

## ESTUDO DA HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA EMPRESA HELLEN ESTOFADOS E COLCHÕES

Jaqueline Casarotto<sup>1</sup>  
Elizangela Maria Menegassi de Lima<sup>2</sup>  
Isabela Romanha de Alcantara<sup>3</sup>

CASAROTTO, J.; LIMA, E. M. M. de; ALCANTARA, I. R. de. Estudo da higiene e segurança do trabalho na empresa hellen estofados e colchões. **Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR**, Umuarama, v. 17, n. 2, p. 243-267, jul./dez. 2016.

**RESUMO:** O presente trabalho teve como objetivo estudar a importância da Higiene e Segurança do Trabalho da empresa Hellen Estofados e Colchões - ZP Bicaio, Indústria, Comércio e Exportação Ltda. Esta pesquisa se caracteriza pelo estudo de caso descritivo e exploratório, busca soluções por meio de observações, análise e descrições objetivas, por meio de coletas de dados sem interferir em qualquer resultado, procurando somente a observação do fenômeno ocorrido. Para tanto, a metodologia utilizada se caracteriza como estudo de natureza qualitativa e quantitativa, por implicar diretamente com coleta de informações. Como instrumento de coleta de dados e informações foi utilizado o questionário para os colaboradores dos setores de espumação e marcenaria, e a entrevista foi aplicada ao Técnico de Segurança do Trabalho. Por meio dos resultados alcançados pode-se observar que a empresa se preocupa com a saúde e o bem estar dos seus colaboradores, pois cumpre com as Normas de Segurança que tem como objetivo preservar a vida do colaborador dentro da empresa. Como programas preventivos existem a CIPA, SIPAT, DDS e Brigada de incêndio que auxiliam na motivação dos colaboradores para se prevenirem de acidentes de trabalho e também para ficarem cientes quanto aos riscos que podem causar acidentes.

**PALAVRAS-CHAVE:** Acidente de trabalho. Equipamentos de proteção. Normas regulamentadoras. Segurança e saúde no trabalho.

## OCCUPATIONAL HYGIENE AND SAFETY AT HELLEN ESTOFADOS E COLCHÕES

**ABSTRACT:** The purpose of this paper is to study the importance of Occu-

---

<sup>1</sup>Bacharel em Administração pela Universidade Paranaense - UNIPAR.  
jaquee\_casarotto@hotmail.com

<sup>2</sup>Professora Mestre do curso de Administração da Universidade Paranaense – UNIPAR.  
menegassi@prof.unipar.br

<sup>3</sup>Acadêmica de Administração da Universidade Paranaense - UNIPAR.  
isabela\_romanha@hotmail.com

pational Health and Safety at Hellen Estofados e Colchões – ZP Bicaio, Indústria, Comércio e Exportação Ltda. This study was characterized by a descriptive and exploratory case study, seeking solutions through observations, analysis and objective descriptions, through the collection of data without interfering with any result, seeking only to observe the phenomenon occurred. Therefore, the methodology used is characterized as a qualitative and quantitative study, since it directly implies in the collection of information. As a tool for collecting data and information, a questionnaire was used for the employees of the foaming and carpentry sectors, and an interview was applied to the Work Safety Technician. Through the results achieved, it could be observed that the company is concerned with the health and well-being of its employees, since it complies with the safety standards that aim to preserve the life of the employees within the company. It presents several preventive programs, such as CIPA, SIPAT, DDS and Fire Brigade that help motivate employees to prevent accidents at work and also to raise awareness of the risks that can cause accidents.

**KEYWORDS:** Accidents at work. Occupational safety and health. Protective equipment. Regulatory standards.

## ESTUDIO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN LA EMPRESA “HELLEN ESTOFADOS E COLCHÕES”

**RESUMEN:** Este artículo tuvo como objetivo estudiar la importancia de Higiene y Seguridad Laboral de la empresa “Hellen Estofados e Colchões – ZP Bicaio, Indústria, Comércio e Exportação Ltda”. Esta investigación se caracteriza por el estudio de caso descriptivo y exploratorio, busca soluciones por medio de observaciones, análisis y descripciones objetivas, a través de recolección de datos sin interferir en cualquier resultado, buscando solamente la observación del fenómeno ocurrido. Para tanto, la metodología utilizada se caracteriza como estudio de naturaleza cualitativa y cuantitativa, por implicar directamente con recolección de informaciones. Como instrumento para obtener los datos e informaciones se utilizó el cuestionario para los colaboradores de los sectores de espumado y carpintería, y la entrevista fue aplicada al Técnico de Seguridad Laboral. Por medio de los resultados alcanzados se puede observar que la empresa se preocupa con la salud y bienestar de sus colaboradores, pues cumple con las Normas de Seguridad, pues tienen como objetivo preservar la vida del colaborador dentro de la empresa. Como programas preventivos hay CIPA, SIPAT, DDS y Brigada de Incendio que ayudan en la motivación de los colaboradores para prevenir los accidentes de trabajo y también para informar cuanto a los riesgos que pueden causar accidentes.

**PALABRAS CLAVE:** Accidente de trabajo. Equipos de protección. Normas reguladoras. Seguridad y salud en el trabajo.

## 1 INTRODUÇÃO

Com a competitividade aumentando cada vez mais entre as organizações, os Recursos Humanos (RH) tem grande importância em qualquer tipo e tamanho de empresa. Responsável em colocar a pessoa certa no lugar certo, avaliando atividades de cada colaborador, mostrando a empresa se um colaborador necessita de mais treinamento em determinada atividade e também quando um colaborador se destaca em determinada área. O RH deve estar sempre motivando os colaboradores, com o objetivo de que eles permaneçam na empresa e fazendo com tenham um maior desempenho em suas atividades e assim alcancem objetivos individuais e organizacionais (CHIAVENATO, 2009).

Para que a empresa cresça no mercado de trabalho é necessário investir na gestão de pessoas, pois são as pessoas que ajudarão a empresa a ter sucesso em seus negócios. É necessário fazer com que as pessoas se sintam valorizadas, devendo-se estimular e motivar o bem-estar no ambiente de trabalho, criando benefícios, planejando programa de cargos e salários, capacitando-os em suas atividades profissionais, investindo no treinamento e desenvolvimento, amenizando os conflitos dentro da empresa entre outros.

Outro fator de extrema importância dentro da organização é a Higiene e Segurança do Trabalho (HST). Esta visa a assegurar a vida dos trabalhadores de todos os riscos de acidentes de trabalho, de acordo com cada atividade exercida dentro da empresa, assim, garantindo-lhes condições adequadas de trabalho e prevenindo problemas futuros de saúde física e mental do trabalhador.

Para garantir a proteção dos colaboradores, o processo de HST deve seguir normas e procedimentos de acordo com o local onde serão realizadas as tarefas de cada funcionário, contribuindo para evitar acidentes de trabalho e também para impedir que algum trabalhador contraia uma doença ocupacional (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000).

Este trabalho justifica-se pela importância que a HST tem para as organizações, que devem se preocupar em preservar a vida dos colaboradores e garantir um ambiente de trabalho seguro, amenizando riscos e danos à saúde do trabalhador e até mesmo evitando possíveis ações trabalhistas futuramente.

