

PROGRAMA RHEMA DE SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE BOAS PRÁTICAS EM UMA INDÚSTRIA DO SETOR METAL-MECÂNICO NA CIDADE DE MARINGÁ-PR

Isabella Tamine Parra Miranda (UTFPR) isamiranda_354@hotmail.com
Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) lapilatti@utfpr.edu.br
João Luiz Kowaleski (UTFPR) kowaleski@utfpr.edu.br

Resumo:

Este artigo tem por objetivo apresentar práticas de gestão relacionadas à segurança e saúde no ambiente de trabalho, através da implantação do Programa Rhema de Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – PRSQT, em uma indústria produtora de máquinas para retífica de motores, na cidade de Maringá-Pr. A metodologia utilizada é caracterizada como estudo bibliográfico, descritivo e exploratório, de natureza qualitativa. Conclui-se que após a empresa investir em segurança, adequação e melhoria do local de trabalho dos colaboradores, ocorreu aumento da produtividade individual de cada colaborador. Os resultados obtidos através da implantação do programa afetou a vida dos colaboradores de forma positiva, principalmente com relação à qualidade de vida no trabalho e melhoria da saúde dos mesmos.

Palavras chave: qualidade de vida no trabalho, segurança e saúde, gestão industrial, produtividade.

RHEMA PROGRAM SAFETY AND QUALITY OF WORK LIFE IN A STUDY OF GOOD PRACTICE IN AN INDUSTRY SECTOR- ORE MECHANIC IN TOWN MARINGÁ-PR

Abstract:

This article aims to present management practices related to safety and health in the workplace through the implementation of the Program Rhema Safety and Quality of Work Life - PRSQT in an industry producing machines for grinding motors in the city of Maringa-Pr. The methodology is characterized as bibliographic, descriptive, and exploratory qualitative. We conclude that after the companies invest in security, adequacy and improving the workplace of employees, there was an increased individual productivity of each employee. The results obtained through the implementation of the program has affected the lives of the employees in a positive way, especially with regard to quality of work life and improving the health of ourselves.

Key-words: quality of work life, health and safety, manufacturing management, productivity.

1. Introdução

A valorização do elemento humano nos sistemas produtivos é um dos pontos principais para o sucesso de qualquer programa organizacional. Nessa linha, segurança no trabalho e saúde são imprescindíveis quando o propósito é manter um ambiente de trabalho produtivo e saudável. A segurança e saúde nos locais de trabalho são questões tão importantes e básicas quando o intuito é preservar a vida humana, principalmente dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Na medida em que as organizações percebem que o seu grande capital é o homem, começam a surgir medidas que procuram melhorar as condições de trabalho e de vida dos funcionários. Sendo assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está cada vez mais inserida no contexto social das organizações. Levando-se em consideração que os trabalhadores não querem somente salários e benefícios, mas, também, condições físicas de trabalho que valorizem o profissional, a QVT deve considerar a participação dos trabalhadores nas decisões que dizem respeito à sua vida e atividades profissionais (ROSSI, et. al., 2011).

A Segurança e saúde no trabalho podem ser caracterizadas como medidas preventivas contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, envolvendo dois fatores-chave que são: a segurança concreta e a segurança abstrata. A segurança concreta abrange todas as condições seguras de trabalho e do seu ambiente; já a segurança abstrata engloba a forma subjetiva com a qual os trabalhadores percebem a proteção e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (ARAÚJO, et.al., 2008).

Para Araujo (2006), as organizações devem garantir que suas operações e atividades sejam realizadas de maneira segura e saudável para os seus empregados, atendendo aos requisitos legais de saúde e segurança, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Normas Regulamentadoras que tratam de Segurança e Saúde ocupacional. Assim, o sistema de gestão atua no comprometimento e atendimento aos requisitos legais e regulatórios, podendo trazer inúmeros benefícios tanto do ponto de vista financeiro quanto do ponto de vista motivacional.

A segurança no trabalho tem como foco a prevenção de riscos e de acidentes nas atividades de trabalho, bem como a defesa da integridade do trabalhador. Pode-se dizer que abrange um conjunto de ciências e tecnologias que buscam a proteção do trabalhador em seu local de trabalho, no tocante à questão da segurança e da higiene do trabalho (ARAÚJO, et.al., 2008).

