

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Guilherme Rodrigues do Prado

Isis Francisca Clemente Ezequiel

Juliana Cantizano Vidal

Lorena Conceição dos Santos

Tamires da Silva Ferreira

HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

**Araraquara
2017**

Guilherme Rodrigues do Prado
Isis Francisca Clemente Ezequiel
Juliana Cantizano Vidal
Lorena Conceição dos Santos
Tamires da Silva Ferreira

HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de Técnico de Nível Médio em Recursos Humanos sob a orientação das Professoras Gabriela Messias da Silva e Luciana Fabiano de Almeida Steinle.

Araraquara
2017

Guilherme Rodrigues do Prado
Isis Francisca Clemente Ezequiel
Juliana Cantizano Vidal
Lorena Conceição dos Santos
Tamires da Silva Ferreira

HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em ____ de _____ de 201__.

Banca Examinadora:

Profa. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Profa. Orientadora: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

Profa. Avaliadora: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

O único lugar aonde o sucesso vem antes
do trabalho é no dicionário.

ALBERT EINSTEIN

RESUMO

Este estudo de caso teve como fundamentação a importância do uso adequado de equipamentos de proteção individual, e o treinamento das colaboradoras para práticas sustentáveis a fim de evitar acidentes de trabalho e como consequência a preservação do meio ambiente. Ao realizar uma verificação na empresa foi constatado que o lixo era descartado de maneira incorreta, sendo misturado lixo orgânico com lixo reciclável. E junto com esses materiais também eram descartados resíduos perfurocortantes proveniente da quebra de louças, copos e embalagens produzidas no estabelecimento provocando acidentes nas pessoas que manuseavam este lixo sem proteção adequada. A partir desta constatação, foi elaborada uma estratégia de descarte correto do lixo, com a implantação de latas na cozinha da empresa identificadas para cada tipo de lixo. Foi realizado também um treinamento com as funcionárias para orientações a respeito da importância dos EPIs com embasamento teórico e também para a apresentação da nova ferramenta de trabalho: As Latas de lixo. Como consequência dessa implantação, foi observada a diminuição de acidentes com materiais cortantes. Para o meio ambiente também houve uma evolução, visto que agora com os materiais recicláveis sendo separados, este por sua vez tem sido destinado a ONGs e cooperativas de reciclagem, gerando renda as famílias que sobrevivem desta prática, e também diminuindo o volume de materiais dispensados nos aterros sanitários. De maneira geral este estudo alcançou seus objetivos, dando sua contribuição de conhecimento às funcionárias da empresa e também sua contribuição ao meio ambiente.

Palavras-chave: Higiene. Segurança. EPIs. Treinamento. Reciclagem. Meio ambiente.

ABSTRACT

This case study was based on the importance of the adequate use of personal protective equipment and the training of employees for sustainable practices in order to avoid accidents at the workplace; and as a consequence, the preservation of the environment. When carrying out a verification in the company, it was verified that the garbage was discarded incorrectly, mixing organic with recyclable garbage. Along with these materials, wastes were discarded from the breakage of tableware, cups and packaging produced in the establishment, causing accidents in people who handled this garbage without adequate protection. Based on this finding, a strategy of correct trash disposal was developed, with the implantation of cans identified for each type of garbage in the company's kitchen. A training was also carried out with the employees for guidance on the importance of Epi's with a theoretical basis, and for the presentation of the new work tool: cans identified for each type of garbage. As a consequence, a decrease of accidents with sharp materials was observed. There was also a gain for the environment, once the recyclable materials have been destined to NGOs and recycling cooperatives, generating income to families that survive this practice, as well as reducing the volume of materials dispensed in landfills. In general, this study reached its objectives, giving a contribution of knowledge to the employees of the company and producing gains for the environment, moreover generating positive social impacts, through the contribution with cooperatives and recycling NGOs.

Keywords: Hygiene. Safety. Personal protective equipment. Training. Recycling. Environment.