Assim sendo, este trabalho tem como objetivo geral analisar a importância da Higiene e Segurança do Trabalho (HST) na empresa Hellen Estofados e Colchões. Já os objetivos específicos desta pesquisa é descrever como é realizada a Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho na empresa em questão, verificar registros de acidentes e o cumprimento das Normas de Segurança, analisar a percepção do colaborador quanto a Segurança, Higiene, Qualidade de Vida e Programa Preventivo em Segurança no Trabalho e propor melhorias na HST para criação de um ambiente de trabalho seguro.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 Gestão de pessoas

Embora as pessoas precisem ser administradas pelas empresas vale lembrar que as pessoas também são seres humanos que tem seus sonhos, querem ter uma boa qualidade de vida e que desejam serem felizes, seus objetivos são diferentes dos objetivos da organização, por mais que tenha pontos que se coincidem. Para formar uma equipe de trabalho unida é preciso selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas, cada um precisa conhecer o seu papel diante da empresa e estar sempre cooperando com os seus colegas de trabalho em busca de um mesmo objetivo (LACOMBE, 2006).

O gerenciamento estratégico de uma empresa é muito importante, e deve levar em consideração aspectos econômicos, tecnológicos, sociais e jurídicos, para o cumprimento de metas organizacionais, as habilidades, o conhecimento e a capacidade de cada indivíduo são recursos que irão contribuir para que a empresa alcance seus objetivos, por isso é necessário que a organização entenda o comportamento humano para auxiliar na criação de uma força de trabalho onde exista a qualificação e a motivação dos colaboradores (SNELL; BOHLANDER, 2013).

Todo gestor independente da área em que trabalha também é um gestor de pessoas, é ele quem selecionará as pessoas que trabalharão em seu setor, ficando por sua responsabilidade a motivação de seus subordinados, aconselhando-os sobre suas tarefas e desenvolvendo suas habilidades, avaliando o desempenho de cada um, e também dando a elas a recompensa merecida, proporcionando assim um ambiente de trabalho onde o gestor consiga explorar ao máximo o potencial de cada subordinado, fazendo com que todos consigam dar resultados positivos a organização (BITENCOURT, 2010).

Segundo Maximiano (2014), o domínio da gestão de pessoas está interligado entre as pessoas e o trabalho, toda empresa independente de seu porte, só existe porque são formadas por sistemas de trabalho que são operados por pessoas.

Nas organizações, o trabalho é dividido em funções de operações que são o *marketing*, compras, finanças, vendas, e outras, dentre todas as funções a mais importante para uma organização é gestão de pessoas, que tem como função atrair, reter, desenvolver e manter um quadro de pessoas que de resultados positivos a empresa.

No quadro a seguir se observa os quatro processos principais da gestão de pessoas que as organizações devem fazer funcionar.

**Quadro 1:** Processos principais da gestão de pessoas

GESTÃO DE PESSOAS	
Atração e Retenção	Desenvolvimento
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Employer Branding</li> <li>✓ Estudo do Mercado de trabalho</li> <li>✓ Planejamento de recursos humanos</li> <li>✓ Pesquisa do Mercado de trabalho</li> <li>✓ Recrutamento, seleção e contratação</li> <li>✓ Ambientação, integração etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificação de necessidades de treinamento</li> <li>✓ Educação contínua; universidade corporativa</li> <li>✓ Transferências</li> <li>✓ Planejamento da sucessão</li> <li>✓ Manutenção de bancos de talentos</li> <li>✓ Desenho de carreiras</li> </ul>
Administração do Desempenho	Manutenção
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Objetivos</li> <li>✓ Acompanhamento e avaliação do desempenho</li> <li>✓ Feedback</li> <li>✓ Estrutura organizacional</li> <li>✓ Sistemas de avaliação do desempenho</li> <li>✓ Orientação dos gerentes de linha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desenho e operação de sistemas de recompensa</li> <li>✓ Segurança</li> <li>✓ Desenho do local de trabalho</li> <li>✓ Higiene, saúde, etc.</li> </ul>

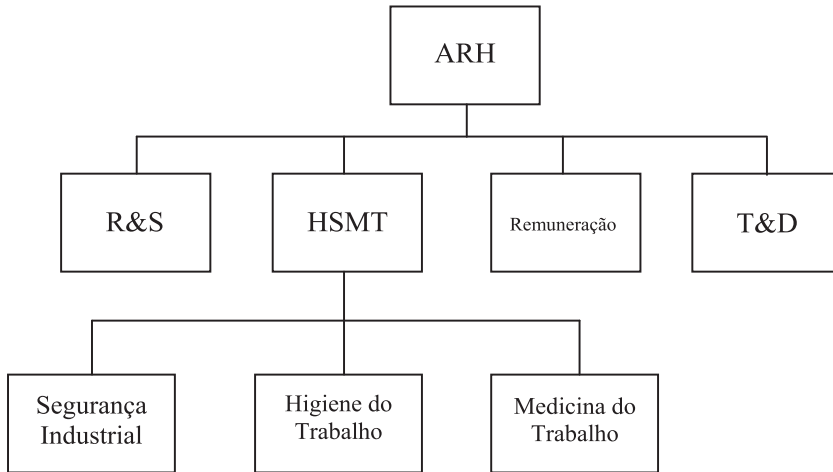
Fonte: Adaptado de Maximiano (2014, p. 6).

**2.1.1 Higiene e segurança do trabalho**

Com relação à gestão de dos recursos humanos das organizações, a Higiene do Trabalho corresponde a normas e procedimentos que tem a função de transformar o ambiente de trabalho mais saudável e seguro, minimizando os riscos de acidentes relacionados às atividades exercidas dentro da empresa, com a finalidade de proteger a saúde física e mental dos colaboradores. As condições de trabalho é algo que gera comportamentos no empregado levando riscos a sua vida quando for mal administrado, portanto a Higiene do Trabalho deve buscar eliminar as causas e efeitos que geram doenças aos empregados (CARVALHO; NASCIMENTO, 1992).

Conforme Marras (2000), esta é a área responsável pela segurança dos trabalhadores e pela Higiene e Medicina do Trabalho, procurando prevenir os empregados de acidentes dentro das empresas e quando for necessário realizar estudos e ações constantes que ajudam a corrigir aspectos que representam riscos à saúde física e mental de todos os empregados. A prevenção de acidentes tem como objetivo estar conscientizando o trabalhador a proteger não só a sua vida, mas também a de seus companheiros de trabalho através de aspectos inseguros.

A figura a seguir exemplifica o organograma padrão de segurança e medicina no trabalho utilizado pelas indústrias brasileiras.

**Figura 1:** Organograma de segurança e medicina do trabalho

Fonte: Adaptado de Marras (2000, p. 207).

Os objetivos da Higiene e Segurança do Trabalho são de estar buscando meios de prevenção de riscos ao indivíduo e aos bens que a empresa possui. Com relação aos bens da empresa deve-se fazer proteção contra acidentes, fogo, roubo e avarias, devendo ser estudadas desde o momento dos procedimentos das instalações até mesmo evitando que danifique os bens da empresa. Já em relação às pessoas a proteção é contra acidentes e as condições de higiene para que os empregados trabalhem em um ambiente saudável e seguro (TOLEDO, 1992).