Para criar um ambiente de trabalho saudável, as organizações precisam considerar as vias ou as áreas de influência onde as ações possam melhor ocorrer, bem como os processos mais eficazes pelos quais os empregadores e os trabalhadores possam empreender ações.

Este artigo tem por objetivo apresentar práticas de gestão relacionadas à segurança e saúde no ambiente de trabalho, através da implantação do Programa Rhema de Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – PRSQT.

2. Referencial Teórico

O mercado está cada vez mais competitivo, as organizações bem sucedidas são aquelas em que os objetivos organizacionais formam uma aliança com os objetivos individuais. Uma das grandes preocupações da gestão de pessoas nas organizações é a retenção dos melhores funcionários e para isso tendem a ofertar condições de trabalho diferenciadas que resultam na QVT (ROSSI, et. al., 2011).

As empresas possuem como mecanismos programas que visam a QVT de forma que gerenciem suas atividades, produtos e serviços, e possam controlar e prevenir circunstâncias que possam resultar em acidentes, lesões ou doença ocupacional (DE CICCIO, 1997).

Nesse aspecto, a QVT busca encontrar uma maneira de promover ações e atitudes simples, que melhorem a autoestima do funcionário em defesa da vida e da saúde no trabalho. Segundo Walton (1974), a qualidade de vida no trabalho está presente a partir do momento em que o colaborador atinge as suas metas, necessidades, aspirações e o senso de responsabilidade social.

Limongi-França (2004, p.175), corrobora com essas afirmações destacando que: “Embora, historicamente, a QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.”

A Higiene e Segurança do Trabalho são métodos que favorecem o aumento de produtividade, satisfação e qualidade de vida do trabalhador. (LEITE, B. R. B.; CABRAL, F. P.; SUETT, 2007). Limongi-França (2004), considera a qualidade de vida no trabalho um conjunto das ações e melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas, estruturais.

Segundo Bergamini (1997), a melhoria da segurança, saúde e meio ambiente de trabalho, além de aumentar a produtividade, diminui o custo do produto final, pois diminui as interrupções no processo, absenteísmo e acidentes e/ou doenças ocupacionais.

As boas práticas de segurança e higiene ocupacional são importantes para evitar acidentes e garantir a saúde dos trabalhadores tendo como “produtos” a motivação e o comprometimento (MASLOW, 1970). As boas práticas de segurança estão associadas com a melhoria das condições de trabalho e subestimar ou ser indiferente aos riscos do ambiente de trabalho cria um ambiente propício à ocorrência de acidentes.

Para a OMS (2010), a adesão aos princípios dos ambientes de trabalho saudáveis evita afastamentos e incapacidades para o trabalho, minimiza os custos com saúde e os custos associados com a alta rotatividade, e aumenta a produtividade a longo prazo bem como a qualidade dos produtos e serviços.

Dessa forma, a OMS (2010) apresenta um modelo que consiste em um processo de melhoria contínua que tem como base ética e valores, engajamento da alta liderança e envolvimento dos trabalhadores e atua em quatro dimensões: ambiente físico (minimização dos riscos ocupacionais específicos), ambiente psicossocial (incluindo organização do trabalho e cultura organizacional), recursos e suporte à saúde nos locais de trabalho (incluindo programas de prevenção, gerenciamento de doenças e de retorno ao trabalho após afastamento por doença) e

participação da comunidade da organização (trabalhadores, seus familiares e toda a comunidade impactada pelas operações de empresa); conforme demonstrado na figura 1.



Modelo do ambiente de trabalho saudável

Fonte: Adaptado de Organização Mundial da Saúde (2010).

3. Metodologia

O estudo foi realizado em uma empresa do setor metal-mecânico da cidade de Maringá-Pr. A empresa objeto de estudo atua no setor metal-mecânico, é de médio porte, de estrutura familiar e conta com um contingente de 96 funcionários. Está localizada no estado do Paraná, porém, tem abrangência nacional. Atua na fabricação de máquinas para retífica de motores. Utilizou-se a bibliográfica, exploratória e a pesquisa descritiva. As pesquisas bibliográficas segundo Gil (2007) “visam proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses”. A pesquisa descritiva segundo Gil (2007) “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

Quanto à natureza da pesquisa, a mesma é caracterizada como qualitativa. Os instrumentos de coleta de dados foram: documentos disponibilizados pela empresa (Relatório dos resultados do Programa implantado), observação e entrevistas com os gestores e supervisor do setor de produção.