Lista de Figuras

Figura 1 – Cores e graus de risco de acidentes	14
Figura 2 – EPIs	19
Figura 3 – Organograma de treinamento e desenvolvimento	35

Lista de Quadros

Quadro 1 – Relação das NRs.....	22
Quadro 2 – Materiais que podem e não podem ser descartados nos bolsões	28
Quadro 3 – Bolsões de entulho em Araraquara-SP	29

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 HIGIENE	11
2 SEGURANÇA.....	13
2.1 Os riscos ocupacionais.....	13
2.1.1 Avaliação de riscos	15
2.2 Insalubridade.....	15
2.3 Periculosidade	16
2.4 Acidente de trabalho.....	16
2.5 Doença profissional.....	17
2.6 Doença do trabalho	18
2.7 O que não é considerado acidente de trabalho	18
3 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC).....	19
3.1 A evolução dos EPIs.....	20
3.2 A conscientização e importância do uso dos EPIs.....	21
4 NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs).....	22
5 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA).....	24
6 COLETA SELETIVA.....	26
6.1 Responsabilidade sócio empresarial	30
6.2 SUSTENTABILIDADE.....	31
7 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	33
7.1 Conceito de treinamento	33
7.2 Subsistemas da área de treinamento e desenvolvimento.....	34
7.3 Finalidade da área de treinamento e desenvolvimento	35
7.4 Objetivos específicos	35
7.5 Objetivos genéricos.....	36
7.6 Primeira etapa: diagnóstico do treinamento	37
7.6.1 Pesquisa das necessidades do treinamento	38
8 ESTUDO DE CASO.....	40
8.1 Sugestões e melhorias	41
CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS.....	44
APÊNDICES	47
ANEXOS	48

INTRODUÇÃO

A Higiene do Trabalho compõe-se de normas e procedimentos cabíveis para proteger a integridade física e mental do trabalhador, protegendo-o dos riscos pertinentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico, onde são executadas.

Está ligada ao diagnóstico e à precaução de doenças ocupacionais, a partir do estudo e do equilíbrio do homem e seu ambiente de trabalho.

Tem a função preventiva de promover a saúde e o conforto do trabalhador, evitando que ele adoeça e se ausente do trabalho.

A Segurança do Trabalho acarreta no uso de equipamentos adequados para impedir lesões, ou possíveis perdas.

É preciso esclarecer aos funcionários sobre a importância do uso dos EPIs – Equipamentos de Proteção Individuais, como, roupas, luvas e máscaras, adequadas ao ambiente de trabalho.

A Higiene e Segurança do Trabalho envolvem o estudo e controle das condições de trabalho.

Assim, deseja-se comprovar com a pesquisa a seguinte situação-problema: Será que a separação de materiais perfurocortantes evitarão os acidentes, no ambiente de trabalho?

Pretende-se, com o presente estudo, evidenciar como o empregador poderá ser beneficiado, proporcionando qualidade de vida a seus funcionários, com atuações de Higiene e Segurança do Trabalho.

O projeto de sustentabilidade será desenvolvido na empresa Açazeiro Brasil, situado à Rua Gonçalves Dias, nº 1175, Centro, no município de Araraquara/SP.

Desta forma, será realizada a coleta seletiva destes materiais e se fará uso de medidas que apontarão a melhoria das condições do trabalho e da infraestrutura da empresa, onde os empregados poderão desempenhar suas atividades de maneira segura e prazerosa, minimizando assim, transtornos futuros.

1 HIGIENE

A higiene do trabalho refere-se ao conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas. Esses riscos são fatores decorrentes do ambiente ou dos processos produtivos utilizados que podem provocar acidentes, pode afetar a saúde, o conforto ou a eficiência do trabalhador. Classificam-se esses processos produtivos, sendo eles operacionais ou ambientais.

Do ponto de vista da Administração de Recursos Humanos, a saúde e a segurança dos empregados constituem uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada. De modo genérico, Higiene e Segurança do Trabalho compõem duas atividades intimamente relacionadas, no sentido de garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados. Segundo o conceito emitido pela Organização Mundial de Saúde, a saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social e que não consiste somente na ausência de doença ou de enfermidade.