Do ponto de vista da área de RH, a saúde e segurança das pessoas constituem uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada. De modo genérico, Higiene e Segurança do Trabalho constituem duas atividades intimamente relacionadas no sentido de garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter o certo nível de saúde de empregados. Segundo o conceito emitido pela Organização Mundial de Saúde, a saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social e que não consiste somente na ausência de doença ou de enfermidade (CHIAVENATO, 2009, p. 334).

Existem normas e procedimentos que a HST utilizam para a proteção da vida física e mental do trabalhador, protegendo-os dos riscos no local onde são executadas as suas atividades e buscando a prevenção de doenças ocupacionais.

### **2.1.2 Acidente de trabalho**

Os riscos de acidentes de trabalho podem causar um acidente imediato ou até mesmo um acidente violento, a perda de audição, de visão, cortes, hematomas, queimaduras, choques elétricos, são exemplos de consequências dos riscos gerados a segurança do indivíduo, já os casos que levam a saúde do indivíduo a risco, são atividades desenvolvidas rotineiramente por fazer movimentos repetitivos que podem ser irreversíveis com o passar dos tempos. Os acidentes de trabalho podem ser causados pelas condições irregulares que envolvem a iluminação a temperatura e o ruído, ou pelo comportamento do próprio empregado por deixar de usar os EPIs (equipamento de proteção individual) levando a sua própria vida em risco (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

Chiavenato (2009) afirma que o objetivo principal da Segurança do Trabalho é minimizar os riscos de acidentes no trabalho e os riscos prejudiciais à saúde do trabalhador, os acidentes podem gerar consequências que podem ser diretas ou indiretas, causando lesões corporais, perturbação, perda total ou parcial permanente da capacidade de trabalhar e até mesmo doenças e acidentes que podem levar o empregado a morte. Outro fator que impõe a vida do empregado são os acidentes de trajeto que ocorrem no percurso do local da residência ao trabalho e vice versa, também são considerados acidentes de trabalho e podem gerar consequências à saúde dependendo da gravidade do mesmo.

De acordo com Carvalho e Nascimento (1992), a administração de recursos humanos considera o acidente de trabalho como algo que já aconteceu, mas que não foi planejado e que também não foi possível ter um controle sobre o mesmo para assim tentar ser evitado, depois de ter acontecido é algo que pode estar gerando lesões físicas à vida dos empregados. Existem dois fatores que causam acidentes de trabalho, os fatores pessoais que são dependentes do próprio indivíduo e os fatores materiais ou situacionais que ocorrem através das condições inadequadas no local de trabalho, os acidentes são provocados, mas podem ser prevenidos quando seus riscos são minimizados.

O acidente de trabalho é algo que pode acontecer por um ato inseguro, por não usar corretamente os meios de prevenção ou por uma situação irregular no ambiente de trabalho que pode causar acidentes ao trabalhador na organização em que o abriga. Com o passar dos anos houve a evolução de novas tecnologias, como as máquinas e equipamentos, que passaram a facilitar o processo produtivo, fazendo as empresas produzirem mais rápido e elevando o volume de produção, esses são fatores que contribuíram para o aumento de acidentes de trabalho e em consequência colocando em maior risco a vida do homem (MARRAS, 2000).

### **2.1.3 Equipamento de proteção individual**

O EPI (equipamento de proteção individual) é um dispositivo que deve

ser usado de forma individual pelo trabalhador, com a finalidade de protegê-lo de riscos que ameacem a sua segurança e a sua saúde no ambiente de trabalho. Alguns exemplos de equipamentos são os capacetes, óculos, protetores faciais, protetores auriculares, luvas, calçados, travas para evitar quedas, entre outros. Todos os empregados devem usar os equipamentos necessários conforme o setor em que trabalha, possibilitando o bem-estar ao trabalhador e um ambiente onde as pessoas tenham consciência da importância de usar o EPI (BARBIERI, 2014).

Inicialmente, deve ser dito que Equipamento de Proteção Individual – EPI pode ser definido como todo equipamento de uso pessoal cuja finalidade é proteger a saúde ou a integridade física do trabalhador da exposição a agentes físicos, químicos, mecânicos ou biológicos porventura presentes no ambiente de trabalho. Observa-se que, a rigor, o EPI não previne a ocorrência dos acidentes de trabalho, mas apenas evita ou atenua a gravidade das lesões, daí por que deve procurar, sempre e em primeiro lugar, a proteção coletiva, dada a sua melhor eficácia, uma vez que elimina o risco na fonte produtora, além de não ficar na dependência da utilização ou não por parte do empregado. Do ponto de vista um número de Certificado de Aprovação – CA expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, indicando que os testes laboratoriais comprovaram a satisfação dos requisitos e características preventivas para as quais se destina (GONÇALVES, 2000, p. 136).

O EPI deve ser usado por indivíduos que trabalham em ambientes que apresentam riscos que podem danificar sua integridade física, com a finalidade de proteger todos os colaboradores de graves acidentes de trabalho. Segundo Araújo (2007), a sexta Norma Regulamentadora estabelece que as definições de EPI sejam a forma de proteção, requisitos de comercialização e a responsabilidade tanto da parte do empregador como do empregado, do fabricante, do importador e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O EPI tem apenas a função de proteger o indivíduo de riscos e de ameaças a sua saúde e só é considerado EPI quando tiver o Certificado de Aprovação (CA), que deverá ser aprovado pelo MTE, com a finalidade de proteger os empregados de lesões e de acidentes mais complexos.

O empregado é o responsável pela conservação de seu EPI, caso haja qualquer alteração ou dano do EPI, o empregado deve comunicar o empregador para realizar a correção ou sua troca. Conforme Cardella (2010), o sistema de proteção individual tem por função proteger apenas um colaborador, óculos, máscaras, luvas, protetores auriculares devem ser usados individualmente, assim como os materiais de segurança, sendo os cremes e as pastas. Já o sistema de proteção coletiva tem como função proteger vários colaboradores, como no caso



de enclausuramento de máquinas, utilizando uma barreira para reduzir ruídos.

### 2.1.4 Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)

Araújo (2007) afirma que a CIPA é representada pela quinta Norma Regulamentadora, uma comissão interna que alguns membros representam os empregados e outros o empregador. Os membros representantes dos empregados são eleitos entre os próprios empregados, já os membros do empregador são indicados pelo próprio empregador. As empresas são obrigadas a organizar e a manter a CIPA, dependendo de sua classificação nacional de atividade econômica e do seu código de atividade, buscando alternativas para melhorar as condições de trabalho dos empregados.

Observa-se no quadro a seguir o cronograma do processo eleitoral da CIPA, que as empresas devem seguir.

**Quadro 2:** Cronograma do processo eleitoral da CIPA

Dias	Ação	Item da NR 5
60	Convocação da Eleição	5.38
55	Constituição da CE	5.39
45	Publicação e divulgação do edital	5.40 – a
15	Inscrição de candidatos	5.40 – b
30	Início da Eleição	5.40 – c
00	Término do mandato	--

Fonte: Adaptado de Araújo (2007, p. 164).

