



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

BRUNO DA SILVA OLIVEIRA

**SEGURANÇA NO TRABALHO: QUESTÃO DE QUALIDADE
DE VIDA**

Assis
2014



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

BRUNO DA SILVA OLIVEIRA

**SEGURANÇA NO TRABALHO: QUESTÃO DE QUALIDADE
DE VIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao curso de Administração, do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial para obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando (a): Bruno da Silva Oliveira
Orientador (a): Márcia Valéria Seródio Carbone

Assis
2014

FICHA CATALOGRÁFICA

OLIVEIRA, Bruno da Silva.

Segurança no Trabalho: Questão de Qualidade de Vida / Bruno da Silva Oliveira. Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA- Assis, 2014. -26-páginas.

Orientadora: Márcia Valéria Seródio Carbone.

Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

1. Segurança no Trabalho. 2. Questão de Qualidade de Vida.

CDD: 658

Biblioteca da FEMA

SEGURANÇA NO TRABALHO: QUESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA

BRUNO DA SILVA OLIVEIRA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Márcia Valéria Seródio Carbone _____

1 Analisador (1): Maria Beatriz Alonso do Nascimento _____

Assis
2014

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Aauto e
Josilda e a minha namorada Lays.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado força e conhecimento para conclusão deste trabalho.

Agradeço aos meus pais pela ajuda e apoio para concluir este curso.

À minha namorada Lays por estar sempre ao meu lado, pelo seu companheirismo e compreensão, me apoiando nesse trabalho.

A minha orientadora Prof. Marcia Seródio Carbone pelo auxílio, suporte e correções.

Aos meus amigos que fizeram parte nesta etapa da minha vida.

“Nãõ tentes ser bem sucedido, tenta antes ser um homem de valor. ”
Albert Einstein.

RESUMO

Segurança e qualidade de vida no trabalho passaram a ser prioridades em empresas que buscam eficiência e qualidade de seus produtos ou serviços. Cada organização tem suas necessidades de segurança, desde a microempresa até a de grande porte. Com isso, deve-se ter um olhar, em particular, para a segurança e qualidade de vida de seus colaboradores. Segurança e qualidade de vida são sinônimos de estratégia para um bom e eficaz desempenho no ambiente organizacional. Pretendem sempre diminuir acidentes e doenças no trabalho. Para que isso aconteça gradualmente, as empresas devem investir cada vez mais na segurança de seus colaboradores.

Palavras-chave: Segurança no trabalho, qualidade de vida, acidentes de trabalho.

ABSTRACT

Safety and quality of life at work has become priorities in companies seeking efficiency and quality of their products or services, each company has their security needs, from micro to large, with so companies have to have a look in particular for safety and quality of life of its employees. Safety and quality of life is synonymous with a good strategy and effective performance in the organizational environment. Always aim to reduce accidents and diseases at work. For this to happen gradually, companies are increasingly investing in the safety of its employees.

Keywords: Job security, quality of life, work accidents.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. CIPA.....	13
3. EMPRESA.....	15
4. CIPA E AS EMPRESAS - OBRIGAÇÕES E DEVERES.....	16
4.1 CIPA - OBRIGAÇÕES E DEVERES.....	16
4.2 AS EMPRESAS - OBRIGAÇÕES E DEVERES	17
5. SEGURANÇA, ACIDENTES E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO...20	
5.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	22
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS.....	25

1. INTRODUÇÃO

É sabido que as empresas que investem na segurança de seus colaboradores deixam o ambiente mais harmônico e os colaboradores tendem a produzir com maior eficiência e maior quantidade. Segurança no trabalho passou a ser prioridade nas empresas, segurança é sinônimo de estratégia para um bom desempenho e eficácia no ambiente organizacional. Pretendem sempre diminuir os acidentes de trabalho, para que isso aconteça gradualmente.

