

HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA FILIAL FARMACÊUTICA DO DISTRITO FEDERAL

HYGIENE, HEALTH AND SAFETY AT WORK: CASE STUDY IN A PHARMACEUTICAL BRANCH OF THE FEDERAL DISTRICT

Mayrla Pereira Sena Cordeiro,
Veruska Albuquerque Pacheco,
Polyanna Peres Andrade,
Marina Maia do Carmo

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho em uma filial de uma empresa farmacêutica de grande porte situada no Distrito Federal. Quanto à metodologia, realizou-se um estudo de caso de abordagem teórico-empírica de caráter exploratório, tendo sido empregados, como técnicas de coleta de dados, um questionário em escala do tipo *likert* para os colaboradores de diversas áreas de atuação na empresa, e a observação participante. Os resultados permitiram perceber o quanto a empresa é pouco eficaz em relação à saúde e segurança de seus colaboradores, evidenciando o quanto a falta de uma política de saúde e segurança no trabalho pode gerar ou potencializar doenças e acidentes no local de trabalho. Constatou-se que, embora a empresa pesquisada tenha um manual de normas e procedimentos para prevenção de acidentes, é latente que um dos problemas centrais para o seu cumprimento consiste na falta de um responsável para garantir que as normas sejam efetivamente cumpridas. A partir dos resultados, foram propostas algumas ações que poderão trazer benefícios para os a empresa e para os colaboradores da organização pesquisada, com vistas à melhoria das condições de trabalho, como: a) a conscientização da alta gestão sobre a importância das ações de prevenção à saúde e segurança no trabalho; b) a compra de produtos de limpeza mais adequados para a realização da higienização da loja; e c) a aquisição de móveis ergonômicos, adequados e ajustáveis aos perfis dos trabalhadores.

Palavras Chaves: saúde no trabalho; segurança no trabalho; gestão de pessoas.

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como temática a Saúde e a Segurança no Trabalho (SST). Cada vez mais, gestores vêm compreendendo a importância de investimentos e de intervenções em SST com vistas à garantia da saúde dos colaboradores e a diminuição de acidentes de trabalho.

Estudos vêm evidenciando que grande fatia dos riscos ocupacionais nos contextos laborais é fruto de uma combinação de fatores físicos, biológicos, ambientais e ergonômicos, o que vem gerando doenças, sequelas permanentes e, em último caso, a morte de trabalhadores (ALBUQUERQUE, 2016).

As rápidas e complexas mudanças que vêm acontecendo no mundo do trabalho, o cenário de competitividade cada vez mais acirrada, as novas tecnologias, a legislação trabalhista, entre outros aspectos, compõem um pano de fundo que

evidencia e deixa cada vez mais clara a importância de manter ambientes de trabalho saudáveis.

Assim, investir em saúde e segurança dos trabalhadores envolve mais que o mero cumprimento da legislação, e deve ser uma diretriz norteada por políticas de genuíno cuidado com o capital intelectual das organizações. Nesse sentido, estudos de diagnóstico organizacional em SST têm grande relevância, tanto na perspectiva acadêmica, ao ampliar a construção do conhecimento científico na temática, como na perspectiva organizacional, ao propiciar o mapeamento dos fatores de risco com vistas à promoção de saúde.

Tendo em vista a contextualização apresentada, o objetivo geral deste estudo é analisar aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho de uma filial de empresa farmacêutica de grande porte situada no Distrito Federal.

Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

A modernização nas organizações vem trazendo mudanças constantes nas atividades exercidas pelos colaboradores. Se antes essas funções eram maçantes e exigiam muito esforço físico por parte de quem as realizavam, hoje isso mudou, as exigências estão mais centradas nas cobranças sejam por metas inexequíveis, busca cessante por bons resultados sempre, o que acaba causando estresse em função das más condições de trabalho, da exposição a agentes nocivos, do não reconhecimento, entre outros fatores. Nesse sentido, os programas de saúde e segurança no trabalho vieram para buscar a promoção, a preservação da saúde, a integridade física e mental dos colaboradores.

Segundo Santos e Martins (2016), nos tempos atuais os estudos e pesquisas na área de SST têm evidenciado a importância da questão dos riscos ocupacionais aos trabalhadores, que provém das inovações tecnológicas e organizacionais que têm mudado os ambientes laborais.

