

ANÁLISE DA HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO SUPERMERCADO BIG PLANALTO

Thays Cristina Rocha Marinqui¹

MARINQUI, T. C. R. Análise da higiene e segurança do trabalho no supermercado Big Planalto. **Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR**, Umuarama, v. 19, n. 1, p. 121-140, jan./jun. 2018.

RESUMO: O presente estudo buscou analisar a higiene e segurança do trabalho no Supermercado Big Planalto. Como objetivos específicos a pesquisa descreve a importância da higiene e segurança no trabalho, a identificação dos riscos de acidentes de trabalho, os registros de acidentes na empresa em estudo e os equipamentos utilizados para proteção individual dos colaboradores. Também se verificou a importância e os benefícios da comissão interna de prevenção de acidentes, de higiene e segurança no trabalho, e a ergonomia na percepção do técnico de segurança. A partir dessa constatação foram sugeridas ações de melhoria no processo de higiene e segurança no trabalho desenvolvido pela empresa em estudo. Com relação aos métodos, neste estudo foram utilizados a pesquisa descritiva e a exploratória. No que se refere à natureza da pesquisa foi utilizada a qualitativa a qual tem um caráter exploratório, uma vez que estimula o entrevistado a pensar e a se expressar livremente sobre o assunto em questão. Entende-se assim por aquilo que não pode ser mensurável, visto que os pormenores não podem ser traduzidos em números quantificáveis. Os instrumentos utilizados para a realização deste estudo foram a entrevista aplicada ao técnico de segurança do trabalho da empresa em estudo e a observação.

PALAVRAS-CHAVE: Colaborador; Equipamentos de proteção individual; Higiene; Segurança no trabalho.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT SUPERMARKET BIG PLANALTO

ABSTRACT: This study analyzes the occupational health and safety at Supermarket Big Planalto, describing their importance, the identification of occupational risks, the accident records in the company and the use of personal protective equipment by the employees. The importance and benefits of the Internal Accident Prevention Committee were also analyzed regarding health, safety, and ergonomics in the perception of the safety technician. Based on the findings,

DOI: 10.25110/receu.v19i1.6697

¹Administradora pela Universidade Paranaense, UNIPAR, unidade de Umuarama.

improvements were suggested to the occupational health and safety developed by the company being studied. A descriptive and exploratory research was used as the methodology for this study. It uses a qualitative research was used, of an exploratory character, since it stimulates the interviewee to think and to freely express himself on the matters in question. Thus, it can attempt to understand matters that cannot be measured, since the details cannot be translated into quantifiable numbers. This study interviewed the company's occupational health and safety technician, as well as performing observations at the company.

KEYWORDS: Employee; Health; Personal protective equipment; Occupational safety.

ANÁLISIS DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO EN LA EMPRESA SUPERMERCADO BIG PLANALTO

RESUMEN: El presente estudio ha buscado analizar la higiene y seguridad del trabajo en la empresa Supermercado Big Planalto. A través de objetivos específicos, la investigación describe la importancia de la higiene y seguridad en el trabajo, la identificación de los riesgos de accidentes de trabajo, los registros de accidentes en la empresa y los equipos utilizados para protección individual de los colaboradores. También se ha verificado la importancia y los beneficios de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes, de higiene y seguridad en el trabajo, y la ergonomía en la percepción del técnico de seguridad. A partir de esa constatación se ha sugerido acciones de mejoras en el proceso de higiene y seguridad en el trabajo desarrollado por la empresa en estudio. Con respecto a los métodos, en este estudio se ha utilizado investigación descriptiva y exploratoria. Al que se refiere a la naturaleza de la investigación se utilizó la cualitativa, la cual tiene un carácter exploratorio, ya que estimula al entrevistado a pensar y a expresarse libremente sobre el asunto en cuestión. Se entiende así aquello que no puede ser mensurable, ya que los detalles no pueden traducirse en cifras cuantificables. Los instrumentos utilizados para la realización de este estudio fueron la entrevista aplicada al técnico de seguridad del trabajo de la empresa y observación. **PALABRAS CLAVE:** Colaborador; Equipos de protección individual; Higiene; Seguridad en el trabajo.

1 INTRODUÇÃO

Em um ambiente econômico em constantes mudanças e cada vez mais competitivo, juntamente com o crescimento tecnológico é relevante para as organizações possuir uma gestão de pessoas eficaz, para que identifique situações que podem ocorrer e afetar o desempenho e bem estar do colaborador que, neste caso,

são essenciais para existência da empresa. Diante disso, podem ser alcançados os objetivos desejados pela organização, como o sucesso do negócio. Administrar pessoas vem antes, durante e depois da administração do capital ou da administração de qualquer outro recurso empresarial como máquinas, equipamentos, instalações e clientes (CHIAVENATO, 1996).

