A Influência da Gestão de Pessoas na Saúde e Segurança do Trabalho: Desenvolvendo o Capital Humano das Organizações

Daihene Taís Cole[1]; Eduardo Concepción Batiz Oliveira[2;] Marco Aurélio de Oliveira[3;]

[1]Programa de Mestrado Profissional em Engenharia de Produção, Centro Universitário SOCIESC – UNISOCIESC, Joinville, Brasil;

RESUMO

Na atualidade, as empresas estão envolvidas continuamente em um processo de mudança. Desde a revolução industrial, imensas foram as inovações tecnológicas. Sobreviver neste ambiente de transformações rápidas, competitividade, com sustentabilidade financeira, dispõe de estratégias assertivas por parte das empresas. Observa-se também que neste movimento o Capital Humano vem ganhando seu espaço nas organizações, seja por leis, normas, ou pela necessidade do ambiente de trabalho. A área de Recursos Humanos busca desempenhar seu papel, sendo cada vez menos burocrática e mais voltada para ação estratégica em sua gestão. Este artigo refere-se a uma pesquisa que tem como objetivo estudar a influência da Gestão de Pessoas na Saúde e Segurança no Trabalho, sendo plausível neste processo desenvolver o Capital Humano nas organizações, visando melhores resultados. Com a utilização da pesquisa em campo e entrevistas, foi possível realizar mapeamentos e sugerir melhorias na gestão das empresas do ramo Têxtil do norte de Santa Catarina, uma vez que, a cada novo processo nas organizações, tornam-se relevante os investimentos na saúde, na qualidade de vida e na segurança no trabalho dos profissionais. A relação entre as práticas de Gestão de Pessoas e a Saúde e Segurança no Trabalho possibilita à área de Recursos Humanos uma visão sistêmica da organização, bem como permite alinhar práticas de gestão com maior assertividade, conforme a cultura organizacional de cada empresa.

Palavras chave: Segurança no Trabalho, Gestão de Pessoas, Capital Humano.

ABSTRACT

Today, companies are continually engaged in a process of change. Since the industrial revolution, technological innovations have been immense. Survive in this environment of rapid transformations, competitiveness, with financial sustainability, has assertive strategies on the part of the companies. It is also observed that in this movement Human Capital has been gaining its space in organizations, be it by laws, norms, or by the need of the work environment. The Human Resources area seeks to play its role, becoming less bureaucratic and more focused on strategic action in its management. This article refers to a research that aims to study the influence of People Management on Health and Safety at Work, and it is plausible in this process to develop Human Capital in organizations, aiming at better results. With the use of field research and interviews, it was possible to carry out mappings and suggest improvements in the management of companies in the Têxtil branch in the north of Santa Catarina, since each new process in organizations becomes relevant investments in

health, Quality of life and safety in the work of professionals. The relationship between the practices of People Management and Health and Safety at Work allows the Human Resources area a systemic view of the organization, as well as allows align management practices with greater assertiveness, according to the organizational culture of each company.

Key words: Occupational Safety, People Management, Human Capital.

1. INTRODUÇÃO

A cada dia, são mais evidentes os avanços tecnológicos que ocorrem nas empresas no âmbito mundial. Da mesma forma, estão cada vez mais presentes as imensas pressões competitivas que conduzem a mudanças rápidas. Nem sempre o ambiente de trabalho se adapta ou está adaptado a esta situação de transformação de cenário em um curto prazo.

Neste sentido, a Segurança e Saúde do Trabalho possui um papel importante na adaptação dos ambientes de trabalho, para que sejam adequados às características das pessoas que fazem uso deles. Por outro lado, as organizações deveriam ser capazes de enfrentar os desafios da Segurança e Saúde no Trabalho com a transformação de ações eficazes de condições de trabalho em processos permanentes, estratégicas e assertivas na gestão.

No Brasil, a legislação relacionada à Segurança e Saúde no Trabalho não está em alguns casos, atualizada com relação às pesquisas que são realizadas dentro e fora do país. Essa situação contribui para a lentidão das mudanças ou para a impossibilidade de realizar mudanças. Por outra parte, a prática de uma gestão de riscos proativa acaba, por sua vez, não tendo a devida prioridade nas organizações.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em seu Art. 1º, "[...] estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas". (BRASIL, 1943). Tomando como base a CLT, um exemplo que demonstra essa questão é o que consta no artigo 198, seção XIV, "Prevenção da Fadiga: "É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher" (BRASIL, 1943).

