

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO – NPGE
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

THATHIANNI OLIVEIRA TELES MACHADO

SEGURANÇA NO TRABALHO: a atuação da gestão de
recursos humanos na prevenção de acidentes

**Aracaju – SE
2009**

THATHIANNI OLIVEIRA TELES MACHADO

SEGURANÇA NO TRABALHO: a atuação da gestão de recursos humanos na prevenção de acidentes

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Núcleo de Pós-
Graduação e Extensão da FANESE,
como requisito para obtenção do
título de Especialista em Gestão
Estratégica de Pessoas**

**Aracaju – SE
2009**

THATHIANNI OLIVEIRA TELES MACHADO

SEGURANÇA NO TRABALHO: a atuação da gestão de recursos humanos na prevenção de acidentes

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas.

Avaliador

Thathianni Oliveira Teles Machado

Thathianni Oliveira Teles Machado

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2009.

RESUMO

A segurança no trabalho pode ser definida como o conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador. A criação de um ambiente favorável ao bom desempenho das atividades laborais é condição imprescindível para a promoção da qualidade de vida dos funcionários e para o alcance dos objetivos organizacionais, assim como, é uma das mais importantes funções dos Gestores de Recursos Humanos. Este artigo tem como objetivo identificar a atuação do órgão de recursos humanos na prevenção de acidentes. Serão discutidos os conceitos e definições sobre Segurança e Saúde Ocupacional; segue-se com a análise da Administração de Recursos Humanos e a sua inter-relação com o Sistema de Gestão de Segurança no Trabalho. Logo após, o papel da gestão de pessoas na prevenção de acidentes.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Segurança no Trabalho, Prevenção de Acidentes.

SUMÁRIO

RESUMO	
1 INTRODUÇÃO	5
2 SEGURANÇA NO TRABALHO	7
2.1 Acidentes de Trabalho	7
2.2 Prevenção de Acidentes	9
3 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - ARH.....	12
3.1 Higiene do Trabalho.....	14
3.2 Saúde Ocupacional.....	14
4 GESTÃO DE PESSOAS E PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	16
5 CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	19

1 INTRODUÇÃO

A segurança e a saúde no trabalho são motivos de preocupação em todo o mundo para os governos, os empregadores, os trabalhadores e suas famílias. A Organização Internacional do Trabalho estima que 6.000 trabalhadores morrem a cada dia no mundo devido a acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, cifra que está aumentando (OIT, 2008).

Além disso, a cada ano ocorrem 270 milhões de acidentes de trabalho não fatais (que resultam em um mínimo de três dias de falta ao trabalho) e 160 milhões de casos novos de doenças profissionais. A OIT estima que o custo total destes acidentes e doenças equivale a 4% (quatro por cento) do PIB global, ou mais de vinte vezes o custo global destinado a investimentos para o desenvolvimento de países (OIT, 2008).

A segurança do trabalho enfatiza a prevenção dos acidentes de trabalho decorrentes dos inúmeros riscos operacionais existentes nos ambientes em que esse trabalho é executado, tais como: eletricidade, proteção de máquinas, armazenamento, dentre outros. As organizações que implementam ações de Segurança e Saúde no trabalho tem como vantagens: minimização dos riscos para os trabalhadores; agregação de autoestima, melhoria da produtividade e da competitividade, criação de uma imagem de responsabilidade (SALIBA, 2005, p.24).

As atuais imposições do mercado internacional quanto à qualidade de produtos acabam por induzir a uma reestruturação industrial que alia automação e outros avanços tecnológicos a novas modalidades organizacionais e de controle da força de trabalho. Contudo, as mudanças organizacionais trazem consigo um novo desafio para a Gestão de Pessoas, caracterizado por um contingente de trabalhadores desprotegidos, ignorados pelas empresas, em constante rotação, sem direito à assistência e ao controle de sua saúde ou sem reconhecimento da condição de cidadão-trabalhador doente. A Gestão de Pessoas contempla as responsabilidades legais e morais de assegurar um local livre de riscos desnecessários e de condições ambientais que possam provocar danos à saúde física e mental das pessoas (CHIAVENATO, 2004, p. 430).