A comissão da CIPA é formada por cinco Titulares e quatro Suplentes representantes dos empregados e cinco Titulares e quatro Suplentes representantes do empregador, sua função é buscar a prevenção de acidentes e doenças atribuídas do trabalho, a CIPA também deve despertar no empregado o interesse de estar se prevenindo de acidentes com a utilização dos EPIs corretos, solicitando medidas para reduzir e eliminar os riscos existentes, objetivando ao mesmo tempo a preservação da vida e a promoção da saúde dos empregados. (GONÇALVES, 2000)

A CIPA é um grupo formal, que é obrigatório por lei em algumas empresas, dependendo do número de empregados e do tipo de atividade exercida. A CIPA deve propor medidas com a finalidade de aumentar a segurança no trabalho e corrigindo possíveis erros. Os representantes dos empregados, que são eleitos pelos próprios empregados, têm estabilidade de um ano após o término do mandato, não podendo ser demitidos da empresa sem processo judicial. A CIPA

procura alertar riscos mais comuns por meio de cartazes e fazendo treinamento em casos mais específicos (LACOMBE, 2006).

Segundo Vieira (1992), nas reuniões da CIPA devem ser citados todos os riscos expostos que podem causar acidentes de trabalho e todos os acidentes ocorridos na empresa durante o mês, a fim de discutir sobre os temas abordados, buscando soluções para que não ocorram acidentes semelhantes com os que já aconteceram, devendo ser encaminhados aos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e ao empregador todos os problemas discutidos, devendo solicitar meios de prevenção que irão ajudar a evitar acidentes iguais aos já ocorridos.

### **2.1.5 Normas regulamentadoras (NR's)**

As Normas de Segurança podem ser explicadas em reuniões, em orientações aos novos empregados e manuais de procedimentos operacionais padronizados, as Normas e procedimentos de segurança podem forçar o empregado a trabalhar com segurança. Porém, isso só é possível se o empregado obedecer e assegurar seu cumprimento, caso não obedeça existem penalidades para o não cumprimento das Normas, podendo ser as advertências verbais ou escritas, para a primeira infração cometida, a suspensão caso o colaborador continue a repetir o mesmo erro e pôr fim a demissão caso o colaborador não mude seus atos mesmo com advertências e suspensões (SNELL; BOHLANDER, 2013).

As NR's são formadas por regras, nas quais cada uma representa uma legislação que complementam a Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho (HSMT). Cada norma é representada por um tema específico e pela importância que tem na área de HSMT, são normas bem claras que deixam os empregadores atentos sobre como e quando a Organização deve agir sobre as medidas que devem ser tomadas para a prevenção de acidentes tornando um ambiente de trabalho saudável e seguro, se o empregador deixar de aplicar as NR's em sua empresa quem irá sofrer as penalidades pelo não cumprimento será o próprio empregador (MARRAS, 2000).

Araújo (2007) relata que as Normas de Segurança (NR's) foram criadas para que as empresas, as pessoas jurídicas e qualquer outro membro que tenha empregados regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) passem a cumprir a regras dentro da Organização, com o objetivo de minimizar os acidentes ocorridos no trabalho. São no total 33 NR's que devem ser seguidas pelas empresas para a proteção contra acidentes, promovendo a integridade do ser humano e a saúde ocupacional. O quadro a seguir apresenta as 33 Normas de Segurança do Trabalho que devem ser cumpridas pelas Organizações.

**Quadro 3:** Normas Regulamentadoras

<b>NR-1:</b> Disposições Gerais	<b>NR-18:</b> Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
<b>NR-2:</b> Inspeção Prévia	<b>NR-19:</b> Explosivos
<b>NR-3:</b> Embargo ou Interdição	<b>NR-20:</b> Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
<b>NR-4:</b> Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho	<b>NR-21:</b> Trabalhos a Céu Aberto
<b>NR-5:</b> Comissão interna de Prevenção de Acidentes – CIPA	<b>NR-22:</b> Trabalhos Subterrâneos
<b>NR-6:</b> Equipamento de Proteção Individual - EPI	<b>NR-23:</b> Proteção Contra Incêndios
<b>NR-7:</b> Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO	<b>NR-24:</b> Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
<b>NR-8:</b> Edificações	<b>NR-25:</b> Resíduos Industriais
<b>NR-9:</b> Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA	<b>NR-26:</b> Sinalização de Segurança
<b>NR-10:</b> Instalações e Serviços em Eletricidade	<b>NR-27:</b> Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho
<b>NR-11:</b> Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	<b>NR-28:</b> Fiscalização e Penalidades
<b>NR-12:</b> Máquinas e Equipamentos	<b>NR-29:</b> Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
<b>NR-13:</b> Caldeiras e Vasos de Pressão	<b>NR-30:</b> Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
<b>NR-14:</b> Fornos	<b>NR-31:</b> Segurança e Saúde nos trabalhos em Espaços Confinados
<b>NR-15:</b> Atividades e Operações Insalubres	<b>NR-32:</b> Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Assistências à Saúde
<b>NR-16:</b> Atividades e Operações Perigosas	<b>NR-33:</b> Espaços Confinados
<b>NR-17:</b> Ergonomia	

Fonte: Adaptado de Araújo (2007, p. 3).

As NR's devem ser promovidas pelas empresas privadas, públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, pelos órgãos dos Pode-

res Legislativos e Judiciários com empregados classificados na CLT. As empresas podem utilizar serviço terceirizado para o cumprimento das NR's, caso haja alguma irregularidade, fica por responsabilidade da empresa as consequências ocorridas, sendo que a empresa terceirizada não responde diretamente pelas falhas decorridas na empresa que a contrata, ficando por responsabilidade da empresa pelo cumprimento das Normas (ARAUJO; GARCIA, 2009).

## 2.2 Saúde no trabalho

A sétima NR é representada pelo Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), em que as empresas são obrigadas a implantar o programa a partir do momento que considerar trabalhadores como seus empregados. O PCMSO tem como objetivo a preservação da saúde de todos os colaboradores das empresas e instituições, buscando a prevenção o rastreamento e diagnósticos de meios que podem prejudicar a saúde dos colaboradores relacionados às atividades desenvolvidas na Organização (BENSOUSSAN; ALBIERI, 1997).

As empresas devem colocar em prática o PCMSO que é uma peça fundamental para ajudar a proteger seus empregados de todos os riscos que podem gerar doenças ocupacionais e que acabam prejudicando o desempenho dos colaboradores. O médico é quem avaliará se houve alguma alteração na saúde física e mental dos empregados, por meio de exames realizados periodicamente; esse é o principal fator que irá garantir que o empregado está apto para continuar trabalhando na empresa e que não ocorreu nenhuma alteração em sua saúde (GONÇALVES, 2000).

Para que os empregados desempenhem suas atividades de maneira eficiente é preciso que as Organizações passem a implantar programas de prevenção contra doenças atribuídas ao trabalho, fazendo com que os empregados não percam a capacidade de trabalhar. É preciso orientar os empregados para que eles façam exames periódicos, verificando se houve alguma alteração em sua saúde, por exemplo, na audição, na visão, na fadiga e se ocorreu alguma lesão nos empregados; o PCMSO existe para promover a preservação da saúde dos empregados dentro das Organizações, bem como promover programas de primeiros socorros (ARAUJO; GARCIA, 2009).