Há intrínseca relação entre a saúde e segurança e a higiene no trabalho. O objetivo da Higiene do trabalho é reconhecer, antecipar, avaliar e controlar fatores de riscos decorrentes do ambiente onde se insere os colaboradores podendo ocasionar algum tipo de prejuízo para saúde e ou o bem-estar. Segundo Chiavenato (2009, p. 139), “a higiene do trabalho ou higiene industrial tem caráter eminentemente preventivo, pois objetiva a saúde e o conforto do trabalhador, evitando que adoeca e ausente-se provisória ou definitivamente do trabalho”.

Dejours (2012), autor francês de referência que há décadas estuda o sofrimento no trabalho, aponta alguns fatores que vêm tornando o trabalho cada vez mais nocivo e potencializando o adoecimento dos trabalhadores, destacando, entre eles, as pressões e imposições da organização do trabalho, a falta de autonomia e a mecanização das tarefas.

De acordo com Sampaio e Garrido (2016), as pesquisas com SST evidenciam preocupação com os danos advindos das inovações tecnológicas e organizacionais que têm mudado os ambientes organizacionais e criando novas relações homem-máquina. Nesse sentido, nos últimos anos, a saúde do trabalhador é deixada de focar

apenas nas dimensões biológica e individual, e passa a se situar no âmbito da organização social.

Spector (2010) categorizou três tipos de desgastes no trabalho, exemplificando as consequências específicas que cada um desses desgastes podem gerar ao trabalhador: a) reações psicológicas (raiva, ansiedade, frustração, insatisfação no trabalho); b) reações físicas (tontura, dor de cabeça, taquicardia, problemas estomacais, câncer, doenças do coração; e c) reações comportamentais (acidente, fumo e uso de substâncias químicas, rotatividade).

As ações de saúde e segurança no trabalho mostram sua eficácia na redução e até na eliminação dos riscos, prevenindo uma doença ou impedindo o seu agravamento. Para que esse processo mostre os resultados esperados, é necessário realizar os estudos dos riscos dos contextos laborais para antecipá-los. Isso implica a criação de novas instalações, métodos, ou processos de mudança das funções.

Quanto à legislação, existe todo um aparato legal para normatizar a questão no Brasil. Acerca dos acidentes de trabalho, a legislação apresenta conceito e premissas básicas; de acordo com a Lei nº 8.213/91 art. 19:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

A Lei 8.213/91 apresenta ainda a definição de doença profissional, entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Já a Norma Regulamentadora 7 (NR 7) - PCMSO estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (ARAÚJO; GARCIA, 2009, p. 203). Essa norma regulamentadora garante a avaliação clínica, exames complementares de acordo com os termos na NR, tudo para garantir a integridade e a prevenção de doenças dos colaboradores, assim como outras NR'S estão vigentes para garantir e assegurar os empregados.

A higiene, a saúde e a segurança no trabalho são extremamente importantes, pois atuam na manutenção da saúde e segurança dos colaboradores, prevenção e eliminação dos riscos de acidentes e psicossociais. Para prevenção, redução e eliminação de acidentes: A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - tem a atribuição de promover a prevenção dos acidentes, com isso tende a reduzir ou eliminar acidentes em muitas situações (ARAÚJO; GARCIA, 2009).

Na visão de Oliveira Monteiro e Drago (2015), uma das estratégias de retenção de talentos nas organizações é a adoção de ações que possibilitem o desenvolvimento de um ambiente organizacional e seguro para os trabalhadores.

Segundo Ferreira (2017), tendo em vista a necessidade de buscar políticas que promovam a saúde do trabalhador, é imperioso atuar nos fatores que estruturam a qualidade de vida no trabalho, a saber: organização do trabalho; condições de trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento

profissional; e elo trabalho e vida social. Assim, atuando nesses fatores, pode-se elevar a satisfação dos funcionários e consequentemente a empresa atingir os seus objetivos organizacionais juntamente com os objetivos individuais de cada colaborador.

Percebe-se que a eficácia da saúde e segurança no trabalho se dá pelo olhar atento dos gestores, identificando as causas e atuando na raiz do problema e não só oferecendo medidas paliativas, a prevenção e a eliminação das causas das doenças relacionadas ao trabalho, acidentes e doenças psicossociais, e também que a alta gestão tenha interesse em favorecer uma qualidade de vida no trabalho para seus colaboradores.

Método

Esta seção descreve o trajeto metodológico que suporta o estudo, caracterizado como teórico-empírico, de caráter exploratório (GIL, 2008), e caracterizado como estudo de caso (YIN, 2015).