De acordo com Chiavenato (2006, p.8) a Administração de Recursos Humanos – ARH abrange o conjunto de decisões integradas sobre as relações de

emprego que influenciam na eficácia dos funcionários e das organizações, apresentando, conseqüentemente caráter multivariado a ARH, ou seja, serve como mediadora das outras áreas da empresa, por estar presente nas mais variadas funções.

Dentre os subsistemas da ARH, a manutenção das pessoas na organização compreende os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas para as atividades das pessoas e inclui a administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene segurança, qualidade de vida e manutenção das relações sociais (CHIAVENATO, 2004, p.430).

A partir das informações apresentadas, evidencia-se que no contexto organizacional, cabe à área de Recursos Humanos através do setor de Segurança do Trabalho criar políticas e práticas destinadas à prevenção de acidentes, através da análise das ocorrências e redução das doenças ocupacionais e dos riscos acidentais.

Diante do exposto, o objetivo geral do estudo ficou delimitado em identificar a atuação do órgão de recursos humanos na prevenção de acidentes. De maneira específica buscou-se definir o que são acidentes de trabalho; levantar os meios para a prevenção e estabelecer as atribuições específicas da Gestão de Pessoas nesta linha de atuação.

2 SEGURANÇA NO TRABALHO

A promoção de condições ideais de trabalho relacionadas à saúde e segurança no trabalho é um difícil caminho a ser trilhado que resulta de um esforço coletivo da organização. Contudo, este ambiente perfeito está longe de ser uma realidade mundial e brasileira se observarmos as crescentes estatísticas de acidentes e afastamentos por doenças laborais. Cabe então, entender o que é Segurança no Trabalho e como melhorar as práticas já adotadas neste sentido.

A segurança no trabalho tem ligação com a prevenção de acidentes e com a gestão dos riscos ocupacionais. Para Chiavenato (2004, p.437) "sua finalidade é profilática no sentido de antecipar-se para que os riscos de acidentes sejam minimizados". Pode ser definida como o conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador.

Com relação às vantagens das organizações que implementam ações de Segurança e Saúde no trabalho temos: minimização dos riscos para os trabalhadores; agregação de autoestima, melhoria da produtividade e da competitividade, criação de uma imagem de responsabilidade. Esta enfatiza a prevenção dos acidentes de trabalho decorrentes dos inúmeros riscos operacionais existentes nos ambientes em que esse trabalho é executado, tais como: eletricidade, proteção de máquinas, armazenamento, dentre outros (SALIBA, 2005, p.24).

Chiavenato (2004, p. 437) afirma que a segurança no trabalho envolve três áreas principais de atividades: prevenção de acidentes, prevenção de incêndios e prevenção de roubos. A prevenção de acidentes visa a busca constante de redução e eliminação dos acidentes de trabalho. De acordo com Araújo (2006 p. 209), um programa de prevenção de acidentes pode ser constituído em cinco etapas. Porém, antes de detalhar estes passos faz-se necessário apresentar as definições, causas e conseqüências dos acidentes de trabalho.

2.1 Acidentes de Trabalho

Os acidentes de trabalho podem ser conceituados como todas as situações desfavoráveis, que interferem o trabalho e causam ferimento em alguém

ou algum tipo de dano à empresa, ou ambos ao mesmo tempo. Estão ligados à existência de algum prejuízo a alguém ou alguma coisa (ZOCCHIO, 1996, p.42).

A legislação brasileira, por meio da Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências, nos artigos 19 e 20, define acidente de trabalho da seguinte maneira:

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 redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Consideram-se acidente do trabalho... a doença profissional, assim entendida a 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; e doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente... (Lei nº 8.213 de 24/06/91).

Os acidentes devem ser caracterizados para fins de investigação dos fatos que levam o indivíduo a sofrer lesão ou morte. Em função das circunstâncias envolvidas Costa e Costa (2004, p. 6), aponta que cada pessoa está sujeita a pelo menos três modalidades de risco:

Risco genérico – aquele que todo indivíduo está exposto; Risco específico – aquele específico a atividade ocupacional, onde o sujeito pode acidentar-se com uma máquina ou ferramenta; Risco genérico agravado – possibilidade de acidente durante o percurso de ida ou volta ao local de trabalho... (COSTA e COSTA, 2004, p. 6).