Para Marras (2000), o PCMSO foi criado com a finalidade de preservar a saúde dos empregados, em que o médico pode fazer parte do quadro de pessoal da empresa ou pode prestar serviços terceirizados. O PCMSO busca analisar as causas e efeitos que podem prejudicar a saúde física e mental do colaborador e todos os danos que podem fazer com o empregado sofra causas irreversíveis, perdendo a capacidade de trabalhar novamente. Para que ocorra a prevenção a tantas doenças ocupacionais a empresa é obrigada por lei a avaliar seus empregados periodicamente, mediante de exames admissionais, demissionais, retorno

ao trabalho e mudança de função.

### **2.3 Segurança no trabalho**

O termo Segurança do Trabalho é usado como instrumento de prevenção contra acidentes no ambiente de trabalho; se ele for bem elaborado dentro da empresa ele auxiliará na proteção a vida dos empregados sobre os riscos de acidentes e em contra partida irá afetar na produção, um acidente pode causar danos e perdas totais ou parciais da capacidade humana de trabalho é um dos fatores que podem estar prejudicando no processo produtivo da organização (CARVALHO; NASCIMENTO, 2000).

Chiavenato (2009) descreve que segurança no trabalho são medidas para prevenir acidentes e reduzir possíveis riscos, elas podem ser técnicas, educacionais, médicas ou psicológicas. O mesmo autor ainda menciona que o número de corporações que criam o seu próprio sistema de segurança é cada vez maior, com a finalidade de tornar o ambiente de trabalho mais satisfatório para seus colaboradores.

Os serviços de segurança do trabalho dependem de como cada empresa os organiza, porém sua finalidade é propor normas e procedimentos que realmente protejam a vida dos empregados sobre acidentes.

Conforme Araujo e Garcia (2009) é importante conduzir os empregados para trabalhar de forma correta, devendo-se explicar sobre as instruções necessárias sobre como lidar com as máquinas, equipamentos, materiais e produtos que quando são utilizados de forma errada podem causar acidentes graves. Quando a empresa tem a consciência em deixar seus empregados atentos e conscientes sobre as formas corretas de se trabalhar, isso se torna um ponto positivo já que irá evitar gastos em repor novos funcionários por funcionários afastados por acidente de trabalho.

As empresas são obrigadas por lei a proporcionar meios de segurança aos seus empregados. O programa de Segurança do Trabalho tem uma grande responsabilidade que é motivar os gerentes, encarregados, supervisores e subordinados em todas as áreas da empresa, se os gerentes tiverem a consciência em utilizar os EPI's eles poderão motivar, dando exemplos aos demais funcionários, já se o próprio gerente não tiver a consciência em usar as medidas necessárias de proteção não poderá esperar que seus subordinados façam o contrário, quando ele mesmo não dá o bom exemplo, por isso é importante conscientizar todos os membros da empresa sobre as vantagens em utilizar meios para se proteger (SNELL; BOHLANDER, 2013).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Local da pesquisa**

A pesquisa foi realizada na empresa Hellen Estofados e Colchões, que conta com 440 colaboradores, sendo 28 no setor de marcenaria e 07 no setor de espumação. Esta empresa está situada na Rua José Dias Bicaio, nº 1404, Parque Industrial Vereador Sebastião de Mendonça Xavier Ribeiro, Umuarama – PR.

#### **3.2 Métodos utilizados**

Essa pesquisa é caracterizada pelo estudo de caso, por meio do método descritivo exploratório, de natureza qualitativa e quantitativa.

De acordo com Gil (2009), o objetivo da pesquisa descritiva é descrever as características de uma população ou um grupo de pessoas, como a idade, sexo, nível de escolaridade entre outros, e também o estabelecimento de relações entre variáveis, como por exemplo, índice de satisfação dos empregados, utilizando-se padrões de técnicas de coleta de dados.

Ainda conforme o mesmo autor, a pesquisa exploratória tem como objetivo o aperfeiçoamento de ideias ou a descoberta de intuições, proporcionando maior familiaridade com o problema, com a finalidade de torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

O método qualitativo, segundo Richardson (2009), diferencia-se do quantitativo, à medida que não utiliza um instrumento estatístico como base do processo de análise de um problema. Sendo assim, não há medição e numeração em unidades ou categorias homogêneas. O autor ainda descreve que o método quantitativo é a quantificação da coleta de informações, mas também pode ser feito pelo meio de técnicas estatísticas, sendo desde percentuais, coeficiente de correlação, entre outros, ele garante precisão nos resultados evitando assim que haja distorções de análise de interpretação.

#### **3.3 Instrumentos utilizados**

Como instrumentos de coleta de dados para responder os objetivos propostos desta pesquisa, utilizou-se a entrevista e o questionário para obtenção dos dados e desenvolvimento das análises.

O instrumento utilizado de entrevista não estruturada foi realizado com o Técnico de Segurança do Trabalho da pesquisa em estudo. A entrevista está relacionada ao encontro de duas pessoas, para que uma delas consiga informações desejadas sobre um determinado assunto, em que é feita uma coleta de dados para ajudar em um diagnóstico ou até mesmo em um problema social. O método de entrevista não estruturada é quando o entrevistador tem a liberdade de fazer as perguntas que acha necessário para conseguir as informações desejadas, con-

seguindo assim maior exploração em relação às questões abertas (LAKATOS; MARCONI, 1995).

O segundo instrumento utilizado foi o questionário de perguntas fechadas, que foi realizado com 28 colaboradores do setor de marcenaria e 07 do setor de espumação. Conforme Richardson (2009), o questionário é a forma de descrição de características de um indivíduo ou um grupo, ou a medição de variáveis de um determinado grupo. Questionários de perguntas fechadas correspondem a questões de múltipla escolha, nas quais o entrevistado deve responder com a alternativa com que mais se encaixam as suas características, pensamentos, ideias ou sentimentos.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

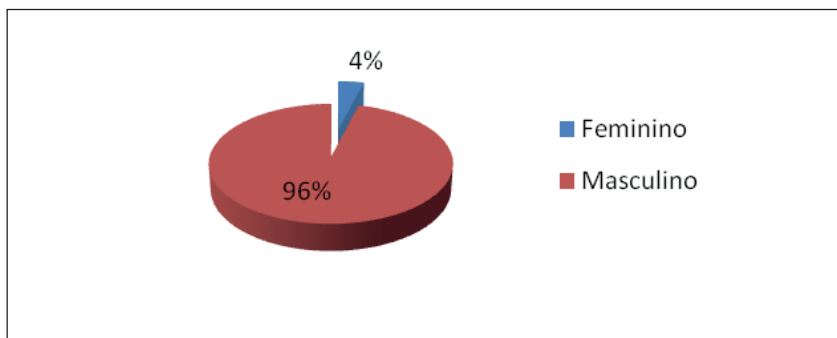
Nesta seção expõe os resultados alcançados por meio dos questionários aplicados aos colaboradores e a tabulação em forma de gráficos, a fim de se avaliar o nível de satisfação dos colaboradores da empresa em estudo.