Com a finalidade de conquistar êxito na organização é necessário se ter atenção aos colaboradores que contribuem para o desenvolvimento da empresa, portanto para que eles se tornem mais satisfeitos para com a organização é preciso proporcionar boas condições de trabalho, um ambiente higiênico, seguro, visando à qualidade de vida no trabalho e bem-estar. Com essas garantias o colaborador desenvolverá suas funções com mais qualidade, produtividade, garantindo os melhores resultados, essas decisões estão associadas à importância da administração de recursos humanos inserida na organização.

A competitividade está relacionada à qualidade de vida no trabalho, assim a organização deve primeiramente, não se esquecer dos clientes internos, que são os colaboradores, os quais são responsáveis pelo serviço ou produto que é oferecido na organização, em seguida está o atendimento aos seus clientes externos. A qualidade de vida no trabalho tem uma grande importância para o sucesso da organização que depende da satisfação dos colaboradores relacionados à empresa, e também a satisfação ao ambiente onde eles desempenham suas atividades (CHIAVENATO, 2009).

Um ambiente seguro no trabalho reduz o número de absenteísmo e rotatividade. Dessa maneira, a implementação da higiene e segurança do trabalho na organização como fator prioritário proporcionará a prevenção de acidentes durante a jornada de trabalho, conseqüentemente resultados mais satisfatórios na diminuição dos possíveis acidentes. A segurança no trabalho está ligada ao dia a dia da organização onde os colaboradores devem estar sempre atentos ao desenvolver suas funções bem como observar com atenção as normas de segurança.

O acidente no trabalho é um acontecimento não planejado e não controlado que resulta em um acidente pessoal. Eles não são inevitáveis, e não manifestam por acaso, muitas vezes podem ser provocados e portanto, devem ser prevenidos através da eliminação de sua causa. Em se tratando da higiene no contexto da gestão de recursos humanos, são diversas as normas, métodos que visam a proteção da saúde física e mental do colaborador, buscando protegê-los dos riscos do ambiente de trabalho (CARVALHO; NASCIMENTO, 2002).

Portanto, este trabalho tem como objetivo geral analisar o processo de higiene e segurança no trabalho no Supermercados Big Planalto. Os objetivos específicos: descrever a importância da higiene e segurança no trabalho; identificar os riscos de acidentes de trabalho; os registros de acidentes na empresa em estudo e os equipamentos utilizados para proteção individual dos colaboradores.

Serão verificadas também a importância e os benefícios da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, da higiene e segurança no trabalho, e a ergonomia na percepção do técnico de segurança. Por fim, ações de melhoria serão sugeridas no processo de segurança no trabalho desenvolvido pela empresa em estudo.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Local da pesquisa

O estudo será realizado na empresa Supermercados Big Planalto (matriz) localizado na Av. Rôlandia, nº 4000, Centro, 87502-170, Umuarama - Paraná, com 149 colaboradores e dispõe de diversos produtos para atender aos consumidores com soluções para todos os momentos ou necessidades.

2.2 Métodos utilizados

Com relação aos métodos que foram utilizados no estudo, a pesquisa foi descritiva e exploratória. Sabe-se que o método é o caminho para buscar o conhecimento do estudo a ser realizado. Portanto, os métodos são um conjunto das atividades sistemáticas que com segurança permite alcançar o objetivo e conhecimentos verdadeiros (MARCONI; LAKATOS, 2009).

A pesquisa exploratória proporciona a familiaridade com o problema em estudo. Sobretudo quando a bibliografia, proporciona informações sobre determinado assunto e pode facilitar a delimitação de um tema de trabalho (ANDRADE, 2003).

Com relação à pesquisa descritiva, Vergara (1998) menciona que essa permite descrever situações ou fatos a partir de dados primários, que ainda não foram coletados. Esta pesquisa expõe as características de um determinado fenômeno ou população e não tem um compromisso em explicar os fenômenos que foram descritos.

No que se refere à natureza da pesquisa foi utilizada a qualitativa a qual tem um caráter exploratório, uma vez que estimula o entrevistado a pensar e a se expressar livremente sobre o assunto em questão logo, é traduzida por aquilo que não pode ser mensurável, visto que os pormenores não podem ser traduzidos em números quantificáveis e não podendo ser mensurável. Está abordagem segundo Oliveira (2000) se diferencia da abordagem quantitativa, pois não se utilizam dados estatísticos, e não se pretende mensurar unidades.

2.3 Instrumentos utilizados

Os instrumentos utilizados para a realização do estudo foi a entrevista e a observação, a qual foi aplicada ao técnico de segurança do trabalho da empresa em estudo. Com relação à entrevista, trata-se de uma conversa entre duas ou mais

pessoas em busca de obter dados relevantes sobre um determinado assunto. O tipo foi a estruturada, a qual se baseia em formulários e esses podem conter o número e teor de perguntas conforme o material que se pretende (ANDRADE, 2003).

A entrevista, segundo Severino (2007), consiste também, em coletar informações sobre um assunto solicitado e trata também da interação entre o pesquisador e o pesquisado, e pode ser estruturada sendo que as questões são direcionadas e estabelecidas e se obtém respostas mais fáceis, úteis para o levantamento.