Breve descrição do campo de pesquisa¹

A empresa pesquisada é uma filial de uma famosa Drogaria de Brasília situada em Sobradinho - DF, que vem atuando há 8 anos no mercado varejista Farmacêutico. A empresa tem como um de seus principais objetivos ser a melhor rede de drogarias do país, ajudando a construir um mundo mais saudável, incentivando a sustentabilidade e a cidadania. Isto não se resume apenas à realidade de ações sociais, pois entendemos que a responsabilidade social corporativa é muito mais abrangente: exige a promoção contínua da qualidade de vida de todos aqueles que mantêm relações com o grupo. Esse é um dos principais objetivos da empresa

Oliveira (2014) destaca a importância da constituição da missão, visão e valores organizacionais como ferramenta de direcionamento das estratégias organizacionais. A empresa pesquisada descreve como missão: levar saúde e bem-estar aos clientes; criar parcerias duradouras com os fornecedores; ser o melhor ambiente de trabalho para o desenvolvimento dos colaboradores; e ser rentável para os acionistas;

Já a visão da empresa preconiza ser a melhor rede de drogarias do país, ajudando a construir um mundo mais saudável. Por fim, os valores são: Atitude para fazer mais; Ética em tudo que fazemos; Orgulho por pertencer; Foco em resultados; Meritocracia para reconhecer nossos talentos.

Participantes

Participaram da pesquisa treze colaboradores, sendo sete mulheres e seis homens, com idade média de 22 a 43 anos, ocupando os cargos de Gerente comercial, Subgerente, Atendente PNE, Balconista, Farmacêutico, Operador de caixa.

¹ Informações retiradas do sítio da empresa.

Instrumentos de coleta de dados

Trata-se de estudo quanti qualitativo, realizado por meio de um questionário e da observação participante. Para a etapa quantitativa, utilizou-se como instrumento um questionário composto por 7 itens. Os itens foram constituídos em uma escala do tipo *likert*. O questionário permitiu compreender a percepção dos colaboradores em relação aos aspectos voltados à saúde e segurança da empresa. O questionário é apontado como a principal técnica de investigação no que se refere aos campos das ciências sociais de outros setores de atividades (GIL, 2008). Nesta etapa, objetivou-se conhecer a percepção dos colaboradores sobre ações estratégicas e ferramentas utilizadas em Segurança e Saúde no Trabalho na gestão de pessoas da empresa.

Para a etapa qualitativa, utilizou-se como técnica a observação participante, que, de acordo com Kantorski et. al (2011), permite a interação pesquisador/pesquisado e propicia suprir a lacuna da análise documental.

Procedimentos de coleta e análise

A coleta de dados foi realizada durante o mês de março de 2016. Antes da coleta, foram esclarecidos aos participantes os objetivos do estudo, e os pressupostos da pesquisa, com vistas a garantir a participação efetiva dos colaboradores.

Os dados quantitativos foram tratados com o auxílio do software Excel. As análises qualitativas se deram por meio da análise dos registros fotográficos e das notas das observações, para comparação à luz das normas legais e o manual de procedimentos da empresa.

Análise e Discussão

Esta seção apresenta os resultados e análises das coletas realizadas no estudo, por meio do questionário e da observação. São apresentados, ao final das análises, algumas propostas de ações que poderão subsidiar o desenvolvimento de planos de intervenção para as áreas de saúde e segurança e de higiene do trabalho da organização.

A) Percepção dos colaboradores sobre a saúde e segurança do trabalho

No que diz respeito à organização da empresa sobre suas normas, regras, prazo e rotinas, evidencia-se que 53,8% dos colaboradores estão satisfeitos. Em relação ao suporte técnico pela saúde e segurança no trabalho 30,75% estão pouco satisfeitos com a atuação desse profissional. Sobre os recursos ofertados sobre saúde e segurança no trabalho os resultados demonstram que 38,45% estão insatisfeitos com o que a empresa oferece para a segurança e saúde dos funcionários.

Sobre a aplicabilidade do código de ética, a pesquisa mostrou que 15,4% estão muito insatisfeitos e 38,45% pouco satisfeitos. Sobre a higiene na loja 69,3% estão pouco satisfeitos com a limpeza. No que diz respeito a ruídos e barulhos 53,8% estão satisfeitos com o controle de barulhos. Por fim, 46,1% dos colaboradores estão insatisfeitos com os equipamentos que a empresa oferece para atuação das funções exercidas. A Tabela 1 detalha os resultados.