### 4.1 Perfil dos colaboradores

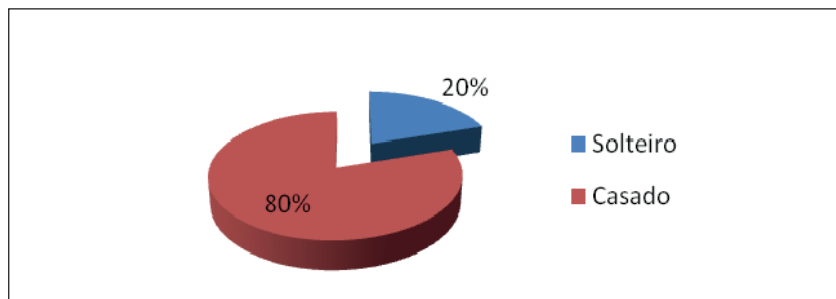
No primeiro momento, o questionário buscou identificar o perfil dos colaboradores da empresa, por meio das informações sobre o sexo dos pesquisados, estado civil e faixa etária.

Os gráficos 1 e 2 demonstram o sexo e o estado civil dos colaboradores, sendo que 100% dos entrevistados 96% são do sexo masculino e apenas 4% do sexo feminino, já o estado civil dos colaboradores, observa-se que 80% dos colaboradores são casados e 20% são solteiros.

**Gráfico 1:** Sexo

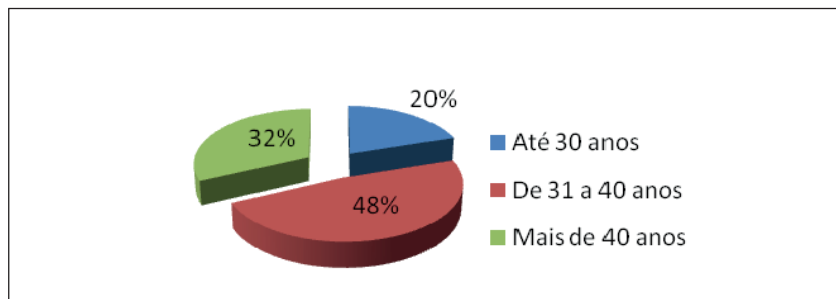


Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 2:** Estado civil

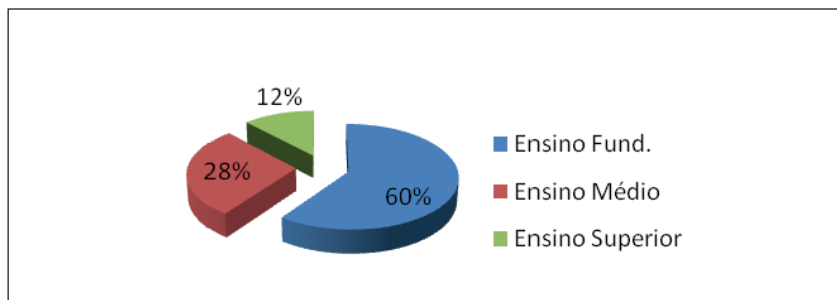
Fonte: Dados da pesquisa.

Os gráficos 3 e 4 representam a faixa etária e o grau de escolaridade dos colaboradores. A faixa etária apresentou que 20% dos colaboradores têm até 30 anos, 48% apresentou a idade de 31 a 40 anos e 32% com a idade maior que 40 anos, o grau de escolaridade demonstrou que 60% estudaram até o ensino fundamental, 28% o ensino médio e apenas 12% ensino superior.

**Gráfico 3:** Faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa.



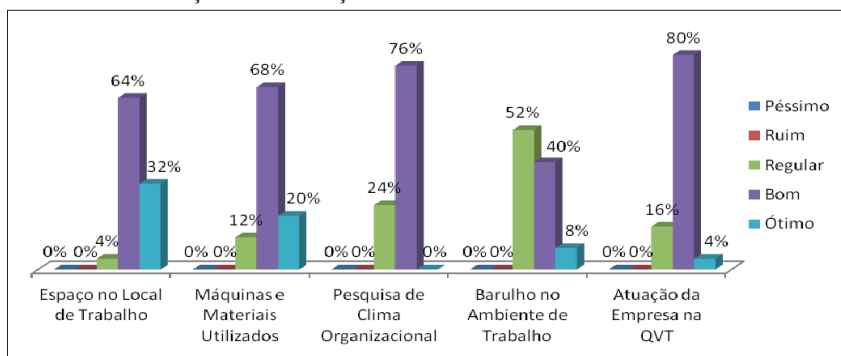
**Gráfico 4:** Grau de escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa.

#### 4.2 Satisfação dos colaboradores quanto à higiene e segurança do trabalho

O gráfico 5 apresenta as condições no local de trabalho. O espaço no local de trabalho recebeu como resposta: 32% ótimo, 64% bom e apenas 4% avaliaram como regular. Quanto às máquinas e materiais utilizados apresentaram 20% ótimo, 68% bom e 12% dos colaboradores consideraram como regular. A pesquisa de clima organizacional foi considerada como 76% bom e 24% avaliaram como regular.

Quanto ao barulho no ambiente de trabalho 8% dos colaboradores avaliaram como ótimo, sendo que 40% disseram que é bom, e 52% dos entrevistados consideraram o barulho no ambiente de trabalho como regular. A atuação da empresa na Qualidade de Vida no Trabalho foi avaliada pelos colaboradores como 4% ótima, 80% avaliaram como bom e 16% dos questionados avaliaram como regular.

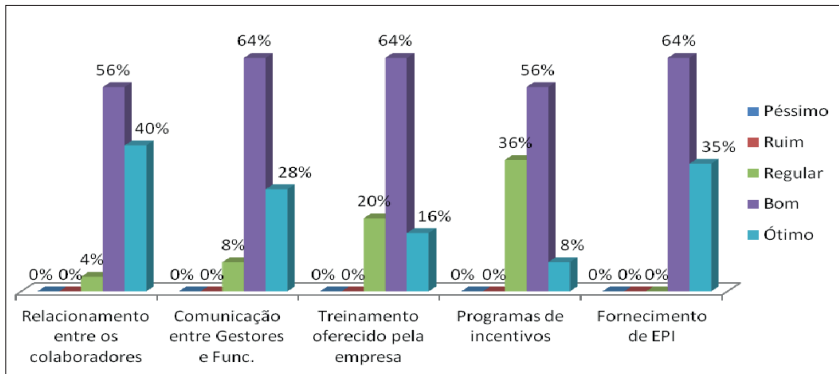
**Gráfico 5:** Avaliação das condições de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Ainda, sobre as condições no ambiente de trabalho, foi apresentado no gráfico a seguir, 40% dos questionados analisam o relacionamento entre os colaboradores como ótimo, 56% considera o relacionamento como bom. Podemos ressaltar que apenas 4% dos questionados analisam o relacionamento como regular. No que diz respeito à comunicação entre gestores e funcionários, 28% dos colaboradores avaliaram como ótimo, 64% consideraram bom e somente 8% dos questionados julgaram a comunicação entre gestores e funcionários como regular.