Segurança do trabalho são o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas. Segurança e higiene do trabalho são atividades interligadas que repercutem diretamente sobre a continuidade da produção e sobre a moral dos empregados.

A iluminação, a temperatura e os ruídos fazem parte das condições ambientais de trabalho. Uma má iluminação, por exemplo, causa fadiga à visão, afeta o sistema nervoso, contribui para a má qualidade do trabalho podendo, inclusive, prejudicando o desempenho dos funcionários. A falta de uma boa iluminação também pode ser considerada responsável por uma pequena parcela dos acidentes que ocorrem nas organizações. Envolvem riscos os trabalhos noturnos, temperaturas extremas - que geram desde fadiga crônica até incapacidade laboral.

Um ambiente de trabalho com temperatura e umidade inadequadas é considerado doentio. Por isso, o funcionário deve usar roupas adequadas para se proteger do que “enfrenta” no dia-a-dia da empresa. O mesmo ocorre com a umidade. Já o ruído provoca perda da audição e quanto maior o tempo de exposição a ele maior o grau da perda da capacidade auditiva. A segurança do trabalho implica no uso de equipamentos adequados para evitar lesões ou possíveis perdas.

É preciso, conscientizar os funcionários da importância do uso dos EPIs, luvas, máscaras e roupas adequadas para o ambiente em que eles atuam. Fazendo isso, a organização está mostrando reconhecimento ao trabalho do funcionário e contribuindo para sua melhoria da qualidade de vida. Ao invés de obrigar os funcionários a usarem, é melhor realizar esse tipo de trabalho de conscientização, pois o retorno será bem mais positivo.

É preciso mudar os hábitos e as condições de trabalho para que a higiene e a segurança no ambiente de trabalho se tornem satisfatórios. Nessas mudanças se faz necessário resgatar o valor humano. Assim, a necessidade de reconhecimento pode ser frustrada pela organização quando ela não valoriza o desempenho. Por exemplo, quando a política de promoção é baseada nos anos de serviço e não no mérito ou, então, quando a estrutura salarial não oferece qualquer possibilidade de recompensa financeira por realização como os aumentos por mérito.

2 SEGURANÇA

Segurança do trabalho é o conjunto de metodologias adotadas em um processo de trabalho, cuja finalidade é a proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho, visando redução de acidentes e doenças ocupacionais, assim promovendo melhor qualidade de vida no ambiente laborativo. As ações adotadas podem ser de caráter técnico, organizacionais, administrativas, ambientais, educativas, engenharia, etc. A responsabilidade é de todos, desde a objetiva participação da empresa, do envolvimento dos líderes ou chefes e de cada trabalhador.

2.1. Os riscos ocupacionais

É a existência da possibilidade de um trabalhador sofrer algum dano, decorrente de suas atividades profissionais. Estes são classificados em:

Físicos:

São formas de energia em que o trabalhador é exposto, exemplos: Ruído, vibração, radiação, temperaturas excessivas, etc.

Químicos:

São produtos, substâncias ou compostos químicos tóxicos, que em virtude do contato ou exposição do trabalhador, possa atingir o organismo por ingestão, via respiratória ou pele, exemplos: Produtos químicos, tóxicos, gases, poeira, etc.

Biológicos:

São relacionados nas atividades praticadas em contato com pacientes, animais, materiais biológicos e infecto-contagiantes, etc. Exemplos: bactérias, vírus, parasitas, fungos, contaminações, doenças, etc.

Ergonômicos:

São relacionados pela forma como o trabalho é realizado. Exemplos: Postura incorreta, trabalho físico pesado, ritmo excessivo, monotonia e repetitividade, etc.

De acidentes:

São condições inadequadas das instalações no trabalho. Exemplos: Ferramentas defeituosas, máquinas e equipamentos sem proteção, ausência de sinalização, quedas, incêndios, EPI inadequado, etc.