Outro instrumento utilizado foi a observação assistemática, não participante, individual e na vida real. Teve por objetivo recolher os fatos da realidade e registrá-lo. O pesquisador não fez uso de meios técnicos ou perguntas diretas e não teve um planejamento. Essa é uma das formas de observação mais utilizadas em estudos exploratórios, por meio da observação não participante o pesquisador não participa se mantém de fora, somente assiste o fato e a observação individual é feita por um pesquisador que anota as informações sendo eventualidades reais, interpretações, e na vida real onde o evento ocorre (MARCONI; LAKATOS, 2009).

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este tópico tem por objetivo descrever o tema relacionado à gestão de pessoas. O contexto da gestão de pessoas é composto por pessoas e organizações, e neste estudo enfatiza a importância da higiene e segurança no ambiente de trabalho.

3.1 Importância da Gestão de Pessoas para as Organizações

As organizações dependem das pessoas para funcionar e alcançar o seu sucesso. Separar o trabalho da vida das pessoas é difícil, o trabalho é de grande importância em suas vidas e todos dependem do seu trabalho para conseguir atingir seus objetivos pessoais. As organizações jamais existiriam sem as pessoas, são os colaboradores que produzem, operam, atendem os clientes para atingir os objetivos esperados, assim cada um depende do outro em uma relação de dependência. As organizações estão percebendo a importância e a necessidade de estar voltada para as pessoas, contudo a gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz para alcançar os objetivos organizacionais e individuais (CHIAVENATO, 2008).

Diante disso Marras (2009, p. 18) comenta que a “[...] gestão estratégica da ARH é a única saída, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, nesses tempos de turbulência mundial”.

É relevante para as organizações investirem em gestão de pessoas, visto que as empresas não se desenvolvem sozinhas, são os colaboradores que estão por trás de todos os resultados conquistados na organização.

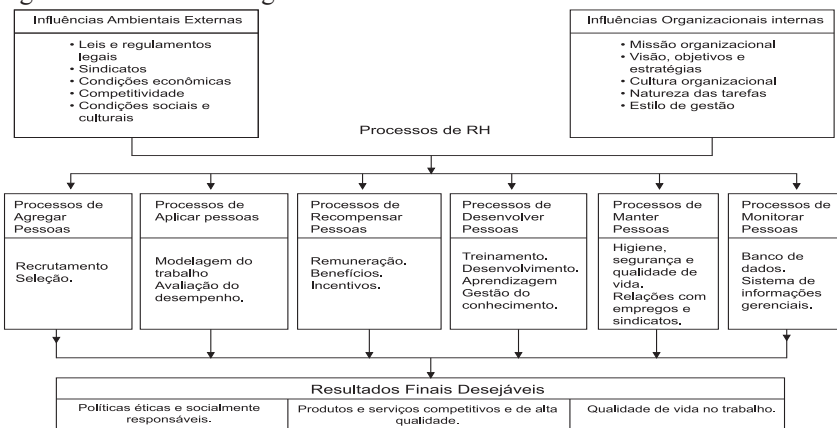
Logo Wagner e Hollenbeck (2002, p. 05) citam que “se a sua empresa emprega as melhores pessoas e é capaz de mantê-las, dispõe de uma fonte de vantagem competitiva que dificilmente será alcançada por outras empresas”. Assim, a gestão de recursos humanos trata da dimensão de pessoas, desenvolver habilidades, motivá-las e conseguir assegurar que estas pessoas continuem com o comprometimento é essencial para que a organização alcance o objetivo (DECENZO; ROBBINS, 2001).

Milkovich e Boudreau (2000) complementam que a administração de recursos humanos, entende-se por algumas decisões integradas que formam as relações de trabalho, sua qualidade influencia na capacidade da organização e de seus empregados em atingir os seus objetivos.

A gestão de recursos humanos é um processo contingencial, sistêmico e situacional e pode ser influenciado por forças externas e, também por forças internas, e não há apenas uma melhor forma de gestão, (BITENCOURT, 2010). Também procura atingir a missão da organização além de propiciar a realização dos objetivos, alcançar os resultados desejados e, conseqüentemente, obter o sucesso organizacional.

Como pode ser observado na figura 1, todos os processos de recursos humanos estão relacionados e podem ser influenciados por ambientes externos e internos. Percebe-se que, é o conjunto de todos os processos que fazem a diferença, e impactam nos resultados finais desejáveis da organização.

Figura 1: Modelo de Diagnostico de Gestão de Pessoas.



Fonte: Adaptado Chiavenato (2008, p. 17).

Deste modo, percebe-se que: “Cada processo tende a favorecer ou prejudicar os demais, quando bem ou mal utilizado” (CHIAVENATO, 2008, p. 16). Portanto, é a gestão de pessoas que realizará as funções proporcionando um ambiente de trabalho adequado, em os colaboradores podem desenvolver suas atividades com mais qualidade, produtividade e, assim, tornar a organização competitiva no mercado.