4. Resultados e Discussão

A empresa estudada atua no setor metal-mecânico há quinze anos na produção de ferramentas para máquinas de retífica de motores. A fim de manter-se competitiva, ao longo dos anos foi adquirindo novos equipamentos, máquinas, softwares e ferramentas de última geração. Também focou em ações que pudessem melhorar o posto de trabalho dos operadores, tornando-o mais seguro, saudável, limpo e organizado e, conseqüentemente, ações que gerassem maior produtividade e rendimento dos colaboradores durante a jornada normal de trabalho, implantando dessa forma práticas voltadas a esses quesitos, através do Programa Rhema de Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho– PRSQT.

Em relação às condições e ambiente de trabalho, a empresa partiu para as ações, seguindo um plano estratégico direcionador. Para melhorar as condições de trabalho e o ambiente, a empresa, por meio de seus colaboradores e terceirizados realizou uma série de práticas de gestão vinculadas à melhoria dos processos internos.

Iniciou com ações voltadas a parte estrutural, como a recuperação das escadarias e corrimões; regularização relacionada à parte elétrica; eliminação de entulhos que impediam o acesso aos extintores, posicionando e sinalizando-os adequadamente; providenciou o rebaixamento da iluminação dos barracões; aumentou a claridade interna da fábrica através do uso de telhas transparentes e instalou um sistema de ventilação no setor da Caldeiraria. Outras práticas desenvolvidas foram a sinalização corretamente dos equipamentos e da segurança interna, tanto quanto a placas de aviso quanto a sinalização de saídas de emergência; providenciou a elevação das bancadas de trabalho atendendo princípios de ergonomia; pintou paredes, portões, salas, e o chão em cores claras, a fim de cooperar com a claridade do ambiente e proporcionar uma sensação de bem estar aos colaboradores. Criou um lavatório externo e reformou completamente o refeitório e os banheiros; criou um jardim interno para propiciar a interação homem meio ambiente durante o período de trabalho.

Outro ponto observado é em relação à refeição, servida em local e horário apropriado. Conforme observado, gera ao colaborador satisfação e sentido de cuidado da empresa por sua saúde e qualidade de vida.

A empresa também promoveu práticas relacionadas à gestão de pessoas vinculadas a capacitação técnica dos colaboradores. Também implantou plano de cargos e salários e melhorias nos ganhos salariais através de incentivos por produtividade. O supervisor da produção afirmou que uma das iniciativas voltadas à saúde dos trabalhadores é começar o dia realizando a ginástica laboral, o que gera bem-estar físico e emocional e estimula o próprio cuidado com o corpo e a mente.

Em relação a adequação ambiental, desenvolveu um programa de gerenciamento de resíduos sólidos e destinou um espaço coberto e seguro para o depósito desse material na fábrica.

De acordo com o gestor 1, os colaboradores perceberam o grau de importância em implementar as mudanças e adequações de estrutura necessárias mensuradas por meio de um diagnóstico técnico, abrangendo todos os setores da empresa, desde o chão da fábrica ao nível

gerencial. O mesmo salientou que as ações implementadas só foram possíveis porque houve cooperação e participação de todos os colaboradores.

Equipes específicas participaram na manutenção no barracão, pintura, reparos, construção, limpeza, descarte, organização e na manutenção contínua do 5S. Os próprios colaboradores constataram claramente como o ambiente em que eles estavam inseridos era danoso para saúde, além do fato de estar desorganizado, favorecendo a perda de tempo e a má qualidade no serviço desenvolvido. De acordo com o gestor 2, percebeu-se com isto um novo comportamento por parte dos colaboradores e aumento na própria autoestima de cada um.

