para que não haja inadequações com as estratégias e planos traçados. Segundo Chiavenato (2014), monitorar significa seguir, acompanhar, orientar e manter o comportamento das pessoas em determinados limites de variação.

O monitoramento mede o desempenho para levantar as conformidades e inconformidades. Tais informações são armazenadas em bancos de dados, para serem posteriormente utilizadas como parâmetros para reajustes dos desvios identificados.

Esse sistema de controle assegura que as diferentes atividades sejam executadas de acordo com o previsto, na mesma harmonia e no mesmo ritmo — para alcançarem os objetivos organizacionais.

## **9 Promoção da saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho para manutenção de talentos**

A motivação é essencial para a manutenção dos Recursos Humanos nas organizações. Conforme Marques (2014), a motivação no trabalho é a junção de comportamentos e razões que impulsionam as atitudes de um colaborador. Atualmente, apenas benefícios e aumento salarial já não são condições exclusivas para este fim. Os funcionários ficam a maior parte do seu dia na empresa, por isso procuram, além de outros fatores, melhores condições de trabalho, com ambientes saudáveis, instalações, máquinas e ferramentas que não gerem danos à saúde. Segundo Roberto. (2008), a qualidade de vida no trabalho pode contribuir para a criação de condições que motivem os profissionais, através de um ambiente de trabalho saudável.

Devido a esta condição, imposta pelo mercado de trabalho, de modo a suprir estas necessidades, as empresas passaram a investir mais recursos na área da saúde e segurança no trabalho. “No início, era só mais uma obrigação trabalhista. Com o tempo, as empresas passaram a perceber que cuidar da saúde e da integridade de seus funcionários conta pontos preciosos para a sua imagem.” (RIBEIRO, 2015, n.p.).

Atuar com segurança no trabalho é aplicar medidas de caráter técnico, educacional, médico, psicológico e motivacional. Além de ser uma obrigação legal para empresa, trata-se de uma atividade de valor técnico, administrativo e econômico-organizacional, de inestimável benefício para os funcionários, seus familiares e a sociedade (WACHOWICZ, 2007, p. 33 apud ZOCCHIO, 2002).

“A legislação de segurança do trabalho no Brasil é composta pelas normas regulamentadoras e leis complementares, como portarias e decretos, e também as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho.” (WACHOWICZ, 2007, p. 34 apud SILVA, 2006). Esta área é responsável por desenvolver atividades que visam à melhoria contínua das condições de trabalho, com a eliminação, a minimização ou o controle dos fatores de riscos que provoquem doenças ocupacionais, danos às pessoas, ao patrimônio e ao

meio ambiente. “A implementação dos requisitos exigidos para a segurança do trabalho demonstra o comprometimento e preocupação da empresa com os trabalhadores e certifica motivação e fidelidade da equipe.” (BRESSI, 2015, n.p.).

## **10 PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**

“O PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais foi instituído pela Norma Regulamentadora NR-9.” (BRASIL, 1994, n.p.). Trata-se de um programa que tem por objetivo a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que possam existir no ambiente de trabalho. “Risco é a combinação da probabilidade de ocorrência e da consequência de um determinado evento perigoso”. (NETO, 2011, n.p.).

A antecipação deverá envolver a análise de projetos de novas instalações, métodos ou processos de trabalho, ou modificação dos já existentes, visando identificar os riscos potenciais e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação. Segundo o Portal Educação (2013), a legislação de segurança do trabalho brasileira considera como riscos ambientais, agentes físicos, químicos e biológicos.

Agentes Físicos: Ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.  
Agentes Químicos: Substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.  
Agentes Biológicos: Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros (ATLAS, 2012, p. 99).

O reconhecimento dos riscos ambientais abrange: a identificação, a determinação, a localização de possíveis fontes geradoras de riscos, possíveis trajetórias e meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho. Abrange, também: a identificação das funções; determinação do número de trabalhadores expostos; a caracterização das atividades e do tipo de exposição; a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho; os possíveis danos à saúde, relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica; e a descrição das medidas de controle já existentes.

A avaliação quantitativa consiste em: comprovar o controle da exposição ou a inexistência dos riscos identificados na etapa de reconhecimento; dimensionar a exposição

dos trabalhadores; subsidiar a formulação das medidas de controle; e quantificar os agentes nocivos aos quais o funcionário está exposto na jornada de trabalho, provenientes do processo, produto utilizado, condições e/ou ambiente de trabalho.

As medidas de controle devem ser implantadas, primeiramente, na fonte do problema; caso não seja possível trabalhar na fonte, é preciso realizar o controle no meio, através de medidas de caráter coletivo. Em último caso, quando comprovado pelo empregador a inviabilidade técnica de adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou estiverem em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas medidas de controle no homem, a partir de equipamentos de proteção individual. “Equipamento de Proteção Individual é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde.” (ATLAS, 2012, p. 77).