Para Chiavenato (2004, p. 438), os acidentes no trabalho são classificados em:

- Acidentes sem afastamento: ocorre quando, após o acidente, o funcionário continua exercendo suas atribuições e sem qualquer sequela ou prejuízo considerável.
- Acidente com afastamento: trata-se do acidente que causa o desligamento do empregado do trabalho. Chiavenato (2004, p. 438) classifica-o como: incapacidade temporária, quando as sequelas provocam a perda de caráter temporário da capacidade para o trabalho; e incapacidade parcial permanente, ocasionados pela redução parcial e de caráter permanente para o trabalho; incapacidade

permanente total, provocada pela perda total, de forma permanente, da aptidão para o trabalho; e, morte.

Para a correta prevenção e elaboração de campanhas de prevenção de acidentes torna-se necessário conhecer as principais causas destas situações desfavoráveis. Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001 *apud* Araújo 2006, p. 210) apontam três aspectos que auxiliam na busca das causas de acidentes:

- Características pessoais inadequadas devido a problemas relacionados a personalidade, inteligência, aptidões sensoriais e motoras, experiência, etc...;
- Comportamentos disfuncionais, como: desatenção, esquecimento e negligência;
- Degradação do ambiente de trabalho devido a fatores potencialmente causadores de acidentes, como: equipamentos mal projetados ou em precário estado de conservação, arranjo físico mal definido, entre outros.

Ainda sobre causas para ocorrência de acidentes no trabalho, Marras (2000, p.211) revela que existem duas causas que provocam um acidente:

- Ato inseguro: trata-se do ato provocado pelo empregado ocasionando um acidente. Dentre os principais motivos, encontram-se: confiança excessiva, cansaço, preocupação, falta de experiência, e quando o trabalhador não se adapta ao trabalho por ele realizado.
- Condição insegura: trata-se do estado em que se provoca um acidente, ou seja, uma escada quebrada ou em más condições de uso, uma pilha de material em desequilíbrio, um ferro pontiagudo em direção à passagem, falta de equipamento de proteção individual, etc.

2.2 Prevenção de Acidentes

É evidente que os acidentes causam prejuízos materiais e não-materiais ao indivíduo e à empresa. A antecipação a acidentes no trabalho é um planejamento de longo prazo que objetiva, antes de tudo, a conscientização do empregado em resguardar sua própria vida e dos companheiros por meio de ações mais seguras e

de um pensamento constante sobre a descoberta a priori de condições inseguras que possam originar eventuais acidentes no trabalho (MARRAS, 2000, p.208).

Tendo definido o que são acidentes, sua classificação e causas agora o foco volta-se para a prevenção. Prevenir significa antecipar, chegar antes do ocorrido. Em termos de segurança do trabalho a prevenção de acidentes fundamenta-se na redução de custos humanos e econômicos (COSTA e COSTA 2004, p.11).

Quadro 1: Custos Humanos e Econômicos

Fonte: Adaptado de Costa e Costa (2004, p.11)

Custos	Para o Trabalhador	Para a Empresa
Custos Humanos	Dor e sofrimento;	Diminuição de salário;
	Perda da capacidade de trabalho;	Gastos extras com remédios, etc.
	Marginalização social do acidentado.	
Custos Econômicos	Perda de profissionais;	Pagamento de seguros;
	Pressões sociais, sindicais, etc.	Indenizações;
		Conflitos de trabalho;
		Perda de competitividade;
		Outros

Araújo (2006 p. 209) define um programa de prevenção de acidentes em cinco etapas:

1. Conscientização: envolve o esforço de gestores no conhecimento do que vem a ser acidentes, para a sua redução e eliminação, como também na colaboração visando os melhores resultados globais para a organização;
2. Classificação dos acidentes: devem ser classificados de acordo com a sua complexidade e lesões que resultam em alguma deficiência de maior ou menor gravidade, ou seja, com afastamento ou sem afastamento, como já visto;
3. Principais causas: envolvem o agente – definido como objeto ou substância; a parte do agente – o cabo do martelo, o pé da mesa; a condição insegura existente no local; o tipo de acidente – tombo, batida, queda; o ato inseguro – a violação do procedimento aceito

como seguro; o fator pessoal de insegurança – qualquer característica, deficiência ou alteração mental, psíquica ou física;