Os especialistas em Ergonomia já há muitos anos estão estudando as consequências para a saúde do carregamento manual de cargas e qual seria o peso máximo a ser manipulado em um determinado tempo, para que a atividade não comprometa a saúde dos trabalhadores. Em 1985, o National Institute for Occupational Safety and Health – NIOSH publicou uma equação para o cálculo da carga limite

recomendada e que foi atualizada em 1991. Nela se estabelece que o peso máximo em condições ideais a ser carregado é de 23 Kg (ESPAÑA, 1998).

Legalmente, as empresas estão “protegidas” pela CLT, mas se sabe que esse peso de 60 Kg é inadmissível e que leva à aparição de distúrbios osteomusculares que, na maioria dos casos, são irreversíveis. Nenhuma norma no país pode estar na contramão da CLT, ou seja, não pode ser estabelecido um peso maior de 60 Kg, mas esse padrão está totalmente ultrapassado.

A Norma Regulamentadora 17 (NR 17), do Ministério de Trabalho e Emprego, em seu item 17.2.2, estabelece: “Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança” (BRASIL, 1978).

Assim surge uma pergunta: Qual é o peso suscetível de comprometer a saúde ou a segurança? Pode ser 5 Kg, 7 Kg, 10 Kg, 18 Kg, 23 Kg. Como é possível estabelecer esse peso? Conta-se com um método que permite determinar a carga limite recomendada para uma hora de trabalho, para entre uma e duas horas por dia, ou para até 8 horas. Então, por que não se aplica essa metodologia? Porque simplesmente ela estabelece que o máximo é 23 Kg e a CLT diz que pode chegar até 60 Kg. Então, a NR 17 procurou uma saída inteligente para não entrar em contradição com a CLT. Sem dúvidas, esta situação não contribui para o melhoramento das condições de trabalho, pelo contrário, atrapalha.

Neste sentido, há anos as empresas vêm estudando e aplicando a ergonomia nas questões de saúde dos trabalhadores, em que o peso é estipulado, por sua vez, conforme caraterística individuais do trabalhador, chegando, em algumas empresas, ao máximo de 23 kg.

Paralelamente às questões de Segurança e Saúde do Trabalho, outro setor possui grande responsabilidade na formação dos profissionais, que é a Gestão de Pessoas. Esta área da administração, em suas práticas diárias, contribui na formação da cultura da empresa, disseminando temas ligadas à Saúde e Segurança no Trabalho, que nos últimos anos, cada vez mais tem sido objeto de atenção das empresas, principalmente nos segmentos industriais de maior risco de acidentes. Na medida em que os riscos são mais evidentes, maior tem sido a preocupação das empresas em preveni-los. Porém, a busca pela melhoria nos processos produtivos, produtividade com qualidade, agilidade nas entregas dos produtos e alinhada à qualidade de vida e segurança no ambiente de trabalho, tem sido o desafio das organizações, que necessitam garantir sustentabilidade financeira e reter os profissionais, que são os principais geradores dos resultados.

No passado, embora o conceito de segurança no trabalho atribuía a culpa pelos acidentes de trabalha ao próprio acidentado, isentando, dessa forma, os responsáveis pela

criação das situações perigosas de trabalho, o contexto do trabalho e a própria organização atualmente buscam garantir a segurança no trabalho. Dessa forma, ambiente seguro passou a ser estudo e objetivo da área de Saúde e Segurança no Trabalho, possibilitando a criação de procedimentos alinhados a práticas de outros subsistemas.

Nesse processo, é importante entender o papel da Saúde e Segurança no Trabalho e a Gestão de Pessoas, sendo que ambas têm objetivos comuns: garantir o bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho.

Partindo deste princípio, que a questão comportamental do ser humano interfere também neste processo, tanto de forma positiva quanto negativa, as atitudes dos profissionais no ambiente de trabalho vêm a cada dia sendo causa de acidentes que, em algumas circunstâncias, podem ser fatais. Procurando evitar essas situações, a Saúde e Segurança no Trabalho utiliza-se de prevenção ativa, ou seja, desenvolve desde treinamentos no local de trabalho, como promove palestras de prevenção e acompanhamento das pessoas no ambiente de trabalho.

Dessa forma, as empresas vão se adaptando às mudanças, transformando o ambiente de trabalho em um local mais seguro para seus profissionais, através da criação de uma cultura focada em segurança. Segundo Vieira (2014), "[...] a cultura da segurança vai além de regras e procedimentos, mas evidência quando os valores são internalizados e as pessoas demonstram atitudes preventivas e zelosas para consigo mesmo e com os demais colegas de trabalho". O próprio autor ressalta que, ao trabalhar com as políticas e práticas de gestão de pessoas, assume-se que as pessoas são essenciais na organização, e na medida em que inovam e recriam situações, levam as organizações a se posicionar de maneiras diferenciadas.