Tabela 1. Percepção dos colaboradores sobre a SST na empresa

Itens	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1. No que diz respeito à organização do trabalho na empresa (normas, regras, prazos e rotinas), você está...	7,7%	15,4%	23,1%	53,8%	0%
2. Com relação ao suporte técnico (responsável pela saúde e segurança do trabalho), ambiental (prevenção da integridade física, antecipação, avaliação e reconhecimento dos riscos ambientais no local de trabalho) e psicológico (estresse), você está...	15,4%	23,1%	30,75%	30,75%	0%
3. Com relação aos recursos ofertados sobre saúde e segurança no trabalho, você está...	7,7%	38,45%	23,10%	30,75%	0%
4. Com relação à aplicação, pelo gestor, do código de ética da empresa, nos aspectos da saúde e segurança do trabalho você está....	15,4%	7,7%	38,45%	38,45%	25%
5. Quanto à higiene no trabalho você está...	7,7%	7,7%	69,3%	15,4%	0%
6. Com relação aos ruídos e barulhos na loja você está....	7,7%	7,7%	23,1%	53,8%	7,7%
7. Sobre a higiene e segurança no trabalho, e quanto aos equipamentos e máquinas para a realização das atividades, você está...	0,0%	46,1%	15,4%	23,1%	15,4%

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Globalmente, os dados da Tabela 1 evidenciam que há pouca satisfação dos colaboradores com a higiene da loja. Segundo relatos, as atividades com foco na higiene são feitas pelos próprios colaboradores, pois não há um colaborador ou cargo com as atribuições de manutenção da higiene da loja. Evidencia ainda insatisfação acerca dos recursos oferecidos pela a organização para a garantia da saúde e da segurança.

Monteiro e Drago (2015, p. 7) afirmam que, para promover a saúde dos colaboradores, as organizações “devem adotar ações de saúde e segurança que tenham como objetivos a minimização dos riscos presentes nesses ambientes e a manutenção da saúde de seus empregados”. Nesse sentido, percebe-se que a organização estudada precisa investir em equipamentos de proteção e materiais necessários para a preservação do ambiente organizacional e consequentemente a promoção da saúde dos colaboradores.

B) Análise qualitativa da área de higiene, saúde e segurança no trabalho na empresa

Por meio da observação participante, foi possível analisar o contexto de trabalho na farmácia. Foram feitos ainda registros fotográficos dos ambientes da loja, que possibilitaram verificar as condições físicas e o ambiente organizacional da loja com vistas à proposição dos planos de intervenção.

Percebeu-se que a insatisfação dos empregados com o fato de não ter equipe responsável pela limpeza torna-se maior porque não são oferecidos os recursos mínimos para limpeza da loja, tais como luvas e produtos adequados para limpeza.

Nos diálogos com os funcionários, a principal queixa se refere ao tempo em que eles permanecem de pé, sem cadeiras compatíveis com a altura do balcão e com a altura do funcionário. Um dos participantes da pesquisa relatou estar sentido muitas dores nas mãos ao operar o caixa.

Estudo de Martinez et al. (2004) demonstrou a força das associações da satisfação no trabalho com a saúde. Os autores ressaltam que a literatura aponta a associação entre a satisfação dos colaboradores e sua saúde física, conforme evidenciado no grupo pesquisado no presente estudo. Nesse sentido, ao negligenciar as condições físicas que propiciam a saúde e a higiene do trabalho, a organização coloca em risco a satisfação dos trabalhadores, o que poderá influenciar na qualidade dos serviços prestados.

Constata-se a partir da pesquisa que a empresa não tem uma gestão voltada para a área de saúde e segurança do trabalho; entretanto, de acordo com o código de ética da empresa, os gestores têm suas responsabilidades, que são indispensáveis para a questão da SST, como²:

- ☐ Promover um ambiente mútuo e tolerância em relação à divergência de opiniões, como forma de estimular as iniciativas e propiciar a ocorrência de novas ideias;
- ☐ Contribuir para oferecer aos colaboradores um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo doenças ocupacionais e acidentes de trabalho;
- ☐ Cuidar para que todos façam uso de equipamentos apropriados e tenham condições dignas de trabalho para que o desempenho das funções ocorra de

² Informações resumidas das diretrizes do Código de Ética da empresa.

forma satisfatória e o colaborador possa exercer suas atividades com maior segurança;