4. Medidas de prevenção: programas preventivos; formação de profissionais especializados; uso de equipamentos de proteção individuais, entre outros;
5. Avaliação periódica: através do registro e comunicação de acidentes, periodicamente devem ser feitas estimativas, que permitirão a avaliação e o melhoramento dos programas utilizados;

A prevenção pode ser executada por meio de projetos, programas informativos e campanhas permanentes dentro da empresa, com o objetivo promover a educação diária de seu corpo funcional na execução de suas atividades. Neste sentido verifica-se a importância de que sejam realizadas mudanças na cultura e no comportamento da empresa como um todo, a fim de que, a prevenção faça parte da rotina diária de toda organização (ARAÚJO, 2006, p.193).

3 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - ARH

A Administração de Recursos Humanos – ARH é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionada com as pessoas, ou ainda a ARH é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam na eficácia dos funcionários e das organizações (CHIAVENATO, 1999, p. 8).

Possuindo caráter multivariado a ARH, serve como mediadora das outras áreas da empresa, por estar presente nas mais variadas funções. De acordo com Chiavenato (2004, p. 430) “a ARH é uma responsabilidade de linha e uma função de *staff*”. Gerentes de linha e profissionais de recursos humanos estão comprometidos na Gestão de Pessoas.

Os subsistemas da ARH segundo Gil (1994, p. 176), estão assim definidos:

- a. **Subsistema de agregar pessoas** – processos de recrutamento e seleção de pessoal;
- b. **Subsistema de aplicar pessoas** – processos de desenhos de cargos e avaliação de desempenho;
- c. **Subsistema de recompensar pessoas** – processos de recompensas e remuneração, benefícios e serviços;
- d. **Subsistema de desenvolver pessoas** – processos treinamento e desenvolvimento, programas de mudanças e programas de comunicação;
- e. **Subsistema de manter pessoas** – processos de relação com empregados e higiene, segurança e qualidade de vida;
- f. **Subsistema de monitorar pessoas** – processos de sistemas de informações gerenciais e banco de dados;

Como um dos subsistemas de maior importância da ARH, está o de manter pessoas, que compreende os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas para as atividades das pessoas. Inclui a administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene segurança, qualidade de vida e manutenção das relações sociais.

A área da HSMT (Higiene, Segurança e Medicina no Trabalho) responde por uma função de extrema relevância no conjunto de atribuições que concerne à

manutenção de pessoas: a promoção da vida humana e a continuidade do processo de produção com índices de produtividade desejáveis. (MARRAS, 2000, p.207)

Além disso, envolve as responsabilidades legais e morais de garantir áreas de trabalho livre de riscos desnecessários e de condições ambientais que possam ocasionar prejuízos à saúde física e mental dos indivíduos. As enfermidades profissionais e os acidentes laborais causam enormes perdas às pessoas e as organizações em termos de custos humanos, sociais e financeiros.

Para executar atividades relativas à Segurança no Trabalho, o subsistema de manutenção de pessoas atua sob a perspectiva do estabelecimento de procedimentos de segurança baseados em um conjunto de medidas técnicas educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, seja eliminado as condições inseguras do ambiente, seja por meio da implantação de práticas preventivas, sendo indispensáveis para o desenvolvimento do trabalho (CHIAVENATO, 2004, p. 435).

De acordo com Zocchio (1996, p. 78) “Uma política definida de segurança no trabalho é uma forma de dar estabilidade às suas atividades profissionais”. A política de segurança deverá estar apoiada em quatro pontos, a saber:

Responsabilidades e atribuições: são definidas a partir das responsabilidades institucionais, sociais e econômicas da empresa;
Comunicação, registro e investigação de acidentes: todos os acidentes devem ser comunicados às pessoas e setores interessados;
Instruções e treinamento: todos os empregados receberão treinamento visando o desempenho do trabalho;
Promoção e divulgação: será mantido um programa de treinamento de promoção e divulgação de assuntos prevencionistas, com a finalidade de desenvolver o espírito da prevenção de acidentes entre todos os funcionários (ZOCCHIO, 1996, p. 78).