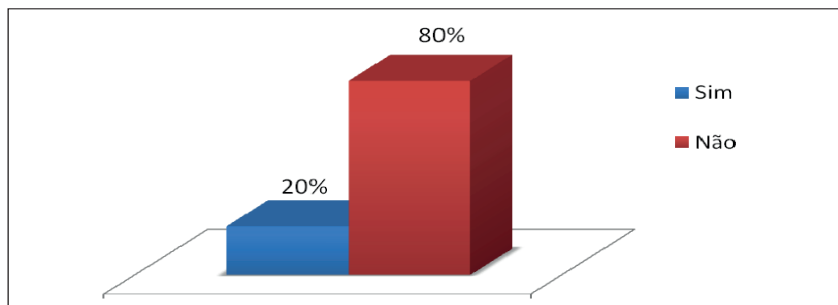
Como é demonstrado, 16% dos colaboradores consideram ótimo o treinamento oferecido pela empresa, 64% consideram bom e somente 20% consideraram este item como regular. Quanto à opinião dos colaboradores sobre os programas de incentivos, teve como resposta: 8% ótimo, 56% bom, e 36% avaliaram como regular. Quanto ao fornecimento de EPIs oferecidos pela empresa 35% consideram ótimos os equipamentos de proteção e 64% avaliaram como bom este item.

**Gráfico 6:** Avaliação das condições de trabalho

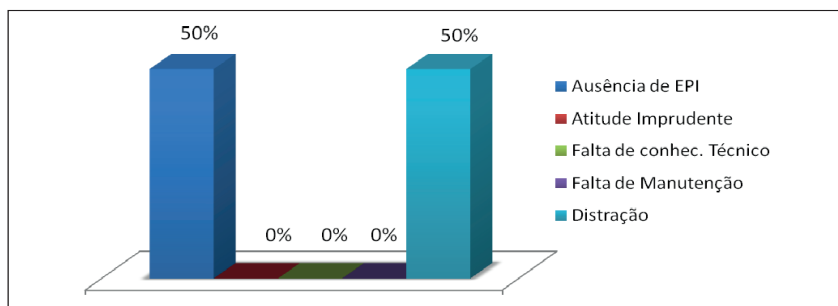


Fonte: Dados da pesquisa.

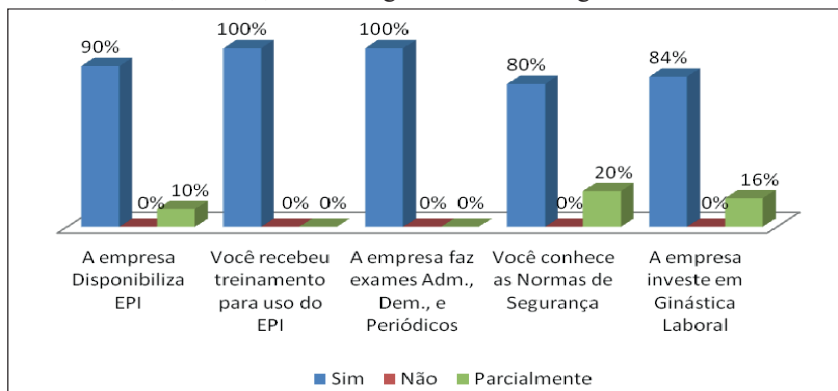
A seguir, apresenta-se o percentual de colaboradores que já sofreram acidente de trabalho. Observa-se que 80% dos colaboradores não sofreram nenhum acidente de trabalho e 20% dos pesquisados já sofreram acidente no ambiente de trabalho.

**Gráfico 7:** Acidente no ambiente de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 8:** Motivos da ocorrência do acidente

Fonte: Dados da pesquisa.

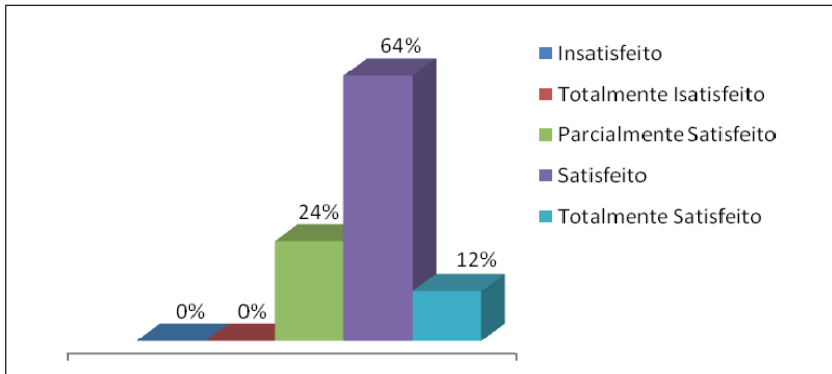
**Gráfico 9:** EPIs, exames, normas regulamentadoras e ginástica laboral

Fonte: Dados da pesquisa.

No gráfico a seguir, 90% dos entrevistados disseram que a empresa disponibiliza EPI e 10% disseram que a empresa disponibiliza parcialmente, 100% dos colaboradores afirmaram que receberam treinamento para o uso do EPI. Quanto aos exames admissionais, periódicos e demissionais 100% dos colaboradores confirmaram que a empresa faz a realização desses exames. Observa-se que todos os colaboradores conhecem as normas de segurança, totalizando em 80% que conhecem as normas e 20% que conhecem parcialmente. Todos os colaboradores disseram que a empresa investe em ginástica laboral, sendo que 84% disseram que investe e 16% disseram que a empresa investe parcialmente.

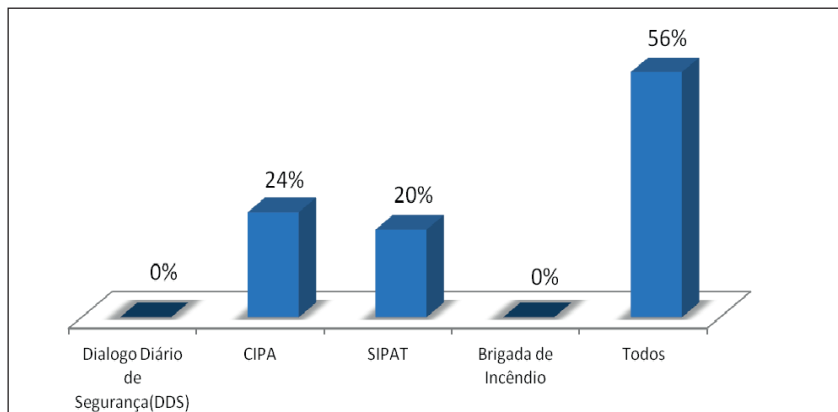
Observa-se no gráfico 10 que 12% dos colaboradores estão totalmente satisfeitos com os serviços de segurança do trabalho, 64% estão satisfeitos e apenas 24% avaliaram como parcialmente satisfeito.