Mesmo com conjuntos de leis e normas, os acidentes de trabalho acontecem frequentemente, por motivos variados. Gastos com acidentes de trabalho já passam de R\$70 bilhões de reais (dados de 2012, **Jornal O Estado de S. Paulo**). As empresas estão se estruturando para atingir a diminuição dos gastos, mas, para isso acontecer, as empresas e os colaboradores têm que manter o bom senso para o bem-estar e segurança no ambiente organizacional, avaliando e controlando situações de risco. Para que esses acidentes sejam evitados, as empresas buscam profissionais que fiscalizam os colaboradores em suas funções de exercício de trabalho. Os acidentes de trabalho são classificados em três tipos: acidente típico, acidente de trajeto e doença profissional. A falta de fiscais eficientes que visam à segurança, faz com que os acidentes se tornem mais frequentes; mas, por outro lado, o manuseio correto dos equipamentos de proteção individual (EPI) como capacetes, luvas, protetores de ouvido, máscaras, coletes de segurança e botas (no caso de usinas de álcool e açúcar) evitam os acidentes mais comuns.

Nos últimos anos, o tema da segurança vem sendo questionado cada vez mais nas empresas. Com ênfase na segurança e saúde de seus colaboradores, as empresas têm o objetivo de diminuir os acidentes de trabalho. Evitando acidentes, as empresas tendem a produzir e aumentar a qualidade de seus produtos. As empresas procuram promover palestras e treinamentos para que a segurança de seus colaboradores não seja afetada pelo trabalho. Valorizar o trabalhador passou a ser prioridade no ambiente organizacional. Muitas empresas premiam os setores se não houve acidentes de trabalho no decorrer do ano. A identificação de perigos e controles de riscos é importante para a segurança coletiva. A falta de incentivos para a segurança prejudica não só o trabalhador, mas também a empresa.

O tema Segurança no Trabalho, que atualmente tem uma grande importância, abrange diversos fatores que estão relacionados à vida profissional de cada pessoa.

Deve-se destacar, ainda, a importância da administração do programa de segurança em empresas, particularmente nas pequenas: uma empresa de pequeno porte não é, do ponto de vista organizacional, uma empresa de grande porte em miniatura. Esse fato não pode ser esquecido quando formos organizar o setor de saúde e segurança no trabalho em empresas pequenas.

Com intuito de que outras pessoas aprofundem seus conhecimentos no que refere-se a segurança no trabalho, aprofundaremos com a pesquisa em busca de melhorias aos colaboradores dentro do ambiente de trabalho, detectando os direitos do trabalhador a respeito da prevenção de acidentes. Este trabalho proporciona ao leitor um esclarecimento sobre as devidas normas de segurança estabelecidas pelas CIPA junto ao Ministério do Trabalho.

2. CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças vinculadas ao trabalho. Buscando melhorar a relação entre o trabalho com a vida e saúde dos trabalhadores. Visando contribuir para que o acidente de trabalho não se torne rotina nas organizações, para isso os integrantes da CIPA elaboram mapas de riscos e relatam condições de riscos no ambiente de trabalho para reduzir ou até mesmo neutralizar os acidentes.

A primeira lei criada para proteger o trabalhador foi criada em 1802 na Inglaterra, esta lei estabeleceu para os trabalhadores 12 horas de trabalho diário. Em 1862 a França adota a regulamentação da Segurança e Higiene do Trabalho, ao decorrer dos anos a Alemanha e os Estados Unidos adotam essa regulamentação. No Brasil, a primeira lei somente surgiu em 1919. Também em 1919 surgiu a OIT (Organização Internacional do Trabalho) com intuito de preservar a saúde e a vida dos trabalhadores. A CIPA no Brasil só surgiu em 1944 quando alguns trabalhadores e empresários notaram que algo precisava ser mudado no que tange a prevenção de acidentes de trabalho.

Segundo Moraes (2012, p. 228) a quinta Norma Regulamentadora (NR) do trabalho urbano, cujo título é Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - estabelece a obrigatoriedade das empresas em organizar e manter, dependendo da sua classificação econômica, uma comissão constituída por representantes dos empregados e do empregador. Esta NR passou por uma profunda alteração através da Portaria SSST (Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho) 8 de 23/02/1999. A NR 5 tem a sua existência jurídica assegurada, em nível de legislação ordinária através dos artigos 163 a 165 da CLT, descrito abaixo:

Art. 163. 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.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo

anterior.

§ 1º Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º O mandato dos membros eleito da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida reeleição.

§ 4º O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º O empregador designará, anualmente, dentre seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob a pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

É de fundamental importância e obrigatoriedade cumprir as normas estabelecidas pela CIPA através dos Ministérios do Trabalho, um representante será responsável para exercer a função de verificar e supervisionar os demais funcionários referentes ao uso de equipamentos de segurança e o cumprimento das normas; O representante passa por um processo de eleição para que possa exercer determinadas funções, com mandato de um ano, sendo assegurado de que não pode sofrer despedida arbitrária.