- ☐ Orientar os colaboradores quanto às políticas e aos procedimentos necessários para o uso adequado dos equipamentos dos recursos dos negócios do Grupo.
- ☐ Praticar ou tolerar o assédio moral e sexual, práticas repudiadas visto que provocam danos à integridade pessoal dos subordinados e trazem consequências devastadoras para o ambiente de trabalho;
- ☐ Difundir preconceitos e práticas discriminatórias em função de condição social, gênero, etnia, raça, ou cor, religião, idade, orientação sexual, região de origem, incapacidade física ou mental, doenças, estado civil, características físicas permanentes ou temporárias, convicções fisiológicas ou políticas, bem como qualquer tipo de discriminação, afim de não ferir a dignidade das pessoas;
- ☐ Punir ou retaliar quem reporte pelos canais competentes de notificações a ocorrência de assédio, de discriminação ou de qualquer infração ao Código de Ética;
- ☐ Exigir o cumprimento de horário que exceda o permitido na legislação trabalhista ou na Convenção Coletiva de Trabalho;
- ☐ Promover ou premiar colaboradores por qual quer outra razão que não seja a competência técnica ou o desempenho efetivo, incorrendo em favoritismo contraproducente do ponto de vista organizacional;
- ☐ Adotar metas impraticáveis sob o pretexto de serem desafiadoras, ou enaltecer quem as supere sem atentar para os meios utilizados, uma vez que isso pode ensejar o desrespeito às normas e a dignidade do trabalhador, expondo os negócios do Grupo a processos judiciais ou perda de credibilidade.

Percebe-se que o código de ética, ao menos do ponto de vista formal, direciona ações relevantes para a questão da saúde dos trabalhadores e consequentemente para a promoção da qualidade de vida no trabalho. Associando-se aspectos do código com o que preconizam Ferreira (2017) e Albuquerque (2016) sobre os elementos estruturantes da QVT pode-se destacar:

- ☐ Oferecer ambiente de trabalho seguro e saudável - organização do trabalho;
- ☐ Orientar para o uso dos equipamentos de segurança necessários - condições de trabalho;
- ☐ Orientação para o uso adequado de equipamentos - condições de trabalho;
- ☐ Promoção de um ambiente de trabalho de respeito mútuo entre os colaboradores - relações socioprofissionais;
- ☐ Praticar o horário de trabalho regido pela lei, para prevenir estresse e cansaço excessivo para o empregado - elo trabalho e vida social;
- ☐ Não ferir a dignidade - relações socioprofissionais;
- ☐ Oferecer a ascensão profissional - reconhecimento e crescimento profissional.

A observação participante permitiu ainda observar outros elementos relevantes. Foram notificados dois casos de colaboradores que podem ter sido infectados pelo mosquito da dengue na empresa, pelo fato de existir água parada em local indevido, gerando espaço propício ao desenvolvimento de foco de proliferação do *Aedes Aegypti*.

O cenário de cobrança excessiva das metas, de barulho do ar condicionado, de falta de estoque, propiciam ansiedade e estresse. Um colaborador relatou que, por ter que passar muitas horas sentado em cadeiras inadequadas percebeu o surgimento

de carços nas costas. Relatou-se ainda um planejamento inadequado das escalas de trabalho. Nesse cenário, potencializa-se o risco de acidentes de trabalho, de surgimento de lesões por esforço repetitivo (LER), de desmotivação, estresse, entre outros danos.

As figuras a seguir demonstram os registros fotográficos realizados na loja, que reforçam a fala dos trabalhadores e as percepções das pesquisadoras durante a observação do ambiente laboral.



Figura 1: Materiais de limpeza da loja e organização da loja.

A Figura 1 mostra a desorganização do local, com estoque fora das prateleiras e a precariedade dos materiais de limpeza e manutenção da loja, misturados ao estoque de produtos.



Figura 2: Escada quebrada para acesso aos produtos nas prateleiras.

A Figura 2 mostra a escada utilizada para procurar e retirar produtos nas prateleiras altas, evidenciando os riscos de acidentes de trabalho que os atendentes correm ao exercer sua atividade laboral, como quedas dos degraus ou cortes de membros superiores e inferiores.