## **11 PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**

“O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional foi instituído pela Norma Regulamentadora NR – 7 do Ministério do Trabalho e emprego.” (BRASIL, 1978, n.p.). Este programa tem por objetivo o controle dos agentes nocivos identificados no PPRA, através da realização de exames ocupacionais, com vistas à prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho.

Os exames médicos ocupacionais, admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, são obrigatórios e deverão ser realizados conforme a periodicidade abaixo:

- Exame médico admissional deverá ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades.
- Exame médico periódico deverá ser realizado de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:

Para trabalhadores expostos a riscos ou situações de trabalho que impliquem no desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou ainda, para os portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos:

I. A cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho.

II. Anual, quando menores de dezoito anos e maiores de quarenta e cinco anos.

III. A cada dois anos, para os trabalhadores entre dezoito e quarenta e cinco anos.

- Exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

- Exame médico de mudança de função será obrigatoriamente realizado antes da data da mudança. “Mudança de função é toda e qualquer alteração na atividade, posto de trabalho ou de setor que implique na exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes.” (ATLAS, 2012, p. 85).

- Exame médico Demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação.

O programa de controle médico de saúde ocupacional também tem a finalidade de estabelecer que todo estabelecimento deverá conter materiais necessários para prestação de primeiros socorros, conforme as atividades realizadas na empresa, bem como treinar uma pessoa ou equipe para este fim. O estabelecimento deverá ser equipado no mínimo com os seguintes materiais: tesoura, soro Fisiológico 0,9%, ataduras de crepe, curativo adesivo, luvas de procedimento, esparadrapos ou micropore, termômetro, gases esterilizados.

## **12 PCA – Programa de Conservação Auditiva**

“O Programa de Conservação Auditiva é um conjunto de medidas coordenadas que tem por objetivo impedir a deteriorização dos limiares auditivos dos trabalhadores expostos a ruído” (PORTAL EDUCAÇÃO, 2013, n.p.).

“O PCA deve conter uma equipe multidisciplinar. Cada um dos integrantes terá suas atribuições e deveres dependendo de suas formações profissionais, experiências e habilidades.” (GABAS, 2004, n.p.). A proteção da saúde auditiva dos colaboradores ocorre por meio de ações coordenadas entre: Medicina do Trabalho, Fonoaudiologia, Segurança do Trabalho, Engenharia, Recursos Humanos e Colaboradores. A integração entre as diversas áreas tem a finalidade de realizar a educação individual e coletiva dos colaboradores expostos ao risco ruído, por intermédio de treinamento técnico e motivacional repetidos. A divulgação de vídeos, folhetos, manuais e cartazes são fundamentais para o sucesso do programa, bem como palestras com data e horários definidos pela empresa.

## **13 PPR – Programa de Proteção Respiratória**

A instrução Normativa nº 1. estabelece o regulamento técnico sobre o uso de equipamentos para proteção respiratória, bem como a recomendação do Programa de Proteção Respiratória (BRASIL, 1994).

Este programa tem como meta assegurar que todos os trabalhadores — empregados, terceiros e visitantes —, no desempenho de suas atividades profissionais em suas áreas fabris, tenham suas condições de saúde preservadas. No controle das doenças ocupacionais provocadas pela inalação de ar contaminado como, por exemplo, poeiras, fumos, névoas, gases e vapores, o objetivo deve ser minimizar a contaminação do local de trabalho. Isso deve ser alcançado, tanto quanto possível, por intermédio de medidas de controle de engenharia (enclausuramento, ventilação, ou substituição de substâncias por outras menos tóxicas).

Quando as medidas de controle citadas acima não são viáveis, ou enquanto estão sendo implantadas ou avaliadas, ou em situações de emergência, devem ser usados respiradores apropriados em conformidade com as necessidades. “Respiradores são equipamentos de proteção individual indispensáveis, sua utilização previne que diversas partículas nocivas ao corpo humano, tal como vapores orgânicos, fumaças e gases potencialmente nocivos, sejam absorvidos”. (TUIUTI, 2014, n.p.).

O PPR realiza o levantamento dos principais contaminantes nos locais de trabalho, define métodos de avaliação, quantificação e controle deles. Assim, evita-se a exposição dos trabalhadores a contaminantes capazes de prejudicar a saúde, através de métodos de proteção coletiva ou individual.

#### **14 CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**

“A CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.” (ATLAS, 2012, p. 54).

A comissão interna de prevenção de acidentes tem a obrigação de estar atuante nas empresas e deverá ser constituída por estabelecimento, desde que este admita trabalhadores como empregados.