Segundo Campos (1999, p. 232):

[...] A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador [...]

A vida e saúde dos trabalhadores estão sendo prioridades nos dias atuais, considerando também o papel das empresas em relação ao bem estar de seus colaboradores. A fiscalização dos membros da CIPA é muito importante para evitar acidentes.

3. EMPRESA

Empresa pode ser classificada em várias formas de negócio, porém com a mesma finalidade que é o lucro. Empresa é muito importante para o crescimento do país onde ela se instala, proporcionando empregos e rendas.

Segundo Tavares (1995, p. 9), empresa é todo empreendimento ou associação destinada a explorar um negócio de forma organizada, com a finalidade de atingir determinado objetivo, que pode ser o lucro ou o atendimento a uma necessidade da sociedade, constitui uma empresa.

As empresas podem ser classificadas segundo a forma de propriedade, o tamanho, tipo de produção e o tipo de associação. Em termos de propriedade uma empresa pode ser:

- Pública (propriedade do Estado)
- Privada (propriedade particular)
- Mista (de capital estatal e privada)

De acordo com o tamanho, podemos classificar uma empresa em:

- Micro (com limite de faturamento e restrição de atividades)
- Média (porte intermediário, de 50 a 250 empregados)
- Grande (muitos empregados e grandes instalações)

Quanto ao tipo de produção, uma empresa pode ser:

- Primária ou extrativa
- Secundária ou de transformação
- Terciária ou prestadora de serviços

De acordo com o tipo de associação, algumas classificações são:

- Por firma; formado por nome civil do empresário.
- De capital e indústria; sócios onde uma parte entra com o capital e outras com a mão de obra.
- Por quotas de responsabilidade limitada; microempresas e empresas de pequeno porte.
- Sociedade anônima; capital dividido por ações.

- Cooperativa; sociedade de pessoas
- Economia mista; pública e privada

4. CIPA E AS EMPRESAS - OBRIGAÇÕES E DEVERES

Fazer para que os acidentes de trabalho se tornem raros não é um trabalho tão fácil. A CIPA é uma ferramenta muito importante para que esses acidentes sejam diminuídos e extintos do ambiente organizacional. Os integrantes da CIPA são os colaboradores que em sua maioria são referências dentro da organização.

4.1 CIPA – OBRIGAÇÕES E DEVERES

Segundo Moraes (2013 p. 162) A CIPA terá por atribuição:

a) Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), onde houver;

Sobre o mapa de riscos, ver Portaria SSST (Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho) 25, de 29/12/1994.

b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;

c) Participar de implantação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;

d) Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

e) Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixas em seu plano de trabalho e discutir as situações de riscos que foram identificadas;

f) Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

g) Participar com o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), quando houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores;

i) Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de

Riscos Ambientais) e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

j) Divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletiva de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;

l) Participar, em conjunto com o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), onde houver, ou com o empregador da análise de causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;

m) Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;

n) Requisitar à empresa as cópias das CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) emitidas;

o) Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho - SIPAT.

p) Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

Observa-se que com essas obrigações da CIPA o objetivo é prevenir o máximo quaisquer situações que possa colocar o colaborador em perigo, relatando condições de risco no ambiente organizacional, proporcionando a proteção e saúde dos mesmos. Diminuir e neutralizar os acidentes de trabalho passou a ser prioridade dentro das empresas, de modo que os colaboradores passem a exercer suas funções com os devidos equipamentos de segurança, garantido a proteção de suas vidas e futuramente um bom rendimento no trabalho.

4.2 AS EMPRESAS - OBRIGAÇÕES E DEVERES

Empresas que investem em segurança de seus colaboradores fazem com que o trabalho tenha um rendimento melhor e de boa qualidade. O colaborador se sente mais seguro para exercer sua função no ambiente organizacional, proporcionando harmonia e lucratividade dentro das empresas.

Saliba e Pagano (2007) citam que o empregador deverá proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

Para Moraes (2013 p. 256), a empresa é obrigada a fornecer aos empregados,

gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Segundo Pretti (2011, p. 347), é responsabilidade do empregador, determinar e fiscalizar o uso efetivo do EPI pelos empregados que estão sujeitos às condições nocivas (TST, súmula 289), sob pena, recusado o equipamento pelo empregado, incorrer em dispensa por justa causa.