3.2 Segurança do Trabalho

Uma das funções importantes da gestão de recursos humanos é o processo de manter pessoas e neste processo está a segurança do trabalho, a qual propicia um ambiente seguro e saudável para os colaboradores em suas atividades durante a jornada de trabalho na organização.

A segurança do trabalho “[...] é o ramo que especifica as condições de proteção à vida e à saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho” (LACOMBE, 2005, p. 255). Complementando, Mattos e Másculo (2011, p. 51) apontam que:

As estatísticas mundiais de acidente de trabalho, e principalmente de grandes desastres, levaram as organizações a perceberem que a competitividade e o lucro não são suficientes para a sobrevivência no mercado. As empresas precisam saber demonstrar atitudes éticas e responsáveis quanto à segurança e saúde no trabalho. Para serem eficientes em seu gerenciamento, devem desenvolver e implementar um Sistema de Segurança [...].

A segurança do trabalho tem o propósito de assegurar a proteção do colaborador, informá-lo e conscientizá-lo das ameaças existentes no ambiente onde sua atividade é exercida.

Dessa maneira Marras (2009) cita que esta função de segurança do trabalho tem a preocupação com a prevenção de acidentes no ambiente de trabalho e a eliminação de causas de acidentes. Por isso, é preciso sempre conscientizar o trabalhador, quanto à importância da sua proteção e a dos companheiros. A prevenção de acidentes está sustentada por dois aspectos importantes, o humano com a preocupação centrada no bem-estar do colaborador e o econômico com o custo para a empresa.

Além disso, “a segurança no trabalho está relacionada com a prevenção de acidentes e com a administração de riscos ocupacionais. Sua finalidade é profilática no sentido de antecipar-se para que os riscos de acidentes sejam minimizados” (CHIAVENATO, 2008, p. 476). Corroborando, França (2010, p. 173) afirma que “[...] segurança do trabalho refere-se à preservação, prevenção,

correção ou reparação de aspectos humanos e ambientais que neutralizam riscos na condição de trabalho [...] em matéria de segurança do trabalho, as técnicas preventivas são fundamentais”.

De acordo com Snell e Bohlander (2013) a maioria das empresas tem um programa de conscientização da segurança que utiliza vários meios, como por exemplo, as palestras, filmes, folhetos. Estes meios de conscientização de segurança do trabalho são importantes para os funcionários, pois orientam para seguir os procedimentos de trabalho com segurança. Porém, segundo Garcia (2017, p. 2); “A empresa deve organizar a prevenção e fiscalizar incessantemente, para que se eliminem ou reduzam os infortúnios nos locais onde se ative”.

Ainda, para Sampaio (1998, p. 08), a segurança do trabalho é fundamental para que a empresa eleve seus índices de qualidade e produtividade. Portanto, saúde e segurança no trabalho passa a ser uma estratégia competitiva para as organizações já que envolve além da satisfação dos funcionários, a motivação, a educação e o treinamento.

3.2.1 Acidente no ambiente de trabalho

Conforme o art. 19 da Lei 8.213/1991 da Legislação Trabalhista Brasileira, o acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa [...], provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991). Segundo Marras (2009, p. 208); “O acidente de trabalho é um acontecimento involuntário resultante tanto de um ato inseguro quanto de uma situação *sui generis* que possa causar danos ao trabalhador e à organização que o abriga”.

Acrescentando, Carvalho e Nascimento (2002, p.314) afirmam que “o acidente, em termos de administração de RH, é um acontecimento não planejado e não controlado, onde a ação ou reação de um objeto, substancia, radiação ou indivíduo, resulta num acidente pessoal [...]”.

Os tipos de riscos de acidente de trabalho segundo Mattos e Másculo (2011) são os riscos mecânicos os quais são provocados por agentes que demandam contato físico com a vítima e que pode manifestar nocividade ou ocasionar também as lesões agudas e imediatas. Quanto aos riscos físicos podem ocasionar lesões crônicas e mediatas, por exemplo, ruídos, iluminação, calor, vibrações. Já os riscos químicos podem ser provocados por agentes que modificam a composição química do meio ambiente. Os riscos biológicos são decorrentes da falta de higienização do ambiente do trabalho. Os riscos ergonômicos podem ser ocasionados pela postura de trabalho, o arranjo inadequado das estações de trabalho. Também existem os riscos sociais que é a divisão excessiva do trabalho, jornada e intensificação do ritmo de trabalho. Ainda existem os riscos ambientais, os

quais podem causar problemas de poluição ambiental.

Acidentes de trabalho, de acordo com Marras (2009), podem ser classificados em acidentes sem afastamento que são aqueles em que o empregado retorna imediatamente ao seu posto de trabalho após ser atendido. Já os acidentes com afastamento são aqueles que o trabalhador, deixa de imediato as suas atividades para recuperação. Esses acidentes podem produzir a incapacidade temporária do funcionário ou acontecer a perda total da capacidade para trabalhar durante o dia do acidente ou por período menor que um ano. Quanto à incapacidade permanente parcial é quando acontece a redução permanente e parcial da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente ou por período menor que um ano. A incapacidade total permanente é aquela que causa a perda total da capacidade de trabalhar, definitivo. E morte é o falecimento do colaborador como resultado do acidente.