Inúmeras são as discussões acerca do tema segurança, porém evidências empíricas apontam o reconhecimento da área de Gestão de Pessoas interferindo de forma plausível ainda em situações de acidentes em que são atribuídas ao trabalhador a responsabilidade pela ocorrência, ou seja, causas que não estão associadas a fatores técnicos. De acordo com Pereira et al, (2013), "As causas humanas assentam em ações perigosas criadas pelo próprio homem, cuja origem pode residir em diversos fatores tais como, incapacidade física ou mental, experiência, falta de conhecimento, motivação, stress, não cumprimento de normas, dificuldade em lidar com a figura de autoridade, dentre outras".

Ainda em relação aos fatores comportamentais vinculados a causas de acidente de trabalho, Medeiros e Rodrigues (2000, p. 14) acrescentam: "Em muitas atividades, o comportamento de segurança de um funcionário depende dos conhecimentos que ele

possui das regras de segurança dentro de sua atividade, suas aptidões para o desempenho correto e a sua motivação para realizar suas atividades de forma segura” .

Além disso, segundo Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2013), muitos fatores relacionados à cultura organizacional podem influenciar no sucesso e no bom desempenho do sistema de gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, uma vez que, onde existe cultura de segurança, há mudança de comportamento e atitude dos indivíduos, favorecendo o bom andamento da gestão.

O presente artigo tem como objetivo analisar, a partir de pesquisas e entrevistas com profissionais da área, a influência da Gestão de Pessoas na Saúde e Segurança no Trabalho, e se é possível garantir uma melhora nos processos, diminuir acidentes, bem como, evitá-los através do desenvolvimento do Capital Humano nas organizações.

2. SEGURANÇA NO TRABALHO

2.1 CONCEITO DE TRABALHO

Para definir Segurança no trabalho, parte-se do conceito que envolve a palavra. Etimologicamente, o termo trabalho vem de tripalium, do latim vulgar, que denominava um instrumento de tortura utilizado para prender o réu (ser humano), sendo composto por três paus ou varas cruzadas. Na Antiguidade, o trabalho era visto como degradante ao homem. Já no feudalismo, quem trabalhava eram os escravos, vassalos, a “criadagem”, que não tinha “sangue nobre”. O trabalho tinha conotação de sujo, inferior, e pior, indigno. Na visão moderna, com a Revolução Industrial, a concepção de trabalho foi se transformando. Um exemplo dessa mudança vem com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, embora que, apesar do tempo decorrido, hoje ainda haja algumas restrições quando ao trabalho feminino. Dessa forma, da ideia de trabalho como castigo e de um afazer que servia para suprir as necessidades de vestimenta, alimentos e moradia, essa concepção passou por muitos ciclos, sendo visto atualmente como uma atividade que enobrece e dignifica o homem.

Além disso, de maneira geral, a sociedade define trabalho como atividade que contribui para sua satisfação e realização pessoal, garantindo segurança material. Embora ainda se carregue traços do passado, o trabalho, com os avanços tecnológicos, ficou muito focado em procedimentos lógicos, intelectuais, em que o estudo acompanha o seu processo. Segundo Andrade (2010), muitas questões de qualidade de vida estão diretamente relacionadas à possibilidade de atendimento das necessidades humanas

através do trabalho, alinhadas às perspectivas das empresas, através de um gerenciamento adequado da força de trabalho.

O trabalhador, neste movimento, vem se adaptando ao ambiente, sendo o mesmo membro dessa sociedade globalizada. A obtenção de um emprego, qualificação, faz com que os profissionais busquem estudar, realizar cursos, adquirir conhecimentos. Trabalhadores de diferentes níveis de hierarquia acabam por viver em um ambiente de pressão constante. É busca pelos resultados da empresa, competitividade do mercado, não há tempo para justificativas, mas sim muito trabalho. Conforme Andrade (2010), na medida em que as pessoas são sensíveis ao que está acontecendo, desenvolvem uma consciência da situação, formam atitudes e crenças que, por sua vez, levam a desenvolver novas habilidades e capacidades.