Visto os conceitos, pode-se identificar que a função de Segurança como qualquer outra presente na empresa necessita de um planejamento prévio. A complexidade cada vez maior que a operação de uma empresa projeta para o futuro exige um sistema de gerenciamento que obtenha resultados otimizados. O planejamento de segurança deve reafirmar os pontos básicos da política de segurança: responsabilidades e atribuições; comunicação, registro e investigação de acidentes; instruções e treinamento; Promoção e divulgação (ARAÚJO, 2006, p. 208).

3.1 Higiene do Trabalho

Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho constitui a área de ação da higiene de trabalho, envolvendo aspectos ligados com exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. As condições de trabalho que assegurem a saúde física e mental e com as condições de saúde e bem-estar das pessoas estão relacionadas com a higiene do trabalho (CHIAVENATO, 2004, p. 430).

De acordo com Araújo (2006, p. 204) os elementos pertencentes ao ambiente de trabalho que figuram entre os principais itens do programa de higiene do trabalho são:

Ambiente físico de trabalho – envolvendo: iluminação (luminosidade adequada a cada tipo de atividade); ventilação (remoção de gases, fumaça e odores desagradáveis, bem como afastamento de possíveis fumantes ou utilização de máscaras); temperatura (manutenção de níveis adequados de temperatura) e ruídos (remoção de ruídos ou a utilização de protetores auriculares).

Ambiente psicológico de trabalho – envolvendo: relacionamentos humanos agradáveis; tipo de atividade agradável e motivadora; estilo de gerência democrático e participativo e eliminação de possíveis fontes de estresse.

Aplicação dos princípios de ergonomia – envolvendo: máquinas e equipamentos adequados às características humanas; mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas e ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano.

3.2 Saúde Ocupacional

A saúde poderia ser definida como a ausência de doenças. Contudo, os riscos de saúde como riscos físicos e biológicos, tóxicos e químicos, bem como condições estressantes de trabalho podem provocar riscos no trabalho. Uma definição mais ampla de saúde é um estado físico, mental e social de bem-estar. Essa definição enfatiza as relações entre corpo, mente e padrões sociais (CHIAVENATO, 2004, p. 431).

Saúde Ocupacional ou Saúde no Trabalho consiste na promoção e prevenção da saúde dos trabalhadores e possui uma abordagem de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador. São objetivos da Saúde Ocupacional: promoção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores; prevenção dos desvios de saúde provocados pelas condições de trabalho; proteção dos trabalhadores dos riscos resultantes dos agentes agressores no ambiente de trabalho (ARAÚJO, 2006, p. 191).

Ainda segundo Araújo (2006, p. 191) a saúde apresenta como formação e complementação de seus objetivos três conceitos que explicam de forma direta e transparente alguns critérios básicos sobre sua aplicação:

Promoção das condições ambientais – variáveis exigidas e incluídas no ambiente de trabalho, tais como iluminação ruídos e temperatura. As organizações devem estar sempre atentas às necessidades básicas com relação à jornada de trabalho.

Controle dos fatores causadores de doenças – controle dos fatores de causadores de doenças, fatores de risco à saúde, sejam eles físicos, químicos ou biológicos.

Prevenção, redução e eliminação das causas prejudiciais – desenvolvimento de planejamentos programas e aplicações de toda ordem, com o intuito de orientar e promover a educação correta na execução das atividades cotidianas e utilização dos materiais necessários para a realização destas.

4 GESTÃO DE PESSOAS E PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A manutenção da força de trabalho é uma das principais atribuições do órgão responsável pela ARH. A promoção de condições dignas e seguras demanda o empenho de diversas áreas, porém, cabe ao gestor de RH o planejamento de um conjunto de medidas que visem alcançar tais objetivos, dentre eles, o de prevenir de acidentes.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 444) todo programa de prevenção de acidentes de ter duas linhas atuação: eliminar as condições inseguras e reduzir atos inseguros.

A eliminação das condições inseguras dá-se através do correto desenho de cargos, visando a reduzir os riscos físicos de seus ocupantes. Para tal, faz-se necessário um constante mapeamento de áreas de risco, aliado a uma análise dos acidentes ocorridos, com intuito de levantar as possíveis causas destes. Tais tarefas demandam esforços de todos os níveis e requerem apoio irrestrito da alta administração (CHIAVENATO, 2004, p. 444).