No quesito que envolve a gestão industrial, em relação à produtividade, ao investir em segurança, adequação e melhoria do local de trabalho dos colaboradores, de acordo com a afirmação dos gestores 1 e 2, foi possível constatar um aumento da produtividade individual de cada colaborador. No setor de pintura, por exemplo, foi realizado um trabalho focado para o ambiente deixe de ser insalubre. Para isto foi criada uma cabine de pintura com sistema de limpeza do ar e uso correto dos equipamentos de segurança. Através da conscientização e uso adequado de EPI, bem como das mudanças ambientais, os colaboradores trabalham hoje num ambiente saudável. Conforme mencionado pelo colaborador do setor, é possível pintar o triplo de peças em relação ao que era realizado no sistema de trabalho anterior. Ainda, no setor de Pintura, foi criado um sistema de exaustão para aspirar o pó proveniente das bancadas de trabalho, quando os operadores estão lixando peças antes de encaminhá-las para a pintura. O fato da bancada de trabalho permanecer limpa constantemente, possibilita ao operador que ele lixe uma maior quantidade de peças na mesma quantidade de tempo.

Houve também melhorias na eficiência de processos, onde devido à melhor sinalização nos setores e da melhor redistribuição das máquinas, bancadas, ferramentas e almoxarifados na fábrica, observou--se melhor fluidez nos processos produtivos. Agora, o tempo empregado para movimentar uma matéria-prima, desde a sua separação, passando pelo seu processamento e findando na sua estocagem final, é totalmente menor do que ocorria anteriormente. O processo era moroso logo na etapa inicial de separação do material. Devido à má organização do almoxarifado, excesso de material para descarte e a falta de identificação do material em si, o que dificultava a localização do mesmo, tornando necessário, em alguns momentos, movimentar os materiais de lugar para poder retirar o produto desejado. Com a instalação de novas talhas, as peças que são submetidas ao tratamento de usinagem, são fixadas na máquina com menor tempo e com maior segurança, uma vez que com o treinamento e capacitação dado para operar as talhas, não é necessário destinar mais de um operador para efetuar esse trabalho. O mesmo é aplicado à movimentação de máquinas e materiais internamente por meio da empilhadeira. Após o treinamento dos responsáveis pela operação do equipamento, eliminaram-se os danos que eram causados aos produtos produzidos pela empresa no ato do carregamento do caminhão para entrega.

Em relação aos benefícios econômico-financeiros, através da implementação do Programa Rhema de Segurança e Qualidade do Trabalho, a empresa tem atendido as normas legais e com isso não tem sofrido penalidades ou sansões oriundas de fiscalização. Conforme explanação dos gestores 1 e 2, a ausência de colaboradores na empresa, por causa da ocorrência decorrentes de acidentes de trabalho internamente, é mínima. Nos anos de 2010 e 2011 não houve nenhuma ocorrência. Em 2012 teve-se apenas uma ocorrência. Com a adequação dos ambientes insalubres na empresa, pertinentes aos setores de calderaria e pintura, foi possível uma desoneração da folha de pagamento. Através de realização de exames periódicos e mapeamento da saúde dos trabalhadores, foi possível também fazer um

sistema de prevenção de saúde dos colaboradores, o que implica diretamente na diminuição do absenteísmo.

O supervisor de produção enfatizou que a prática, não visa atingir somente o chão de fábrica. As ações de melhoria no local de trabalho visam atender a todos. O setor Comercial, por exemplo, necessitava de um local mais apropriado e livre do ruído e sons gerados pelas máquinas em funcionamento. Para sanar este problema, o setor Comercial foi encaminhado para uma nova sala, exclusivamente para ela. Foram adquiridos novos computadores, mesas de escritório e uma mesa para reuniões. A nova sala possui uma televisão utilizada para apresentar aos clientes o vídeo institucional e vídeos das máquinas produzidas pela empresa. Ou seja, um aparente problema, resultou em um espaço confortável e agradável para receber os clientes com mais atenção e qualidade. A mesma ação foi realizada no setor Financeiro da empresa. O contato via telefone com clientes, fornecedores e até mesmo internamente, causava estresse no colaborador, obrigando-o a aumentar o volume da fala para que a comunicação fosse compreendida perfeitamente. As ligações eram realizadas nos momentos em que as máquinas paravam, o que era extremamente ineficaz e improdutivo. Para solucionar o problema foi investido na substituição das janelas e na cobertura da sala por uma manta de fibra para reduzir o volume do som de fora para dentro da sala. Conforme afirmação do supervisor desta área, a mudança teve reflexos no comportamento dos colaboradores e resultou numa melhor qualidade no atendimento interno e externo.