Neste processo, a área de Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança no Trabalho precisa amenizar esse impacto e garantir “colaboradores saudáveis” e um ambiente de trabalho digno e seguro. Na literatura especializada sobre as questões que envolvem a segurança do trabalho, comumente se enfatiza os fatores mecânicos, físicos e biológicos que provocam os acidentes, mas muito pouco se aprofundam em questões de aspectos psicossociais, organizacionais e comportamentais (CHANLAT, 1995). De que forma acompanhar e amenizar este impacto psicossocial e comportamental no cotidiano das empresas? A área de Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança no Trabalho dispõe de práticas para auxiliar nesta situação?

Algumas empresas, com estrutura mais ampla, preparam ambulatórios próprios, com profissionais qualificados, com acompanhamento nas questões de saúde ocupacional, bem como acompanhamento de nutricionistas, psicólogos e fisioterapeutas. Todavia, conseguem tratar as doenças, mas ainda percorrem um longo caminho para diminuir os riscos e eliminar as doenças ocupacionais e de acidentes. Algumas doenças ocupacionais relacionadas ao psicológico vêm sendo um dos grandes desafios dos profissionais da área de saúde. Avaliar, por exemplo, o que acarretou realmente o acidente de trabalho com afastamento de um analista de TI, ao trabalhar com dados e assistência de microcomputadores, que prendeu o braço na máquina, quebrando-o. Será que foi apenas falta de atenção ou o acidente ocorreu por não seguir normas de segurança. Como justificar que é decorrência de uma depressão, que ocasionou o acidente.

Segundo Maguire (2014), uma grande parte da comunicação das atividades nas empresas podem ser realizadas por meio de tecnologias, que, por sua vez, dispensam o contato pessoal ou a presença física no ambiente de trabalho. Isto não necessariamente representa um ponto positivo para a saúde e a segurança do trabalhador, ou seja, observando o exemplo citado, o analista, em sua atividade, exige uma série de cuidados

quanto ao manejo correto da ferramenta tecnológica, envolve controle de sua jornada de trabalho e metas a serem alcanças, para que não envolva sobrecarga física, mental ou diminuição dos limites entre a vida doméstica, laboral e o lazer.

2.2 SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

De forma geral, segurança do trabalho é considerado um conjunto de ações que tem a intenção de reduzir danos e perdas provocados por agentes agressivos (CARDELA, 2008). Segundo Martins (2010), a segurança do trabalho tem como objetivo principal garantir as condições de trabalho nas empresas de forma adequada para os trabalhadores, assegurando melhores condições de segurança, ou seja, tudo deve estar preparado para que os trabalhadores possam desempenhar as suas atividades nas melhores condições possíveis, sem receios de sofrer qualquer tipo de acidente.

Nesse contexto, é imprescindível ressaltar os esforços das organizações para obter produtividade e lucratividade, em que a mão de obra do trabalhador é fundamental no processo de alcance dos resultados. Portanto, partindo da situação real nas indústrias, a área de Saúde e Segurança no Trabalho necessita se adaptar aos fatores que tangem os acidentes no ambiente de trabalho, para poder eliminá-los ou, ainda, para preveni-los.

Em seus estudos, Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2013) levantaram cinco fatores que contribuem para uma cultura de segurança nas organizações: informação, aprendizagem organizacional, envolvimento, comunicação e comprometimento.

A informação está relacionada à confiança das pessoas na empresa, ter abertura para relatar os erros, os acidentes e os incidentes ocorridos na organização. Algumas empresas utilizam-se da CIPA para trabalhar questões de ação e de prevenção. Incluem também levantamentos gerados, indicadores da empresa disponibilizados para que todos tenham acesso, para que a área de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) possa monitorar o desempenho da segurança no trabalho, sendo responsabilidade de todos as questões de prevenção.

Aprendizagem organizacional é a forma como as empresas tratam as ocorrências de acidentes e incidentes recebidos pelos colaboradores. Atualmente, as empresas procuram somente seguir as regras e legislações, porém os indicadores e o acompanhamento são indispensáveis para desenvolver as pessoas no quesito de SST. Os indicadores e os monitoramentos devem ser utilizados de tal forma que possam gerar aprendizado a todos os trabalhadores da organização.

Envolvimento, que vem sendo explorada pela área de Gestão de Pessoas, refere-se à forma como a SST consegue fazer com que os colaboradores da empresa participem

das questões de ocorrências. Por exemplo, ao se gerar um acidente de trabalho, de quem é a responsabilidade? É preciso ficar bem claro que responsabilidade e o envolvimento não são somente competências da SST, mas de todos os trabalhadores. É possível tê-los como parceiros em ações de melhorias nos procedimentos, implementação de processos, políticas de segurança, através de comitês de segurança, encontros de segurança, grupos de brigadistas, bem como a CIPA, fazendo-se ativa na organização.