As causas básicas de acidentes de trabalho são as condições inseguras e atos inseguros, em que as condições inseguras são uma das principais causas de acidentes no ambiente de trabalho, como por exemplo, o equipamento defeituoso; equipamento sem proteção, iluminação imprópria, e, também os atos inseguros, situação em que as pessoas que causam os acidentes, por exemplo, ao assumir posições inseguras e trabalhar em velocidade insegura (CHIAVENATO, 2008).

3.3 Equipamentos de Proteção Individual

De acordo com Marras (2009, p. 213) “EPI é a sigla que identifica o equipamento de proteção individual utilizado pelo trabalhador com o objetivo de evitar acidentes no trabalho”. Sampaio (1998, p.117), indica que o “equipamento de proteção individual – EPI é todo dispositivo de uso individual destinado a proteger a integridade física do trabalhador”.

A utilização do equipamento de proteção individual tem a finalidade de proteger o colaborador das ameaças ou riscos a sua saúde e à segurança. Esse proceder permite também que se desenvolvam funções na organização sem preocupação evitando acontecimentos que possam causar algum malefício ao colaborador.

Considera-se o “[...] equipamento de proteção individual (EPI) todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e à saúde no trabalho” (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 357).

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho no art.166, Lei 6.514/1977 que se refere à proteção do colaborador, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento,[...]

(BRASIL, 1977).

Do mesmo modo o art. 167 da 6.514/1977 da Consolidação das Leis do Trabalho, comenta que o equipamento de proteção só poderá ser posto a venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1977).

Complementando Mattos e Másculo (2011, p.307) citam alguns exemplos de equipamentos de proteção individual, são os “[...] jalecos, luvas, respiradores, óculos, máscaras, protetores faciais entre outros [...]”. “É essencial a preocupação em relação à escolha e ao uso eficaz do EPI” (BENSOUSSAN; ALBIERI, 1997, p. 110).

Pode ser observado na figura 2, alguns equipamentos de proteção individual utilizados pelos colaboradores durante suas atividades da jornada de trabalho na organização, e os equipamentos de proteção individual podem se diferenciar em cada função exercida pelo colaborador.

Figura 2: Equipamento de proteção individual - EPI.



Fonte: Marras (2009, p.214).

Com relação à obrigação gerada pelo equipamento de proteção individual, o empregador, precisa proceder quanto ao cumprimento das exigências legais que inclui a aquisição de equipamentos de proteção do tipo adequado a cada atividade. É necessário a realização de treinamento para o colaborador quanto ao uso de equipamento aprovado pelo Ministério do Trabalho. É preciso disponibilizar para o empregado apenas os aprovados pelo Ministério do Trabalho. Além disso, reforçar a obrigatoriedade do uso de equipamento de segurança e fazer a substituição quando estiverem danificados ou inoperantes e fornecer o equipamento de proteção individual ao empregado, contra assinatura de recibo (MARRAS, 2009).

3.4 Normas Regulamentadoras

As normas regulamentadoras da Legislação de Saúde e Segurança foram consolidadas em 1978 e entre as normas regulamentadoras alguns programas são obrigatórios, como a: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT), Programa de Prevenção de riscos Ambientais (PPRA), Controle Médico e de Saúde Ocupacional (PCSMO) (FRANÇA, 2010).

Segundo o Ministério do Trabalho as normas regulamentadoras são disposições complementares do capítulo V da CLT que consiste em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos pelos empregados e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 2015).

Complementando, o Ministério do Trabalho, Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, as Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 1978).

As normas e regulamentos específicos e de segurança, segundo Snell e Bohlander (2013, p. 450):

[...] são comunicados pelos supervisores, afixados nos quadros de avisos, explicados nos manuais dos empregados e lembrados em cartazes colados no equipamento. As normas de segurança também são enfatizadas em reuniões regulares, em orientações aos funcionários e manuais dos procedimentos operacionais padronizados.

Podem ser observadas no quadro 1, as trinta e seis normas regulamentadoras que segundo o Ministério do Trabalho, consiste em garantir a proteção do

colaborador no ambiente de trabalho.

Quadro 1: Normas Regulamentadoras.