Segundo Saliba e Pagano (2007, p. 63) a empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

O treinamento de CIPA em primeiro mandado será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

Saliba e Pagano (2007, p. 63) afirmam que o treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

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

Ferreira (2006 p. 230) cita que cabe às empresas:

- I – Fazer e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às preocupações a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

De modo que a segurança do trabalhador dentro do ambiente de trabalho esteja sempre em prioridade a CIPA promove artigos referindo-se às obrigações da empresa para os diversos setores e funções.

O equipamento de segurança do trabalhador é de custo total da empresa, e o uso deve ser supervisionado através de fiscais que exercem funções exclusivamente a esses trabalhadores, no que tange aos mesmos o uso obrigatório de equipamentos de segurança no trabalho.

A fiscalização deve ser estendida também sobre o estado de uso dos equipamentos, para que os trabalhadores estejam devidamente protegidos.

A CIPA promove treinamentos aos trabalhadores atribuindo seus devidos regulamentos e regras, condições de trabalho, noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa, para então melhor informa-los.

5. SEGURANÇA, ACIDENTE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segurança no trabalho consiste em prevenir a integridade dos trabalhadores que estão expostos a riscos no seu ambiente de trabalho, visando sempre à diminuição de acidentes e doenças que possa ocorrer no ambiente organizacional. Investir em segurança e na prevenção de doenças do trabalho permite que os trabalhadores possam exercer suas funções com mais qualidade. Segurança no trabalho é implantada com o conhecimento da área organizacional, ocasionando melhorias e diminuições em acidentes envolvendo os colaboradores das empresas.

Segundo Macedo (2012, p. 7) ao longo da história do mundo, o homem sempre enfrentou os mais diversos tipos de riscos. O trabalho é, talvez, a maior fonte desses riscos, até porque o homem passa a maior parte de sua vida dentro de seu ambiente laboral, afastando-se da sua família. Desde o caçador mais primitivo, passando pelo artesão da Idade Média, com "escala" nos primeiros trabalhadores fabris da Revolução Industrial, até chegar no trabalho moderno, o homem constantemente passou por diversos riscos de acidentes, de aquisição de doenças e, mesmo, de perder seu maior bem: a própria vida.

Pretti (2011, p. 343) cita que a segurança do trabalho é definida por normas e leis. No Brasil a legislação de segurança do trabalho compõe-se de Normas Regulamentadoras, Normas Regulamentadoras Rurais, Leis Complementares como Portarias e Decretos e, também, as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil.

Ferreira (2006, p. 229) comenta que segurança no trabalho visa basicamente a garantir condições adequadas à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, tanto no que se refere à observância dos preceitos legais quanto à aplicação de novos conceitos de gestão ambiental e gerenciamento ecológico.

Segundo Marques (2011, p. 69) a saúde e segurança dos empregados 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 certo nível de saúde dos empregados.

Segundo Pretti (2011, p. 345), acidente do trabalho é toda lesão corporal ou perturbação funcional que ocorre com o empregado, nos exercícios de suas atividades a serviço da empresa, causando morte, perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho (Lei 8.213/91, art.19). A mesma lei reza, em seu artigo 21, que equipara-se também ao acidente de trabalho, o seguinte:

I - O acidente ligado ao trabalho, que embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do empregado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - O acidente sofrido pelo empregado no local e horário de trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros fortuitos ou decorrentes de força maior;

Na visão de Mattos (2011, p. 3) observa-se que:

[...] quando se pretende estudar esse fenômeno, com objetivo de evitar sua ocorrência, constata-se que essa definição apresenta limitações, dificultando o entendimento. Em primeiro lugar por não apontar as causas e definir o fenômeno pela sua consequência, tonando assim impossível fazer a prevenção. Além disso, a lei somente considera evento acidente se a vítima for um trabalhador formalmente empregado. Com isso ficam de fora as situações que o trabalhador é informal, sem qualquer vínculo empregatício [...].

Segundo Pretti (2011, p. 347) A empresa contratante, por sua vez, tem por obrigação comunicar a Previdência Social, através da Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) até o primeiro dia útil após o acontecimento, independentemente se o trabalhador foi ou não afastado do trabalho. Em caso de morte, essa comunicação deve ser imediata. A falta do cumprimento dessas determinações implica em punição da empresa, mediante o pagamento de multa.