6. Conclusão

O propósito deste artigo foi apresentar boas práticas de gestão relacionadas à segurança e saúde no ambiente de trabalho, através da implantação do Programa Rhema de Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – PRSQT, em uma indústria produtora de máquinas para retífica de motores, na cidade de Maringá-Pr. O Programa permitiu crescimento na empresa, possibilitou melhoria nos processos e conseqüentemente um ambiente de trabalho seguro e saudável aos trabalhadores.

Pode-se verificar que um meio ambiente saudável, principalmente no que se diz respeito à saúde e à segurança, é importante fator para a construção de um ambiente de cooperação e respeito mútuo entre os colaboradores da organização.

Sobre todos os enfoques, há quase uma unanimidade em perceber que a discussão do que é QVT gira em torno das condições de vida e bem estar das pessoas e seus grupos.

Levando-se em consideração que os trabalhadores não querem somente salários e benefícios, mas também condições físicas de trabalho que valorizem o profissional, a qualidade de vida no trabalho deve considerar a participação dos trabalhadores nas decisões que dizem respeito à sua vida e atividade de trabalho. Essas condições tornam-se parte integrante da QVT à medida que contribuem para a melhoria da qualidade de vida e das atividades dos colaboradores.

Os aspectos de segurança, e qualidade de vida do trabalhador podem tornar-se diferenciais competitivos da empresa. O programa incluiu serviços integrados de promoção da saúde e da QVT, visando à criação de um ambiente de trabalho que permita aos colaboradores da empresa a adoção de um estilo de vida seguro, saudável e produtivo, capaz de contribuir eficazmente para elevar a produtividade e a competitividade da empresa objeto de estudo. O

programa desenvolvido tem como método as práticas de gestão de forma contínua e é fruto de um processo de monitoramento constante, não só da implementação como das ações estabelecidas em planejamento prévio. De acordo com os gestores 1 e 2, as ações são checadas em prazos compreendidos no intervalo entre 30 a 180 dias. O monitoramento posterior à concretização da ação ocorre semestralmente. O supervisor de produção afirmou que há um envolvimento dos gestores da indústria tanto em nível gerencial quanto de chão de fábrica para a realização das ações.

Conclui-se com essa pesquisa que após a empresa investir em segurança, adequação e melhoria do local de trabalho dos colaboradores, foi possível constatar um aumento da produtividade individual de cada colaborador, e, a eficiência dos resultados obtidos com a prática afetou a vida dos colaboradores de forma positiva, principalmente com relação à qualidade de vida no trabalho e melhoria da saúde dos mesmos.

7 Referências

ARAÚJO, A. C., et.al. Ergonomia, higiene e segurança do trabalho: um estudo no Conselho Regional de Psicologia - 13ª Região. In: XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2008, Rio de Janeiro. Anais do XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2008.

ARAÚJO, R. P. Sistemas de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho: Uma Ferramenta Organizacional. Joinville: Monografia Apresentada à Universidade de Santa Catarina para obtenção de título de especialista em Segurança do Trabalho, UDESC 2006.

BERGAMINI, C. W. Motivação nas organizações. São Paulo: Atlas, 1997.

CICCO, F. de. Sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho: uma proposta inovadora, Revista Proteção, n. 68, encarte especial, 1997.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. 8. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, E. S.; FERREIRA, J.B.; GANDOLFI, P. E. O impacto de um sistema de gestão integrada em uma organização do setor alimentício. In: XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2012, Bento Gonçalves. Anais do XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2012.

LEITE, B. R. B.; CABRAL, F. P.; SUETT, W. B. Importância da ergonomia e Segurança do trabalho na melhoria das condições de trabalho do trabalhador canavieiro. In: XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2007, Foz do Iguaçu. Anais do XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MASLOW, A. H. Motivation and Personality. New York: Harper Row, 1970.

OMS - Organização Mundial da Saúde. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010. 26 p. : il.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa Social: Métodos e Técnicas. 3. Ed. São Paulo: Atlas. 2008.

ROSSI, D. U. et. al. Desafios para implantar um programa de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma indústria química de pequeno porte. In: XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2011, Belo Horizonte. Anais do XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), 2011.

SEVERINO, A.J. Metodologia do Trabalho Científico. 23. Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. Harvard Business Review, p. 12-16, mai./jun. 1974.