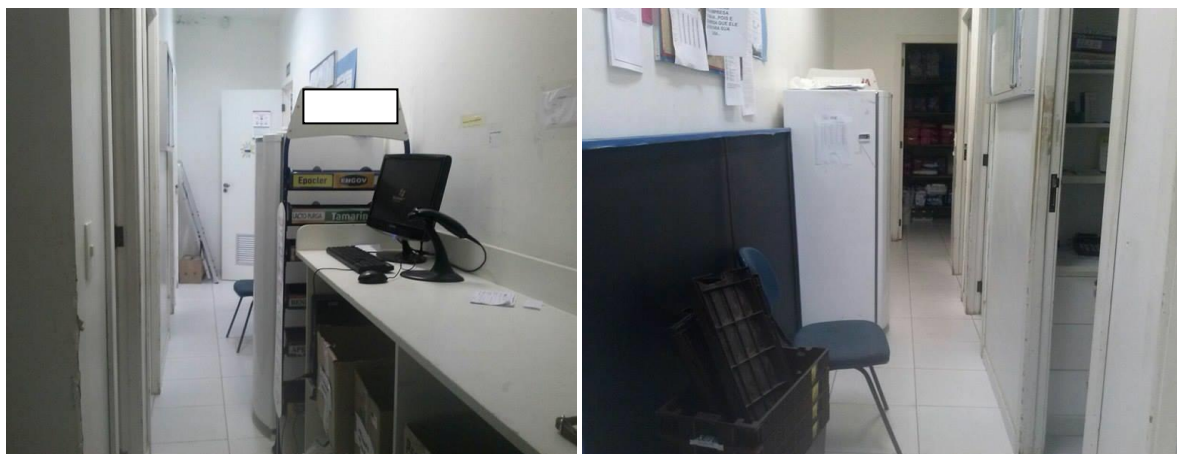


Figura 3: Espaço de descanso dos colaboradores.

A Figura 3 evidencia a precariedade e total inadequação do espaço destinado ao descanso dos trabalhadores, restrito a um corredor com uma cadeira e uma geladeira, em meio a móveis e equipamentos da loja. Com jornadas de trabalho extensas e de pé, os trabalhadores prescindem de um espaço de descanso apropriado.



Figura 4: Espaço de trabalho dos atendentes, da gerência e do caixa.

A Figura 4 demonstra os espaços de trabalho dos colaboradores. Os atendentes ficam muitas horas de pé, e as cadeiras para descanso são inadequadas. A estação de trabalho da gerência resume-se a uma mesa e um computador, improvisados em uma das prateleiras que deveriam ser destinadas aos produtos. Pode-se constatar ainda que os caixas trabalham em condições equivalentes aos atendentes.

Acompanhamento				
do: 01/05/2016 a 25/05/2016				
Vendedor: EST. META_VD - Vendedor				
NomeVendedor	MetaVenda	VendaRealizada	DataVenda	
32.935,05	31.421,05			
32.935,05	29.138,28			
32.935,05	27.401,17			
29.830,54	23.357,55			
32.935,05	21.854,23			
32.935,05	20.487,11			
32.935,05	19.648,48			
20.002,59	14.250,30			
10.578,82	11.985,25			
10.578,82	11.711,50			
9.855,96	9.088,06			
9.855,96	8.744,28			
9.855,96	7.417,34			
0,00	5.622,82			
0,00	2.541,26			
0,00	1.695,08			
0,00	1.016,00			
297.368,94	247.381,68			
297.368,94	247.381,68			

PRESTAÇÃO DE CONTAS DO CAIXA				
Nome:		Data:		
Faltam X dias de vendas RETIRANDO as folgas:				
PACOTE	META	REALIZADO	DESVIO	META DIÁRIA
MARGEM				
GENÉRICO				
CONVENIÊNCIA				
DESCONTO				
VENDA				
PERFUMARIA				

PRESTAÇÃO DE CONTAS DO CAIXA				
Nome:		Data:		
Faltam X dias de vendas RETIRANDO as folgas:				
PACOTE	META	REALIZADO	DESVIO	META DIÁRIA
MARGEM				
GENÉRICO				
CONVENIÊNCIA				
DESCONTO				
VENDA				
PERFUMARIA				

Figura 5: Modelos das planilhas de acompanhamento de metas e de compensação dos dias de folga.

Na Figura 5 é possível verificar como se dão os registros e acompanhamentos de metas e de escalas de compensação. Segundo os colaboradores, as metas são muitas vezes inexecutáveis e as escalas cansativas.

O relato dos trabalhadores e a observação do ambiente leva ao questionamento sobre a real aplicabilidade do código de ética da empresa. Compreendendo-se a importância desses códigos como ferramentas que estabelecem diretrizes para as políticas das organizações, pouco ou nenhum valor eles têm quando se resumem a normas escritas que não são incorporadas às práticas organizacionais.

Faz-se nesse sentido, o desenvolvimento e a operacionalização de planos de ações que possibilitem modificar a realidade de trabalho na organização. A seguir são apresentadas propostas para intervenções para a área de higiene, e de saúde e segurança no trabalho.