Ferreira (2006, p. 232) cita que as principais causas de acidentes são:

a) características pessoais inadequadas, devido a problemas relacionados a personalidade, inteligência, motivação, aptidões sensoriais e motoras, experiência, etc.;

b) comportamentos disfuncionais, como desatenção, esquecimento, negligência e imprudência;

c) degradação do ambiente de trabalho, devido a fatores potencialmente causadores de acidentes, como equipamentos mal projetados ou em precário estado de conservação, layout (arranjo físico) mal definido etc.;

No caso de acidente de trabalho, a empresa terá que arcar com os custos gerados, como: gastos com transporte do acidentado, gastos com danos materiais (maquinário, veículo, etc.), indenizações, afastamento pois os primeiros 15 dias são pagos pela empresa, contratação de mão de obra temporária para ocupar o cargo do colaborador acidentado, e outros fatores ao favor do trabalhador. Com esses fatores que sairá um custo muito alto para a empresa ao invés de adquirir equipamentos adequados e de boa qualidade.

5.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de vida no trabalho vem sendo aplicado nas empresas para que se tenha mais qualidade no ambiente organizacional. A satisfação que o colaborador tem em trabalhar em um ambiente seguro e com possibilidades de futuro na empresa faz com que a lucratividade da empresa aumente.

Segundo Ogata e Simurro (2009, p. 1) quando se discute qualidade de vida, muitos são os termos utilizados para descrever o seu conceito, o seu significado. Pode-se, frequentemente, observar, mesmo entre os profissionais da área, que não há consenso e continua sendo objeto de grande discussão a definição da expressão.

Sant'anna e Klimnik (2011, p. 8) citam que ao procederem uma análise do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho, concluem que, inicialmente tratada como uma reação individual ao trabalho, e depois, como um elo de projetos cooperativos de trabalho, a QVT evoluiu e passou a ser compreendida como um meio para o enriquecimento do ambiente de trabalho e para o alcance de maiores níveis de produtividade e satisfação, vindo a invocar termos como "gerenciamento participativo" e "democracia industrial".

Segundo Oliveira (2003, p. 160) na Revolução Industrial, as empresas não ofereciam ambientes saudáveis, capazes de proporcionar aos trabalhadores condições favoráveis para que executassem suas tarefas, o que provocava fadiga, decorrente dos excessos e demasiadas jornadas de trabalho. Na época, os operários não tinham nenhuma representação de classe nem lei que protegesse, resultando em exploração de mão-de-obra, porquanto os patrões tinham como objetivo somente o lucro, pouco importando o bem-estar social da classe operária.

Oliveira (2003, p.160) comenta que a saúde das pessoas era comprometida em virtude da total falta de higiene dos ambientes fabris, em que proliferavam doenças não apenas pelo contágio, como, principalmente, pelo grande esforço

físico a que eram os acidentes de trabalho, porquanto não se pensava em preveni-los e tampouco em qualidade de vida. O objetivo das fábricas estava centrado na produção e, conseqüentemente, no lucro.

Para Ogata e Simurro (2009, p. 7) Qualidade de vida no trabalho é um conceito e uma filosofia que visam melhorar a vida dos empregados dentro das instituições, de modo que eles tenham maior envolvimento e satisfação no trabalho e menos estresse e exaustão. Trata-se de um método pelo qual todos os membros da organização, por meio dos canais de comunicação abertos e apropriados, caminham para tal fim, tendo voz nas decisões que afetam sua função, em especial, e o ambiente de trabalho, em geral. A qualidade de vida no trabalho representa uma administração em que todos têm uma sensação de posse, autocontrole, responsabilidade e amor-próprio. Neste contexto, QVT exigiria a combinação de quatro requisitos e percepções dos trabalhadores em relação à empresa:

- Percepção de apoio e cuidados da empresa - benefícios sociais (plano de saúde, seguro de vida, transporte).
- Necessidades de as empresas facilitarem a vida dos empregados - conveniências (lavanderia, correio, convênios de descontos etc.).
- Necessidade de realizar desejos pessoais - horário flexível, sessões de massagem, sala de ginástica.
- Necessidade de manter bons relacionamentos pessoais - reconhecimento, transparência, bom clima organizacional.