Norma Regulamentadora Nº 01 - Disposições Gerais
Norma Regulamentadora Nº 02 - Inspeção Prévia
Norma Regulamentadora Nº 03 - Embargo ou Interdição
Norma Regulamentadora Nº 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
Norma Regulamentadora Nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
Norma Regulamentadora Nº 06 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
Norma Regulamentadora Nº 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
Norma Regulamentadora Nº 08 - Edificações
Norma Regulamentadora Nº 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
Norma Regulamentadora Nº 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
Norma Regulamentadora Nº 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
Norma Regulamentadora Nº 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
Norma Regulamentadora Nº 13 - Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações.
Norma Regulamentadora Nº 14 - Fornos
Norma Regulamentadora Nº 15 - Atividades e Operações Insalubres
Norma Regulamentadora Nº 16 - Atividades e Operações Perigosas
Norma Regulamentadora Nº 17 - Ergonomia
Norma Regulamentadora Nº 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
Norma Regulamentadora Nº 19 - Explosivos
Norma Regulamentadora Nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
Norma Regulamentadora Nº 21 - Trabalho a Céu Aberto
Norma Regulamentadora Nº 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
Norma Regulamentadora Nº 23 - Proteção Contra Incêndios
Norma Regulamentadora Nº 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
Norma Regulamentadora Nº 25 - Resíduos Industriais
Norma Regulamentadora Nº 26 - Sinalização de Segurança
Norma Regulamentadora Nº 27 - Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB
Norma Regulamentadora Nº 28 - Fiscalização e Penalidades
Norma Regulamentadora Nº 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
Norma Regulamentadora Nº 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
Norma Regulamentadora Nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
Norma Regulamentadora Nº 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
Norma Regulamentadora Nº 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
Norma Regulamentadora Nº 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
Norma Regulamentadora Nº 35 - Trabalho em Altura
Norma Regulamentadora n.º 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Fonte: Adaptado Ministério do Trabalho, 2015.

3.5 Ergonomia no Ambiente de Trabalho

De acordo com Decenzo e Robbins (2001, p. 258) “um dos meios principais para uma organização diminuir os efeitos potenciais dos distúrbios de trauma cumulativo é o uso da ergonomia. A ergonomia inclui o ajustamento do ambiente de trabalho à pessoa”.

Do mesmo modo Lida (1990) comenta que a ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem, e pode-se observar que, a adaptação sempre ocorre do trabalho para o homem onde a recíproca nem sempre é verdadeira, pode-se perceber que é muito difícil adaptar o homem ao trabalho, significa que a ergonomia parte do conhecimento do homem para fazer o projeto do trabalho, ajustando às capacidades e limitações humanas. E os objetivos da ergonomia são

a segurança, satisfação e bem-estar dos colaboradores no relacionamento com os sistemas de produção.

Decenzo e Robbins (2001, p. 258) complementam que “[...] a ergonomia procura adaptar o ambiente de trabalho a cada um, de tal forma que ele seja mais propício ao trabalho produtivo, mas também mantenha a saúde do empregado”.

A ergonomia busca também a “[...] melhoria do conforto e qualidade de vida do trabalhador no seu ambiente de trabalho” (SALIBA et al, 1997, p. 12). E “[...] constitui-se no processo que busca a elaboração de projetos que têm como finalidade diminuir ao máximo o esforço do empregado no manuseio de seus instrumentos de trabalho – máquinas, equipamentos, ferramentas, mobiliário, etc” (CARVALHO; NASCIMENTO, 2002, p. 303).

De acordo com a Associação Brasileira de Ergonomia, em agosto de 2000 a Associação Internacional de Ergonomia, adotou a definição oficial que a Ergonomia é uma disciplina científica que está relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e elementos ou sistemas e a aplicação de teoria e princípios, dados e métodos a projetos com a finalidade de otimizar o bem-estar humano e também o desempenho global do sistema (ABERGO, 2017).

Do mesmo modo Wisner (1972 apud RIO; PIRES, 2001, p. 28) cita que a ergonomia é “o conjunto dos conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas [...], que possam ser utilizados com o máximo de conforto, de segurança e de eficácia”. Complementando, Rio e Pires (2001), apontam que a ergonomia é indispensável para o trabalho, já que motiva a saúde e a produtividade das pessoas que compõem as organizações. Por meio dela é possível que o trabalho seja mensurado de forma adequada, o que leva a otimização da sua eficácia, e, permitindo ainda que essas atividades tenham condições de promover a saúde do trabalhador.

3.6 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, art. 163 da Lei 6.514/1977, será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas (BRASIL, 1977).

A “[...] CIPA é um instrumento que os trabalhadores dispõem para tratar da prevenção de acidentes de trabalho, das condições do ambiente de trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança”. (MATTOS; MÁSCULO, 2011, p. 101). Complementando, Chiavenato (2008, p. 487), afirma que:

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – é uma imposição legal da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Metade dos compo-

mentos da CIPA é indicada pela empresa e outra metade é escolhida pelo voto dos funcionários, periodicamente. Cabe à CIPA apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições de segurança existentes na organização. Ela deve fiscalizar o que já existe, enquanto os especialistas de RH apontam as soluções. A CIPA tem especial importância nos programas de segurança das pequenas e médias empresas.

A comissão interna de prevenção de acidentes é uma comissão obrigatória em empresas, e, também, integrada às representantes dos empregados e empregador e destina-se a reduzir e eliminar os acidentes de trabalho ou doenças profissionais por uma sistemática norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e o número de membros desta comissão pode depender do grau de risco e, também do número de empregados (BENSOUSSAN; ALBIERI, 1997).