Já a redução de atos inseguros permeia a seleção das pessoas certas para as especificidades de cada cargo. Diante disso, nota-se a importância crucial dos processos de seleção de pessoas identificarem traços humanos relacionados com acidentes em determinados cargos. A seleção de pessoas baseada em testes de não-predisposição a acidentes permite que os gerentes possam reduzir acidentes e melhorar a qualidade dos funcionários ao mesmo tempo. A comunicação, por meio da propaganda sobre a segurança no trabalho; e o treinamento, como meio de instrução dos procedimentos corretos de execução do trabalho; também são importantes aliados na redução de atos inseguros (CHIAVENATO, 2004, p. 445).

Torna-se importante salientar que as ações destinadas à prevenção de acidentes de trabalho dependem diretamente do tipo de atividade exercida, do ambiente de trabalho e das tecnologias e técnicas utilizadas. Porém, existem medidas que podem ser adotadas em qualquer tipo de empresa, visando a redução de riscos (CHIAVENATO, 2004, p.445):

- Promover a realização de palestras, seminários e ações de formação sobre prevenção de acidentes;

- Aplicar as medidas e dispositivos de prevenção de acidentes que são facultados, como por exemplo, o uso de vestuário de proteção adequado, projeções auriculares para o ruído, óculos, capacetes e dispositivos anti-queda, e equipamento de proteção respiratória, entre outros;
- Proporcionar um local de trabalho confortável;
- Organizar o local de trabalho ou posto de trabalho, não deixando objetos fora dos seus lugares ou mal arrumados;
- Seguir todas as regras de segurança na realização de atividades mais perigosas;
- Fazer um levantamento dos riscos e cuidados existentes na atividade desenvolvida e quais as formas de proteção para reduzir esses riscos;
- Incentivar a participação dos colaboradores nas ações ou cursos de prevenção de acidentes.

Outro fator importante para prevenção de acidentes é a educação. Através da educação pode ser criada uma consciência de segurança que deve ser incorporada à cultura da organização. Na medida em que práticas de atos seguros são ensinadas e reforçadas entre os trabalhadores, as chances de ocorrência de acidentes podem ser consideravelmente reduzidas.

5 CONCLUSÃO

A Segurança no Trabalho está relacionada com condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas, atuando por meio da prevenção de acidentes e com a administração de riscos ocupacionais (CHIAVENATO, 2005, p. 437).

Prevenir acidentes é uma atividade complexa que depende do interrelacionamento de profissionais com saberes distintos e do comprometimento de todos os colaboradores, no sentido de adotarem nos seus hábitos procedimentos de segurança inerentes às especificidades de suas atividades laborais.

Cabe a ARH estabelecer programas de prevenção no sentido de proporcionar as condições necessárias ao bom desempenho do trabalho e de educar as pessoas no sentido de evitar atos inseguros. Deste modo, o órgão de Recursos Humanos torna-se o grande responsável por congrega Engenheiros, Psicólogos, Gestores, entre outros profissionais a fim de viabilizar a concretização desses programas.

Fica evidente que um local de trabalho que traz satisfação pode melhorar a relação das pessoas e a produtividade, como também diminuir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade dos empregados. Faz-se necessário que os gestores de RH tomem consciência da utilização dos princípios de saúde e segurança como ferramenta para promoção da qualidade de vida dos servidores e conseqüente, aumento da qualidade e produtividade do trabalho realizado.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luís César G. de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 3 ed. São Paulo: 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2.ed.9.reimp.Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

COSTA, Marco Antônio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Segurança e saúde no Trabalho: cidadania, competitividade e produtividade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

SALIBA, Tuffi Messias. **Manual prático de higiene ocupacional e PPRA: avaliação e controle dos riscos ambientais**. São Paulo: LTr, 2005.

OIT. **Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2008: minha vida, meu trabalho, meu trabalho em segurança –Gestão do risco no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3202>. Acesso em: 03 mar. 2009.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho**.6.ed. ver. e ampl.São Paulo: Atlas, 1996.