Toda empresa que busca sucesso e qualidade de seus produtos ou serviços, se preocupa com o bem-estar de seus colaboradores. Empresa que investir na qualidade de vida de seus funcionários, no reconhecimento, tende a deixar o colaborador mais motivado para fazer suas funções e com mais eficiência.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema abordado nesse trabalho busca informar as condições diversas que ocorrem no ambiente organizacional. O planejamento e estratégica no requisito segurança vêm sendo constante no decorrer dos anos, as empresas estão preocupadas com a segurança e saúde de seus colaboradores.

Por sua vez, as empresas com suas palestras e orientações sobre o procedimento da segurança no ambiente organizacional prometem certas condições de trabalho que, na prática, não cumprem com suas promessas. Investem em equipamentos de segunda qualidade ou mesmo não atendendo as necessidades do colaborador, ou o mesmo não usufruir dos equipamentos de segurança por motivo próprio. Com isso, os riscos que incorram num acidente de trabalho aumentam. No caso de acidente de trabalho, a empresa terá que arcar com os custos gerados, como: gastos com transporte do acidentado, gastos com danos materiais (maquinário, veículo, etc.), indenizações, afastamento, pois os primeiros 15 dias são pago pela empresa, contratação de mão de obra temporária para ocupar o cargo do colaborador acidentado, e outros fatores ao favor do colaborador. Com esses fatores sairá um custo muito alto para empresa ao invés de adquirir equipamentos adequados e de boa qualidade.

Nos últimos anos o tema segurança vem sendo questionado cada vez mais nas empresas. Enfocando na segurança e saúde de seus colaboradores, as empresas têm o objetivo de diminuir os acidentes de trabalho, evitando acidentes as empresas tendem a produzir e aumentar a qualidade de seus produtos. As empresas procuram promover palestras e treinamentos para que a segurança de seus colaboradores não seja afetada pelo trabalho. Valorizar o trabalhador passou a ser prioridade no ambiente organizacional. Muitas empresas premiam os setores anualmente se não houve acidentes de trabalho no decorrer dos anos. A identificação de perigos e controles de riscos é importante para a segurança coletiva. A falta de incentivos para a segurança prejudica não só o trabalhador, mas também a empresa.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, G. M **Normas regulamentadoras comentadas e ilustradas: legislação de segurança e saúde no trabalho**, 2013- 2014.
- CAMPOS, A. **CIPA - Comissão Interna de prevenção de acidentes**, Armando Campos 1999, Editora SENAC São Paulo.
- FERREIRA, V. C. P. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócio**, Victor Cláudio Paradela Ferreira, Editora FGV, 2006
- MACEDO, R.B. **Segurança, saúde, higiene e medicina no trabalho**, Rui Bocchino Macedo, Editora IESDE 2012.
- MARQUES, W. L. **Recursos humanos: conhecendo a admissão e demissão do seu colaborador**, Wagner Luiz Marques, Editora PAULUS, 2013
- MATOS, U. A. O. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Dados Eletrônicos: São Paulo. Elsevier, 2011.
- MORAES, G. **Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho**, Giovanni Moraes, Editora GVC,2012.
- OGATA, A. e SIMUNO, S. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa**, Alberto Ogata e Sâmia Simuno, Editora: ELSEVIER - Campus, 2009.
- OLIVEIRA, O. J. **Gestão da qualidade: tópicos avançados**, Otávio J Oliveira, Editora: THOMSON, 2003.
- PRETTI, G. **Direito do trabalho para concursos**, Gleibe Pretti, Editora IESDE, 2011
- SALIBA, T, M, e PAGANO, S, C, R, S. **Legislação de Segurança, Acidente do Trabalho e saúde do trabalhador**. Editora LTR – São Paulo – 2007..
- SANT'ANNA, A. S. e KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**, Anderson de Souza Santanna e Zélia Miranda Kilimnik, Editora ELSEVIER – Campus – 2011.
- TACHIZAWA, Takeshy e Outros. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**, Takeshy Tachizawa, Vitor Cláudio Paradela Ferreira e Antônio Alfredo Mello Fortuna, Editora FGV, 2006
- TAVARES. J. C. O. **Típicos de administração aplicada à segurança do trabalho**. Dados Eletrônicos: São Paulo: SENAC, 1995.