A comunicação, por sua vez, busca uma forma ativa e transparente de se comunicar com os colaboradores na empresa, elaborando, através de um bom processo de endomarketing, ações fundamentadas na SST, para todos os níveis hierárquicos. A diretoria precisa ser a primeira a dar importância para a segurança nesse processo. Algumas empresas dispõem de canal específico de comunicação, lembrando que é de extrema importância monitorar a efetividade do meio de comunicação. Alguns meios utilizados nas empresas são: jornais internos, intranet, murais, reuniões diárias de segurança, palestras e eventos internos.

Comprometimento é um fator importante no processo e está ligado à prática de Gestão da SST, ou seja, investimentos da empresa em tempo, dinheiro, pessoas, qualificações, treinamentos, auditorias, enfim, ações que possam dar suporte aos outros fatores e auxiliar nos resultados.

Pode-se afirmar que quanto mais esses fatores são aplicados e interligados ao comportamental dos trabalhadores nas organizações, melhores são os resultados obtidos nas ações por parte da SST e de Gestão de Pessoas. Para melhor entendimento, é importante enfatizar as causas humanas, psicológicas e psicossociais de acidentes de trabalho nas organizações.

Na literatura, pouco são exploradas as causas psicológicas, porém a psicologia da segurança parte do estudo da conduta humana, ou seja, o comportamento humano em um acidente de trabalho parte não somente de uma causa, mas de vários fatores que ocasionaram a ocorrência. De acordo com Meliá (1999), um dos papéis da psicologia da segurança é o de provocar e aumentar o envolvimento pessoal de cada membro da empresa com as questões de segurança, no desenvolvimento de uma cultura global de segurança.

A utilização de técnicas educativas contribui e muito na identidade da organização com a segurança no trabalho. De nada adianta trabalhar os fatores elencados anteriormente sem o envolvimento dos fatores comportamentais de cada trabalhador na organização. Desenvolver possibilidades de relacionamento entre as ocorrências e o papel dos trabalhadores no processo, não como “culpados” do acidente, mas sim como

participantes na solução e eliminação de causas, dando importância ao ocorrido, reforça o comprometimento com a segurança no trabalho.

3. GESTÃO DE PESSOAS

3.1 SISTEMAS DE GESTÃO DE PESSOAS E SUAS PRÁTICAS

Para melhor entendimento da Gestão em Recursos Humanos, é imprescindível delinear o conceito de Gestão de Pessoas, que, segundo Chiavenato (2009), "é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações". Ao descrever Gestão de Pessoas, interligamos esta área de gerenciamento à Gestão do Conhecimento, uma vez que ambos têm como principal fundamento as pessoas, que são essenciais no processo das organizações. Neste sentido, as empresas, para obter resultados em seu capital intelectual, que é representado pelo conhecimento, necessitam oferecer condições para desenvolvê-lo, aumentando assim seu valor no mercado e a capacidade competitiva.

Pode-se representar o capital intelectual em duas esferas: o capital humano, que se refere tanto à capacidade, habilidade e experiência quanto ao conhecimento formal que as pessoas detêm e que agregam valor a uma organização, não sendo propriedade das empresas, ou seja, as pessoas não pertencem ao "patrimônio" das organizações e muito menos ao capital humano destas pessoas.

Todavia o capital estrutural é o caminho pelo qual o conhecimento trafega, ou seja, é a infraestrutura que apoia o capital humano. Inclui fatores como a qualidade, sistemas informatizados, a imagem da empresa, os bancos de dados exatos, os conceitos organizacionais e a documentação de sua cultura empresarial. Além disso, pode-se evidenciar a forma de dirigir os treinamentos, formas de atingir as metas de produção, estratégias para suprir o absenteísmo e rotatividade, forma de comunicação interna sobre os atingimentos das metas individuais e setoriais, bem como, acompanhamento e diretrizes ligadas à segurança no trabalho.

Uma organização que tem como essência as pessoas no processo de geração dos resultados, que dispõe de um ambiente para disseminar a gestão do conhecimento e investe em capital humano, consequentemente caminha em direção à inovação e a bons resultados de forma sustentável. Neste processo, é necessário alinhar as práticas de gestão de pessoas aos objetivos estratégicos da organização. O impacto da Gestão de

Pessoas, das políticas e práticas de trabalho ajudam a criar vantagens competitivas na organização, porém quando bem estruturadas.