B) Proposições de melhoria para a organização pesquisada

Araújo e Garcia (2009) apontam a importância de planos de intervenção em saúde e segurança, indicando dez etapas e premissas para sua efetiva realização:

- ☐ Etapa 1 - compromisso da alta direção e definição da política: envolve compromisso, ética e transparência.
- ☐ Etapa 2 - definição da coordenação responsável pela implantação do sistema: observar critérios tais como liderança, organização, capacidade e sistemática de operações, comportamento e relacionamento interpessoal e conhecimentos técnicos.
- ☐ Etapa 3 - diagnóstico da situação presente da saúde e segurança do trabalho na empresa: mapear perfis das pessoas envolvidas, estruturas da organização, necessidades de desenvolvimento e comprometimento do quadro funcional.
- ☐ Etapa 4 - preparação de cronograma: dar visibilidade e lógica temporal ao processo de implantação do sistema, auxiliando os profissionais envolvidos a terem condições de ajustar as agendas para atendimento das várias fases da formulação.
- ☐ Etapa 5 - difusão da política e seus objetivos em todos os níveis hierárquicos da empresa: comunicar as ações em todas as áreas da organização.
- ☐ Etapa 6 - formação de equipes de trabalho: montar equipes interdepartamentais, não somente com membros em cargos de gestão.
- ☐ Etapa 7 - organização, higiene e limpeza em todas as áreas da empresa: dedicar maior atenção aos locais mais propícios à proliferação de doenças, de permanência de riscos e aos aspectos de higiene fundamentais para a saúde de toda a estrutura funcional.
- ☐ Etapa 8 - elaboração do manual de saúde e segurança do trabalho: funcionará como uma cartilha com detalhamento técnico ou burocrático, apontando normas e procedimentos a serem cumpridos. Deve ser atualizado constantemente.

- ☐ Etapa 9 - elaboração e implementação de procedimentos e instruções: ordenamento das etapas anteriores, acrescentando informações de forma clara e simples sobre meios e modos de conseguir a cooperação das demais áreas da organização. Envolve ações educacionais.
- ☐ Etapa 10 - realização de auditorias internas: acompanhamento e controle contínuo, visando constatar os níveis de eficiência e eficácia com o intuito de avaliar positiva ou negativamente os resultados ou a técnica.

De acordo com o autor supracitado, são vantagens na aplicação de sistemas de saúde e segurança do trabalho, a fim de relacioná-las com as pessoas, com a organização e com o futuro de uma prática coesa e justa:

- ☐ Aplicação e manutenção asseguradas pelas exigências legais;
- ☐ Comprometimento e trabalho em equipe;
- ☐ Reconhecimento e credibilidade.
- ☐ As limitações ajudam a conhecer e torna-se necessário, uma vez que suas decisões devam ser embasadas pelo processo como um todo:
- ☐ Mobilização de capital;
- ☐ Mobilização das pessoas envolvidas;
- ☐ Estabilidade projetada.

Com vistas à melhoria das questões apontadas e em consonância com o que regulamenta a NR 17 (BRASIL, 1990), recomenda-se como ações para a organização:

- ☐ Garantir um espaço adequado para livre movimentação do operador e aquisição de cadeira adequada, a fim de permitir a alternância do trabalho na posição em pé com o trabalho na posição sentada;
- ☐ Manter uma cadeira de trabalho com assento e encosto para apoio lombar, com estofamento, ajustáveis à estatura do trabalhador e à natureza da tarefa;
- ☐ Colocar apoio para os pés, independente da cadeira;
- ☐ Disponibilizar sistema de comunicação com pessoal de apoio e supervisão;
- ☐ Manter o mobiliário sem quinas para evitar acidentes. E preferir materiais opacos para evitar reflexos que incomodem o trabalhador.
- ☐ Em relação aos equipamentos e às ferramentas, escolhê-los de modo a favorecer os movimentos, sem exigência de força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção dos segmentos corporais;
- ☐ Posicioná-los no posto de trabalho dentro dos limites de alcance manual e visual do operador, permitindo a movimentação dos membros superiores e inferiores
- ☐ Garantir proteção contra acidentes de natureza mecânica ou elétrica nos Checkout, com base no que está previsto nas normas regulamentadoras do MTE ou em outras normas;

Assim, entende-se que um plano de ações a serem operacionalizadas na organização possibilitará:

- ☐ Redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de deficiência física;

- Prevenção do agravamento de doenças e de lesões;
- Manutenção da saúde dos funcionários e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho.

Para que as melhorias possam ser efetivadas, faz-se necessária a conscientização da alta gestão em compreender a importância do investimento em SST para a loja e: investir em móveis adequados e ajustáveis; comprar produtos específicos para higiene da loja; contratar um auxiliar de limpeza; comprar de luvas; propor adequações para a organização do espaço físico; ajustar metas e cronogramas de folgas, de preferência de forma participativa; comprar máscaras e apoios para os pés. As melhorias propostas certamente resultarão em um ambiente seguro e saudável aos colaboradores.