3.7 Higiene do Trabalho

Segundo Garcia (2017) a mobilização dos trabalhadores e também a noção de competitividade despertou o empregador para a necessidade de melhorar o ambiente de trabalho e pelo enfoque competitivo na realização do trabalho em boas condições ambientais. Esses são fatores motivacional condutor de melhor desempenho produtivo.

Assim: “O entendimento da higiene e segurança no trabalho tem ocorrido pela discussão da relação saúde – trabalho. Está se constitui em uma relação de conflito de interesses entre o trabalhador, a empresa e a sociedade” (Mattos, 2001 apud MATTOS; MASCULO, 2011, p. 17-18).

Complementando, Saliba et al. (1997, p. 13) aponta que “os objetivos de um programa de higiene do trabalho consistem em reconhecer, avaliar e controlar os riscos ambientais presentes nos locais de trabalho”.

“A higiene do trabalho é a área que se relaciona direta e indiretamente com a proteção a saúde do trabalhador no que diz respeito a aquisição de patologias tipicamente relacionadas ao trabalho ou a agentes resultantes dele” (MARRAS, 2009, p. 221).

Dessa forma, pode-se perceber a relevância da higiene e segurança do trabalho na organização, visto que estão relacionados com a proteção a saúde do colaborador e, também com a sua segurança no ambiente de trabalho na organização.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo tem por objetivo apresentar informações relacionadas à história da empresa, e apresentar também os resultados obtidos com a entrevista estruturada ao técnico de segurança do trabalho do Grupo Supermercados Planalto. Este estudo foi realizado no Supermercados Planalto, especificamente na loja Big Planalto, situada na avenida Rolândia em Umuarama – Paraná.

A história da empresa Supermercados Planalto teve início em 1958 na cidade de Ícaraima/PR. Na época em que os primeiros desbravadores chegaram na região. Sem estrutura de estradas, luz e telefone e com poucos veículos, havia a falta de mercadorias. Com o passar dos anos os negócios ampliaram e a empresa se expandiu iniciando em 1970 a construção do primeiro supermercado em Umuarama – Paraná.

Iniciou as atividades do atual Supermercado Big Planalto em 1972, na Avenida Paraná, esquina com a Rolândia, assim como as atividades de um grande atacado distribuidor com mais de 20 vendedores externos com frota de caminhões para entrega.

O grupo passou então a denominar-se J. Martins Supermercados Planalto LTDA, que veio com a missão de servir a comunidade de Umuarama e toda a região com mercadorias de primeira qualidade, e garantindo em seu estabelecimento produtos difíceis de encontrar naquela época. A empresa é parceira das melhores e maiores indústrias e fornecedores do país, comercializando mais de 30 mil itens e atendendo seus clientes com muita dedicação e amizade.

Atualmente, conta com uma estrutura de 5 Supermercados com área total de 20.000 metros quadrados de construção, estacionamento próprios; restaurante; atacado distribuidor e uma unidade de beneficiamento e empacotamento de cereais com a marca “Sara” (SUPERMERCADOS PLANALTO, 2017).

4.1 Apresentação dos Dados Coletados

Com relação aos dados coletados sobre a higiene e segurança do trabalho do Supermercado Big Planalto, segue os resultados obtidos em entrevista estruturada ao técnico de segurança do trabalho do Grupo do Supermercados Planalto.

Quanto à forma em que a empresa se previne para que não ocorra acidentes de trabalho, o Supermercados Big Planalto utiliza uma ferramenta muito eficaz que é o DDS (Diálogo Diário de Segurança) o qual tem por objetivo realizar instruções básicas, discussões de assuntos relacionados à prevenção de acidentes, saúde e segurança no ambiente de trabalho. Realizam-se também orientações constantes por parte dos responsáveis pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) aos funcionários com relação à utilização, adequação de

máquinas e equipamentos conforme as normas regulamentadoras.

Com relação à importância e aos benefícios da CIPA, higiene e segurança do trabalho na percepção do técnico de segurança, cita que a CIPA são os olhos da segurança pelo convívio diário nos ambientes de trabalho, em que os responsáveis são de grande importância na prevenção de acidentes de trabalho.

Quanto à ergonomia, tem por finalidade ajustar o colaborador às condições laborais para que se mantenha confortável e seguro em suas atividades. Dessa forma, de acordo com o técnico de segurança do trabalho, quando aplicado na execução das tarefas os conhecimentos adquiridos sobre a ergonomia, por exemplo, a postura adequada e levantamento de peso, consegue-se ter uma vida laboral mais produtiva sem perdas e afastamentos.

Os tipos de equipamentos de proteção individual importantes para a proteção do colaborador que o Supermercados Big Planalto utiliza são, botas de PVC, avental, luvas de látex, óculos de segurança, respirador, luva malha de aço é essencial para a proteção do colaborador evitando acidentes como o corte nas mãos, calçado de segurança para proteção dos pés contra o impacto de quedas de objetos, cinto de segurança pára-quedista para a proteção do colaborador contra quedas, creme de proteção para as mãos, protetor facial, japona térmica.