Segundo Huselid (1995), há quatro itens básicos alinhados às práticas de Gestão de Pessoas que podem oportunizar às organizações uma fonte competitiva de bons resultados:

- Adicionar valor ao processo de produção, melhoria no nível de desempenho individual dos trabalhadores;
- Os profissionais devem atender aos critérios das suas atividades, ter e desenvolver suas habilidades;
- Investir no capital humano na empresa, sendo um grande diferencial para as suas concorrentes;
- Ser fonte de competitividade sustentável, ou seja, os profissionais serem fontes na criação de vantagem competitiva da empresa. Todavia, valer-se do potencial humano da empresa como fonte de rentabilidade e crescimento no mercado frente aos concorrentes traduz a eficiência das boas práticas de gestão na organização. Em seus estudos Huselid (1995), conclui que investimentos em práticas de gestão de pessoas melhora os resultados produtivos, aumenta a performance financeira, bem como reduz questões ligadas ao absenteísmo e à rotatividade.

As práticas de trabalho de alto desempenho relacionadas anteriormente podem ser o elo entre a Gestão de Pessoas e a Saúde e Segurança no Trabalho. Segundo o departamento de trabalho dos Estados Unidos (1993), as práticas mais eficazes na Gestão de Pessoas de resultado imediato para as empresas estão no recrutamento e seleção, na remuneração e incentivos, no desempenho do profissional e desenvolvimento, conhecimento e habilidades, na motivação, retenção de bons talentos e melhorias no potencial da equipe. Portanto, é possível interligá-las com as práticas de Saúde e Segurança no Trabalho?

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O cenário da pesquisa desse artigo constituiu-se através de amostragem com vinte empresas do ramo têxtil da região norte de Santa Catarina, em que se realizou entrevista com os responsáveis pela área de Recursos Humanos. As perguntas utilizadas são de caractere aberto. As entrevistas ocorreram no período de agosto e setembro de 2014. Em um universo de 30 empresas, 20 atenderam às entrevistas, resultando assim em 66% de

participação da pesquisa global, o que é o suficiente para validação estatística de uma pesquisa (MONTGOMERY, 2009; BARROS, 2003).

As perguntas aos responsáveis pela área de Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança do Trabalho teve como objetivo entender o quanto os treinamentos, assuntos pertinentes à gestão das áreas, relacionamento e trocas influenciam ou não em melhores resultados na Gestão da Segurança. A perguntas direcionadas para a entrevista estão relacionadas no Quadro a seguir:

QUADRO 1 – RESPOSTAS DA PESQUISA

Perguntas para Analistas e Engenheiros Técnicos de Segurança
A SST trabalha em parceria com a Gestão de Pessoas?
Como você entende essa relação?
Em suas atividades de rotina, é possível perceber vantagens de trabalhar em parceria com a área de Gestão de Pessoas? Dê exemplos.
Sua área já teve projetos bem-sucedidos por trabalhar em parceria? Pode citar algum?
Na sua opinião, quem é responsável pela SST da empresa?

FONTE: OS AUTORES (2016)

As entrevistas tiveram como principal alvo fundamentar a conclusão em relação às variáveis envolvidas: gestão de pessoas e saúde e segurança do trabalho, bem como apresentaram a análise dos fatores que contribuem para uma relação saudável entre as áreas de Gestão de Pessoas e Saúde Segurança no Trabalho. As perguntas apenas auxiliaram no direcionamento da entrevista, possibilitando coletas de algumas contribuições e sugestões para melhorias nessa relação advindas dos entrevistados.

5. ANALISE DOS RESULTADOS

5.1 RELAÇÕES DA GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Partindo do princípio que ambas têm como objetivo o bem-estar das pessoas, quanto mais alinhadas, melhores ações e resultados a área de Recursos Humanos encontrará. Nas entrevistas realizadas, é visível a separação das atividades e consequentemente as práticas das áreas no cotidiano das organizações. Das empresas

mapeadas, 80% possuem as áreas de Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança no Trabalho separado e 20% não possuem setor de Saúde e Segurança no Trabalho. Neste caso, a área de Administração de Pessoal assume esse papel e demais procedimentos legais, como LTCAT, PCMSO, laudos diversos, são realizados por empresas terceirizadas.

No processo, com a separação das áreas, em alguns casos, a área de segurança acaba atuando mais próximo do parque fabril, facilitando o atendimento aos trabalhadores nas questões de saúde, segurança e acompanhamento do uso de EPIs.