**Gráfico 10:** Satisfação da segurança do trabalho



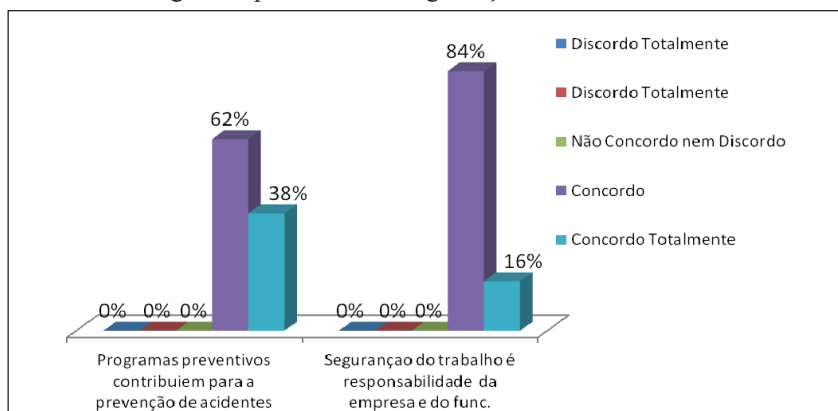
Fonte: Dados da pesquisa.

O próximo gráfico demonstra os programas preventivos que os colaboradores conhecem, 24% dos questionados disseram que conhecem a CIPA, 20% disseram que conhecem a SIPAT e 56% dos colaboradores disseram que conhecem todos os programas preventivos sendo o DDS, a CIPA, a SIPAT e a Brigada de Incêndio.

**Gráfico 11:** Programas preventivos

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme gráfico a seguir, 62% concordam que os programas preventivos ajudam na prevenção de acidentes e 38% concordam totalmente. Em relação à segurança no trabalho, todos colaboradores responderam que a segurança do trabalho é tanto responsabilidade da empresa quanto do funcionário, sendo que 84% concordam e 16% concordam totalmente.

**Gráfico 12:** Programas preventivos e segurança do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

### 4.3 Identificação dos fatores de higiene e segurança no trabalho

Foi aplicada uma entrevista estruturada ao Técnico de Segurança do

Trabalho da organização em estudo, com a intenção de identificar a sua percepção quanto aos fatores de Higiene e Segurança do Trabalho na empresa Hellen Estofados e Colchões, a fim de atender a um dos objetivos específicos deste estudo.

A organização busca ter conhecimento dos Riscos Ambientais de cada função, conforme o ramo de atividade e neutralizar o risco ocupacional que for identificado, em consonância com cada situação usar o EPI correto; e conscientizar cada colaborador conforme a sua exposição de risco, pode ser considerado conjunto de medidas adotadas visando a minimizar os acidentes e doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade física, a saúde e capacidade de trabalho do funcionário.

Para a prevenção de acidentes são disponibilizados aos colaboradores os equipamentos de segurança de proteção auditiva, proteção visual, proteção respiratória, proteção das mãos, proteção para o corpo e proteção dos pés. A empresa realiza exames admissionais, periódicos e demissionais para analisar a saúde e a qualidade de vida dos colaboradores, fazendo todos os monitoramentos conforme especificados no PCMSO.

Existem programas direcionados aos colaboradores voltados ao bem-estar físico e mental sendo o programa de Ginástica Laboral 03 vezes na semana, Departamento de Psicologia, Departamento de Segurança do Trabalho e Recursos Humanos realizando a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho,) DDS (Diálogo de segurança) e a CIPA, atuando dentro da área de produção, administrativa e transporte. Quanto ao aprimoramento dos meios de segurança a empresa mantém o SESMT de acordo com a NR 04, no quadro II atendendo todas as Exigências das NR's conforme a sua atividade.

Para cumprir as Normas de Segurança a empresa conscientiza todos os funcionários desde a sua contratação, documentando toda atividade relacionada aos meios de prevenção, orientando a usar EPI de forma correta de acordo a cada função, investindo em qualidade e bem estar conforme a cada necessidade.

Para garantir a saúde física e mental dos colaboradores, a empresa utiliza meios de segurança como o EPI, EPC, não expondo o funcionário a condições de riscos de acidentes trabalhando, disponibilizando recursos como meios de transporte coletivo, refeitório próprio, ouvindo os funcionários para melhor saber atender a cada situação. Trabalhar em prevenção não em correção é um meio que a empresa utiliza para garantir a saúde física e mental dos seus colaboradores.

A empresa aplica vários programas preventivos para promover a motivação dos funcionários, sendo eles: Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA), Programa de Controle Médico Saúde Ocupacional (PCMSO), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Diálogo Diário de Segurança (DDS), Analise

Preliminar de Risco (APR) e Brigada de Incêndio.

Como programa de qualidade tem-se um sistema moderno de máquinas e equipamentos para atender a NR 12, investindo em treinamentos, cursos de capacitação melhorando ainda mais a qualificação dos colaboradores.

O programa de clima organizacional começa desde os Diretores e vai até a área de produção, valorizando todos os funcionários, respeitando principalmente a sua capacidade, trabalhando com coerência e objetivando as metas implantadas, delegando as funções a todos os gestores para que possam realizar um ótimo trabalho atendendo todas as necessidades ainda em seu início fazendo medidas preventivas, para não chegar à medida corretiva. Com essas ações é possível atender o clima organizacional da empresa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como principal objetivo realizar um estudo da importância da Higiene e Segurança do Trabalho na empresa, pode-se observar que a empresa se preocupa com o bem-estar e a segurança dos colaboradores, cumprindo as Normas de Segurança do Trabalho que visa a manter um ambiente saudável e seguro, existem vários programas preventivos dentro da empresa que são entre eles a CIPA, SIPAT, DDS e Brigada de Incêndio. Esses programas ajudam os colaboradores a ter mais consciência quanto aos riscos que podem causar um acidente no ambiente de trabalho.

Para a prevenção da saúde dos colaboradores dentro da organização, são realizados exames admissionais, periódicos e demissionais. Também a ginástica laboral para evitar lesões corporais. Apenas uma pequena parte dos colaboradores já sofreu algum acidente de trabalho, os motivos foram por não estarem usando o EPI fornecido pela empresa e também pela distração do próprio colaborador.

Como melhoria a empresa poderia analisar melhor quanto ao barulho no ambiente de trabalho que foi um dos pontos que não apresentou tanta satisfação pelos colaboradores. Outra questão seria fazer um maior investimento aos programas de incentivos, oferecendo uma premiação mensal para os colaboradores que não apresentassem faltas e nem atestados durante cada mês e, também plano de saúde para todos os funcionários.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, G. M. **Normas regulamentadoras comentadas: legislação de segurança e saúde no trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora e Livraria Virtual, 2007.

ARAUJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BARBIERI, U. F. **Gestão de Pessoas nas Organizações: a evolução do ser humano na vida e na carreira**. São Paulo: Atlas, 2014.

BENSOUSSAN, E.; ALBIERI, S. **Manual de higiene, segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1997.

BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CARDELLA, B. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2010.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1992.

\_\_\_\_\_. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2000.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A. 2009.

GONÇALVES, E. A. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. São Paulo: LTR, 2000.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos da metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1995.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 9. ed. São Paulo: Futura, 2000.



MAXIMIANO, A. C. A. **Recursos humanos**: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas S.A., 2000.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A. 2009.

SNELL, S.; BOHLANDER, G. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

TOLEDO, F. **Administração de pessoal**: desenvolvimento de recursos humanos. 8. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1992.

VIEIRA, J. L. **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Edipro, 1992.