O Supermercados Big Planalto possui, anualmente, um cronograma contendo treinamentos que são ministrados para a proteção e prevenção de acidentes na empresa.

Caso haja acidentes graves a empresa têm os cipeiros e uma equipe de brigadistas que são treinados para qualquer tipo de ocorrência de acidentes que possam vir a acontecer durante a jornada de trabalho. Em relação aos registros de acidentes que a organização presenciou durante o ano foram cortes, torções, acidentes de trânsito.

O Supermercados Big Planalto entende por grau de risco, o perigo em que o trabalho oferece ao trabalhador e são classificados estes riscos pela gravidade dos acidentes como pequeno, médio e grande. Com relação à CIPA são realizadas 12 reuniões anuais ordinárias e quando ocorre algum acidente grave é convocada uma reunião extraordinária para tratar sobre o ocorrido.

Quanto à higienização dos equipamentos no Supermercados Big Planalto, alguns são higienizados pela empresa, porém a maior parte são de responsabilidade do trabalhador pela limpeza desses equipamentos.

O técnico de segurança do trabalho com relação à dificuldade da implantação e manutenção da CIPA comentou que não houve problemas, mas reforçou a todos a importância de se ter o conhecimento suficiente para aplicar no ambiente de trabalho e que todos os funcionários devem participar de todas as reuniões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a pesquisa realizada neste estudo pode-se compreender a importância da implantação da higiene e segurança do trabalho em uma organização, que por meio do técnico de segurança do trabalho permite aos colaboradores e à organização a possibilidade de redução de acidentes que possam acontecer durante a jornada de trabalho, promovendo constantemente a conscientização e prevenção de acidentes.

Por meio da entrevista realizada na empresa Supermercados Big Planalto observou-se que a organização busca sempre conscientizar seus colaboradores, ministrando palestras, realizando reuniões sobre os cuidados e os riscos, e sempre informando a eles quanto à utilização dos equipamentos de proteção individual, ergonomia, conseqüentemente proporcionando à organização resultados satisfatórios com relação à diminuição de acidentes e afastamentos causados por esses acidentes.

Percebe-se também a mudança comportamental por parte dos colaboradores, além disso, o Supermercados Big Planalto possui uma comissão interna de prevenção de acidentes e brigadistas em casos de acidentes graves que possam vir a ocorrer. Do mesmo modo constatou-se que a organização tem uma grande preocupação com relação à proteção e bem-estar do colaborador durante o período em que ele está desenvolvendo suas atividades.

Mesmo percebendo que o Supermercados Big Planalto tem olhar voltado para seus funcionários em relação ao acidente de trabalho, é possível após a observação sugerir melhorias e maior produtividade dos colaboradores em suas atividades desenvolvidas na organização. Sugere-se então a implantação de atividade de ginástica laboral com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e a manutenção da saúde dos colaboradores. Em análise no local também se observou a prática de movimentos repetitivos. Para isso, sugere-se a pausa de alguns minutos dos colaboradores durante a jornada de trabalho e o revezamento nas atividades laborais.

Portanto, a partir deste estudo da análise da higiene e segurança do trabalho no Supermercado Big Planalto pode-se concluir que as medidas de melhorias que foram sugeridas poderão reduzir afastamentos, aumentar a qualidade de vida no ambiente de trabalho e, conseqüentemente o aumento de produtividade por parte dos colaboradores na organização.

REFERÊNCIAS

ABERGO. Associação Brasileira de Ergonomia. **O que é Ergonomia**. 2017. Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_

ergonomia>. Acesso em: 20 jun. 2017.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

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

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

BRASIL. Presidência da República. **Lei 6.514**, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6514.htm>. Acesso em: 26 jun. 2017.

_____. **Lei 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 26 jun. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Normas regulamentadoras.** 2015. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

_____. **Normatização.** 2015. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

_____. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. **NR 1 - Disposições Gerais.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

CHIAVENATO, I. **Como transformar RH (de um centro de despesa) em um centro de lucro.** São Paulo: Makron books, 1996.

_____. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

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

DECENZO, D. A.; ROBBINS, S. P. **Administração de recursos humanos**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC- Livros Técnicos e Científicos Editora S. A., 2001.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

GARCIA, R. G. **Manual de rotinas trabalhistas**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher Ltda, 1990.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MATTOS, U. A. O.; MÁSCULO, F. S. (Org.). **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/ Abepro, 2011.

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

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2000.

RIO, R. P.; PIRES, L. **Ergonomia: fundamentos da pratica ergonômica**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

SALIBA, T. M. et al. **Higiene do trabalho e PPRA**. São Paulo: LTr, 1997.

SAMPAIO, J. C. A. **PCMAT: Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Industria da Construção**. São Paulo: Pini: SindusCon-SP, 1998.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

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

SUPERMERCADOS PLANALTO. **Historia**. 2017. Disponível em: <<http://www.mercadoplanalto.com.br/historia.php>>. Acesso em: 25 Set. 2017.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2002.