Conclusão

O objetivo deste estudo de caso foi analisar aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho em uma organização farmacêutica. Por meio do estudo foi possível a averiguação de como a saúde e segurança no trabalho é tratada na empresa e apontadas algumas ações que os gestores precisam considerar para a efetiva ação contra os riscos ocupacionais no local de trabalho.

Foi possível verificar, por meio do questionário e por meio da observação participante, o quanto os colaboradores estão insatisfeitos com a política de saúde e segurança no trabalho na empresa, que, apesar de conter diretrizes adequadas em seu código de ética, são desconsideradas nas práticas de gestão.

O estudo apontou que a empresa citada necessita realizar mudanças no seu ambiente de trabalho, por meio da compra de móveis adequados, da organização da loja e oferecer os equipamentos de proteção individual (Epi) e equipamentos de proteção coletivos (Epc).

Estudos dessa natureza, de caráter aplicado, são relevantes à medida que possibilitam, na perspectiva acadêmica, a compreensão e o aprofundamento de aspectos teóricos acerca do constructo, e na perspectiva organizacional, a análise do contexto de trabalho e a proposição de melhorias para a gestão. Assim, podendo buscar estratégias que assegurem aos colaboradores a prevenção de manutenção da saúde.

Em relação às limitações encontradas para a realização do estudo, destaca-se que o receio dos respondentes ao responder de forma sincera ao questionário, por medo de retaliações da gestão, pode ter influenciado nas respostas, ainda que tenha sido assegurado o sigilo pelas pesquisadoras antes da coleta de dados. Ademais, durante a observação participante, há o risco de os participantes não realizarem as atividades do cotidiano de forma natural.

Como possibilidade de estudos futuros, sugere-se a realização de estudos de mesma natureza em todas as filiais da rede, para mapear a percepção dos colaboradores das outras lojas e para subsidiar a construção de um plano de ações mais abrangente e que possa ser implementado em toda a rede. De forma complementar, sugere-se a realização de medições físico-ambientais para deixar a pesquisa mais robusta. Por fim, entende-se que a realização de estudos longitudinais

após a implantação do plano de ações permitirá avaliar a efetividade das ações e adequar o plano.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Veruska Pacheco. Qualidade de vida no trabalho (QVT), bem-estar/mal-estar no trabalho e reconversão tecnológica: representações de trabalhadores em empresa pública brasileira. 2016. 77 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

ARAÚJO, Luis César G. de. GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n 8, de 08 de maio de 1996- NR 07. Altera Norma Regulamentadora NR-7- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, v. 134, n. 91, p. 8202, 13 de mai. 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho. A Portaria nº 3.751, de 23.11.1990, estabelece os princípios da Ergonomia da NR – 17. ERGONOMIA. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 26 de novembro de 1990. 1990

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização**. 6ª ed. rev. e atual – Barueri, SP : Ed. Manole, 2009. – (Série recursos humanos).

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos**. 4ª ed. rev. e atual. – Barueri, SP. Ed. Manole, 2010.

DOS SANTOS, Patrícia Vieira; MARTINS, Paulo Eduardo Silva. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DOS PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Ideias e Inovação-Lato Sensu**, v. 3, n. 1, p. 35-44, 2016.

DEJOURS, Chistophe. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. 3ª edição. Paralelo 15, 2017.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KANTORSKI, Luciane Prado et al. Análise documental e observação participante na pesquisa em saúde mental. **Revista Baiana de Enfermagem**, v. 25, n. 2, 2011.

MARTINEZ, Maria Carmen et al. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, p. 55-61, 2004.

OLIVEIRA MONTEIRO, Rosilene de Fatima; DRAGO, Aldemira Assis. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: Estudo de caso no Banco do Estado do Pará – BANPARÁ. **Revista de Administração e Contabilidade - RAC**, [S.l.], v. 2, n. 4, set. 2015. ISSN 2358-1948. Disponível em: <<http://revistasfap.com/ojs3/index.php/rac/article/view/126>>. Acesso em: 17 maio 2018

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia, práticas**. 32º ed. São Paulo. Ed. Atlas. 2014.

SAMPAIO, Renelson Ribeiro; GARRIDO, Eduardo Cardoso. Inovação aplicada à saúde e segurança do trabalho: estratégias para superação de desafios nas micro e pequenas empresas baianas. In: **Workshop de Gestão, Tecnologia Industrial e Modelagem Computacional**. 2016.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2010.

YIN, Robert K. Estudo de Caso-: Planejamento e Métodos. Bookman editora, 2015.