Para aprofundamento nas atividades de caráter técnico e relacionado ao desenvolvimento das pessoas, tivemos como resposta aos treinamentos o mapeamento apresentado no Quadro 2:

QUADRO 2 – RESPOSTAS DA PESQUISA

%	Envolvimento entre as áreas de GP e SST
95	Das empresas realizam os treinamentos sobre Saúde e Segurança no Trabalho sem envolvimento da área de Gestão de Pessoas.
5%	Não realizam treinamento na empresa.

FONTE: OS AUTORES (2016)

Das empresas que realizam o treinamento sem envolvimento entre as áreas, foi possível relacionar que os motivos da falta de interação estão relacionados aos treinamentos específicos da área de SST, sendo ministrado e acompanhado diretamente pelos profissionais da área, pelo fato de serem treinamentos ligados a questões legais, onde os Técnicos de Segurança e Engenheiro de Segurança são habilitados para ministrar e coordenar os cursos. O envolvimento da área de Gestão de Pessoas fica mais ligado ao material didático e ao suporte com equipamentos multimídia. Interessante avaliar os treinamentos legais que envolvem segurança e realizar uma parceria com os treinamentos comportamentais da área de desenvolvimento de pessoas, assim bons projetos podem render bons resultados.

Na análise das variáveis, é possível perceber a importância das questões técnicas ligadas à Saúde e Segurança no Trabalho, bem como a responsabilidade das empresas na assertividade de um bom treinamento técnico. Por sua vez, poderiam ser mais explorados os treinamentos técnicos incluindo questões comportamentais, para melhor entendimento das pessoas treinadas e consequentemente atribuir maior significado ao processo de qualificação.

Um exemplo seria o uso correto do protetor auditivo. Conhecer as questões técnicas e legais é importante, mas o trabalhador que opera a máquina e necessita do equipamento precisa entender o significado do mesmo no seu dia a dia. De nada vale conhecimento sem atitude.

Os treinamentos mais realizados pelas empresas pesquisadas são os obrigatórios para atender à legislação, porém aplicados na maioria das vezes como informativo, não interativo, buscando significado e trazendo para o trabalhador a responsabilidade da parceria com a SST nas questões ligadas à sua segurança e de toda a equipe. Nas entrevistas, 89% reconhecem que a área de Recursos Humanos deveria alinhar melhor suas práticas e trabalhar em parceria para melhores resultados.

Buscando as práticas de Gestão de Pessoas comentadas anteriormente, algumas sugestões foram levantadas na entrevista, com destaque para as questões de recrutamento e seleção, bem como integração do novo colaborador, desde seu processo de seleção até sua efetivação, em que ambas as áreas podem desenvolver em conjunto os procedimentos de descrição de cargo, utilizando-se não apenas de cursos necessários para a atividade, mas dos equipamentos de segurança necessários, os riscos do determinado cargo, bem como suas responsabilidades nas questões de segurança da sua área de atuação.

Outro exemplo citado utilizando as práticas de Gestão de Pessoas e acompanhamento psicológico e de assistência social está relacionado à parceria das áreas, que podem realizar acompanhamento dos afastados da empresa, bem como sua reabilitação no ambiente de trabalho, tornando o processo mais humano e assertivo quanto à reabilitação.

Por exemplo, em uma das empresas entrevistadas, uma colaborada afastada por câncer no seio participou com sua equipe de um treinamento de comportamento e ética profissional, em que, além de aprender com a equipe, sentiu-se fazendo parte da empresa, mesmo estando afastada.

Pode-se descrever inúmeras situações de suporte entre as áreas, sendo apenas preciso que projetos na área de Recursos Humanos sejam desenvolvidos em parceria, de forma abrangente, sem perder o foco principal: as pessoas. De modo geral, todos os entrevistados procuram atender à legislação da SST e atuar nas práticas de GP que mais atendem a cultura da empresa e região. Fica a sugestão para a área de Recursos Humanos atuar de forma participativa e interativa entre seus setores que possuem responsabilidade em relação à saúde e à segurança dos seus colaboradores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dos estudos realizados das práticas de Gestão de Pessoas, das questões de Saúde e Segurança no trabalho no desenvolvimento do capital humano nas organizações, são perceptíveis as mudanças no decorrer dos anos, que podem ser definidas como positiva para a área de Recursos Humanos, porém há muito ainda para se fazer. Buscar excelência no dia a dia da empresa, contribuir para um ambiente mais produtivo e seguro é o desafio de todos. Vale ressaltar as questões de inclusão dos trabalhadores como parte no processo de responsabilidade com este ambiente.