Esta comissão será composta de representantes do empregador e dos empregados. “Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados, e dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto.” (ATLAS, 2012, p. 54).

A empresa deverá fornecer aos membros da CIPA treinamento de no mínimo vinte e quatro horas. Este treinamento deverá contemplar no mínimo:

- a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- d) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;
- e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão (ATLAS, 2012, p. 57)

Além de treinamentos, a CIPA tem o compromisso de realizar reuniões ordinárias mensais, e extraordinárias, em casos excepcionais, para discussão e avaliação do seu desenvolvimento, bem como para tomada de novas decisões.

## **15 Análise ergonômica do trabalho**

“Cabe ao empregador realizar análise ergonômica do trabalho.” (ATLAS, 2012, p. 321). Seu objetivo é o diagnóstico das condições de trabalho, no que diz respeito ao mobiliário de trabalho em relação ao perfil de cada colaborador.

A análise ocorre através da apreciação ergonômica, que visa à biomecânica do gesto motor e carga de cada atividade. Esta apreciação é realizada na observação *in loco*, documentação fotográfica, captação de movimentos corporais em vídeo e entrevistas com os colaboradores.

A análise ergonômica estabelece parâmetros para realização de melhorias das condições trabalho, adaptando o mobiliário, a iluminação, a temperatura relativa do ar, a ventilação do ambiente e o nível de ruído, as características corpóreas dos funcionários.

## **16 Organização do trabalho**

A organização do trabalho além de aperfeiçoar os processos, aumentando a produtividade e qualidade dos produtos e serviços, é uma forte condição para prevenir os acidentes e o estresse no trabalho.

O estresse é conceituado como um conjunto de reações do corpo e da mente, em resposta aos mais variados estímulos, propiciando o aparecimento de um padrão definido de respostas eletroquímicas capazes de causar a quebra da homeostase, levando ao aparecimento de doenças físicas e mentais (PINHEIRO, 2013, n.p.).

Segundo o BI International (2014), a desordem pode causar inúmeros atrasos e até situações desconfortáveis. A falta de ordem e limpeza torna o ambiente propício a ocorrências de acidentes, pois ocorre a baixa da concentração dos colaboradores, devido à poluição visual e/ou sonora. A perda de tempo, também é muito alta, forçando os colaboradores a trabalhar com maior velocidade para cumprir metas — o que aumenta a probabilidade do surgimento do estresse, devido à pressão.

Diante de tais considerações, as organizações devem manter o ambiente saudável e organizado; assim, é necessário descartar tudo o que não é utilizado, deixando as áreas de circulação livres, bem como locais de entrada de ar e iluminação natural. Deve haver um lugar para cada coisa e cada coisa no seu lugar e estes espaços devem ser devidamente etiquetados, deixando o que é utilizado constantemente em local de fácil acesso. Os colaboradores devem, também, receber informações e orientações a respeito da mudança, para serem sensibilizados da sua responsabilidade sobre a manutenção do ambiente limpo e devidamente organizado.

## **17 Conclusão**

Após a revolução industrial, com as transformações do mercado, o ser humano que era visto como um recurso produtivo, como máquinas, seres que não pensavam, passaram a ser considerados talentos, detentores do capital intelectual e responsáveis por manterem as organizações vivas e competitivas. Conservar estas pessoas na empresa tornou-se uma tarefa árdua, tendo em vista que uma das maiores exigências atuais é a busca pela qualidade de vida, melhores condições de trabalho e ambientes saudáveis, além de oportunidades de desenvolvimento, benefícios e aumento salarial.

Como vimos, devido às mudanças, as organizações tiveram que se reformular e criar novos planejamentos para administrar as pessoas; com isso, surgiu a divisão da área de recursos humanos em subsistemas de provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoramento de talentos, com o intuito de facilitar o gerenciamento.

Através da pesquisa bibliográfica, comprovou-se que, para satisfação das necessidades impostas pelos colaboradores, a área da saúde, a segurança e a qualidade de vida no trabalho tornaram-se elementos estratégicos e alcançaram resultados satisfatórios para o subsistema de manutenção de talentos. Com a elaboração do PPRA, PCMSO, PCA, PPR e CIPA, bem como a realização de análise ergonômica e organização do trabalho, a empresa conseguirá manter um ambiente de trabalho salubre, preservando a saúde e integridade dos trabalhadores.

Para concluir, recomenda-se que as organizações implementem, efetivamente, os processos que envolvem a área da saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, não apenas para o cumprimento legal imposto.