Nesse processo, é importante alinhar as práticas de Recursos Humanos com a cultura da empresa, bem como transmitir de forma clara aos colaboradores as questões relacionadas às diretrizes que a organização definir como prioridade. Indiferente das crenças, valores de cada um na organização, a área de Recursos Humanos tem um papel extremamente admirável, sendo o mediador deste processo. As lideranças também podem atuar como parceiras na disseminação da cultura de segurança no trabalho. Preservar um ambiente seguro e saudável gera bons resultados, bem como motiva os trabalhadores em suas atividades.

Segundo a OMS (2010), um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho.

Garantir um ambiente seguro, saudável, indica um bem-estar aos trabalhadores que, por sua vez, conscientemente e inconscientemente, geram a cultura da organização. Questões ligadas ao respeito mútuo, ao envolvimento com ações positivas, às melhorias no processo tendem a acontecer de forma espontânea e não obrigatória.

O estudo do presente artigo avaliou a interferência da Gestão de Pessoas na Saúde e Segurança do Trabalho, ficando clara a importância da relação entre ambas para melhores resultados da área de Recursos Humanos, de forma estratégica, destacando o capital humano na organização. A Dra. Maria Neira, Diretora, Departamento de Saúde Pública e Ambiente, da Organização Mundial da Saúde, comenta que: “A riqueza de uma empresa depende da saúde dos trabalhadores”.

Assim, numa constante busca para melhorar a relação entre a Gestão de Pessoas e Saúde e Segurança do Trabalho, pode-se explorar estudos futuros como a análise das práticas em parceria dessas áreas no mapeamento de diminuição de problemas psicossociais, absenteísmo, *turnover* e *presenteísmo* nas empresas.

4. REFERÊNCIAS

ANDRADE, E. S. de; ANDRADE, V. V. de. **Estudo da relação entre cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho**: estudo do Caso ampla e Energisa. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, ago./2010.

BARROS NETO, B.; SCARMINIO, I. S.; BRUNS, R. E. **Como fazer experimentos**: Pesquisa e desenvolvimento na ciência e na indústria. 2. ed. Campinas: UNICAMP, 2003.

BRASIL. Ministério de Trabalho e Emprego. **NR17**: ergonomia, 1978. Disponível em: <http://zip.net/bxtnF6>. Acessado em: 08 mar. 2016.

_____. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://zip.net/bwkTJ6>. Acessado em: 08 mar. 2016.

CARDELA, B. **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHANLAT, J. **Modos de Gestão, Saúde e Segurança no Trabalho**. Petropólis: Vozes, 1995.

ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. **NTP 477**: Levantamiento manual de cargas: ecuación del NIOSH, 1998. Disponible en: <http://zip.net/bstmW4>. Acessado em: 08 mar. 2016.

GONÇALVES FILHO, A. P.; ANDRADE, J. C. S.; MARINHO, M. M. O. **Modelo para a gestão da cultura de segurança do trabalho em organizações industriais**. (2013). Disponível em: < http://zip.net/bwtl87>. Acesso em: 05 mar. 2016.

HUSELID, M. A. **The Human Resource Management Pratices on turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance**. Academy of Management Journal, 1995.

MAGUIRE, M. **Socio-technical systems and interaction design – 21st century relevance**. Applied Ergonomics, v. 45, n. 2, p. 162-170, mar. 2014. DOI: 10.1016/japergo. 2013.05.011.

MARTINS, Rodrigo S. Silva G. **Segurança no Trabalho no quadro nacional e internacional**: casos e estudos. Faculdade de Engenharia do Porto. Mestrado Integrado de Engenharia Civil, 2010.

MEDEIROS, J. A. D. M.; RODRIGUES, C. L. P. **A existência de riscos na indústria da construção civil e sua relação com o saber operário**. PPGEP, Universidade Federal da Paraíba, 2000.

MELIÁ, J. L. Medición y métodos de intervención en psicología de la seguridad y prevención de accidentes. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**. Madrid, España, 1999.

MONTGOMERY, D. C.; RUNGER, G. C. **Estatística Aplicada e Probabilidade para Engenheiros**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Ambientes de Trabalho Saudáveis para um modelo de ação**. 2010.

PEREIRA, D. C. S. et. al. **A relação entre o fator comportamental e as causas de acidentes do trabalho**. Volta Redenda: UniFOA, 2013

VIEIRA, M. A., SILVA JUNIOR, A. da, SILVA, P. de O. M. da. Influência das políticas e práticas de gestão de pessoas na institucionalização da cultura de segurança. **Production**, v. 24 jan.mar/2014. FUCAPE, Guarapari, ES.