## Referências

- B.I. INTERNACIONAL. Organização do trabalho. **B.I Internacional**, [S. l.], [20--]. Disponível em: <http://www.biinternational.com.br/blog/a-importancia-da-organizacao-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 08 ago. 2016.
- BRASIL. Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial**: Brasília, DF, 06 jul. 1978, suplemento. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria\\_3-214\\_aprova\\_as\\_nrs.pdf](https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf). Acesso em: 03 ago. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Instrução Normativa nº 1, de 11 de abril de 1994. **Diário Oficial**: seção 35, Brasília, DF, n. 71, 15 abr. 1994. Disponível em: <http://ctpconsultoria.com.br/pdf/Instrucao-Normativa-01-de-11-04-1994.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Portaria nº 25, de 29.12.94, do Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho. Aprova a Norma Regulamentadora nº 9 - Riscos Ambientais, e dá outras providências. **Diário Oficial**: Brasília, DF, 30 dez. 1994. Disponível em: <http://www.fonosp.org.br/legislacao/ministerio-do-trabalho/portaria-n%C2%BA-25-de-291294-do-secretario-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-dou-de-301294-republicada-no-de-150295/>. Acesso em: 27 jul. 2016.
- BRESSI, R. Por que investir em segurança do trabalho? **Inbep**, set. 2015. Disponível em: <http://blog.inbep.com.br/por-que-investir-em-seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: 15 ago. 2016.
- CHIAVENATO. I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. 494 p.
- CHIAVENATO. I. **Recursos humanos o capital Humano nas organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 517 p.
- GABAS. G. C. **Programa de conservação auditiva - Guia prático 3M**. Sumaré: 3M do Brasil, 2004. Disponível em: <http://multimedia.3m.com/mws/media/372534O/ohes.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.
- KNAPIK, J. **Administração geral e de recursos humanos**. Curitiba: IbpeX, 2004. 228 p.
- KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. 3. ed. Curitiba: IbpeX, 2011. 355 p.
- MARIS, S. Desenvolvimento pessoal e organizacional. **Desenvolvimento pessoal e organizacional**, out. 2012. Disponível em:

<http://desenvolvimentopessoaleorganizacional.blogspot.com.br/2012/10/surgimento-da-area-de-rh-nas.html>. Acesso em: 17 jul. 2016.

MARQUES, J. R. O que é motivação no trabalho e motivação organizacional. **Blog do JRM**, ago. 2014. Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-motivacao-trabalho-e-motivacao-organizacional/>. Acesso em: 20 jul. 2016.

NETO, N. W. A diferença entre perigo e risco. **Segurança do Trabalho NWN**, jul. 2011. Disponível em: <http://segurancadotrabalhonwn.com/a-diferenca-entre-perigo-e-risco/>. Acesso em: 30 jul. 2016.

PINHEIRO, B. **Estresse no trabalho**, [2013]. Disponível em: [http://www.sistemaambiente.net/monica\\_pinheiro/Prevencao\\_de\\_estresse%20\\_no\\_trabalho.pdf](http://www.sistemaambiente.net/monica_pinheiro/Prevencao_de_estresse%20_no_trabalho.pdf). Acesso em: 21 set. 2016.

PORTAL EDUCAÇÃO. Os riscos ambientais no trabalho: agentes físicos, químicos e biológicos. **Portal Educação**, abr. 2013. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/43853/os-riscos-ambientais-no-trabalho-agentes-fisicos-quimicos-e-biologicos>. Acesso em: 09 jul. 2016.

PORTAL EDUCAÇÃO. Programa de conservação auditiva (PCA) - Conceitos e objetivos. **Portal Educação**, jan. 2013. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/fonoaudiologia/artigos/29388/programa-de-conservacao-auditiva-pca-conceitos-e-objetivos>. Acesso em: 15 out. 2016.

RIBEIRO, G. Mercado em segurança do trabalho cresce até em cenário de crise. **Extra**, 24 jun. 2015. Disponível em: <http://extra.globo.com/noticias/educacao/profissoes-de-sucesso/mercado-em-seguranca-do-trabalho-cresce-ate-em-cenario-de-crise-16532904.html>. Acesso em: 20 jul. 2016.

ROBERTO, M. Qualidade de vida e motivação no trabalho. **Administradores**, 18 out. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/qualidade-de-vida-e-motivacao-no-trabalho/25825/>. Acesso em: 08 ago. 2016.

TUIUTI. Máscara respiratória com filtro: quando e como usar. **Tuiuti**, dez. 2014. Disponível em: <http://www.epi-tuiuti.com.br/blog/mascara-respiratoria-com-filtro-quando-e-como-usar/>. Acesso em: 13 out. 2016.

WACHOWICZ, M.C. **Segurança, Saúde e Ergonomia**. Curitiba: Ibplex, 2007. 232 p.