Abaixo um quadro com as cores e o grau de risco dos acidentes:

Figura 1 - Cores e graus de risco de acidentes

LEGENDA – MAPA DE RISCO					
Tipos de Agentes	Cor	Riscos (Proporção)			Exemplos
		Elevado	Médio	Pequeno	
Químicos	<i>Vermelho</i>				<i>Poeiras, fumos, gases, vapores, névoas, neblinas, etc.</i>
Físicos	<i>Verde</i>				<i>Ruído, calor, frio, pressões, umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, etc.</i>
Biológicos	<i>Marrom</i>				<i>Fungos, vírus, parasitas, bactérias, protozoários, insetos, etc.</i>
Ergonômicos	<i>Amarelo</i>				<i>Levantamento e transporte manual de peso, repetitividade, ritmo excessivo, etc.</i>
Acidentes ou Mecânicos	<i>Azul</i>				<i>Arranjo físico e iluminação inadequada, incêndio e explosão, eletricidade, etc.</i>

Fonte: <http://pronatecturismo.blogspot.com.br/p/principios-de-saude-e-seguranca-no.html>

Em um mapa de risco, os riscos são representados e indicados por círculos com as cores do quadro acima, de três tamanhos diferentes, sendo: o

círculo pequeno de grau leve, o círculo médio de grau médio, e o círculo grande de grau elevado.

2.1.1 Avaliação de riscos:

Avaliar os riscos é identificar e estimar as situações de “não conformidade” no processo de trabalho. O processo de avaliação demanda as seguintes etapas:

- 1 – Identificar o agente nocivo;
- 2 – Verificar a concentração ou intensidade;
- 3 – A forma de exposição do trabalhador;
- 4 – O tempo de exposição frente ao risco: Ocasional / Eventual / Esporádico / Permanente / Intermitente / Habitual
- 5 – Eficácia das medidas de controle;
- 6 – Estimar o grau de potencialidade dos riscos;
- 7 – Possíveis danos ou consequências para a saúde.

2.2 Insalubridade

A Insalubridade é a exposição do trabalhador a determinados agentes físicos, químicos ou biológicos em circunstâncias prejudiciais à saúde, que porventura possa existir no ambiente de trabalho.

O Art. 189 da CLT define as atividades e operações insalubres, que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da intensidade, natureza, agente e tempo de exposição aos seus efeitos.

Compete ao Médico do trabalho ou Engenheiro do trabalho registrados no Ministério do Trabalho a realização de perícias técnicas e avaliação para caracterização e classificação da insalubridade na empresa.

O exercício do trabalho insalubre assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo vigente, equivalente a:

- 40% para insalubridade de grau máximo;
- 20% para insalubridade de grau médio;
- 10% para insalubridade de grau mínimo.

2.3 Periculosidade

São atividades perigosas ou operações em que o método de trabalho exige contato permanente com eletricidade ou substâncias inflamáveis, explosivas ou radioativas em condição de risco acentuado. Exemplo: frentista de posto de combustível, operador em distribuidora de gás etc.

Assim como na insalubridade, também compete ao Médico do trabalho ou Engenheiro do trabalho registrados no Ministério do Trabalho a realização de perícias técnicas e avaliação para caracterização e classificação da periculosidade na empresa.

O exercício do trabalho em atividade perigosa assegura ao trabalhador um de adicional de 30% sobre seu salário. Neste cálculo não são considerados gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

Se o trabalhador trabalha em local que contém insalubridade e periculosidade, ele deve optar apenas por um dos adicionais. Neste caso, vale lembrar que, enquanto o adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo, o de periculosidade é calculado sobre o salário do trabalhador, sendo mais vantajosa a escolha pelo adicional de periculosidade.

2.4 Acidente de trabalho

O Acidente de trabalho é aquele que ocorre durante o horário e local do trabalho, podendo provocar lesões corporais, conturbação funcional, perda e/ou

redução permanente e/ou temporária da capacidade para o trabalho e doenças que levem a morte. Há várias situações em que podem ocasionar um acidente de trabalho, dentre elas: Acidentes ocorridos no local de trabalho (Agressão física sofrida por companheiro de trabalho, imprudência, inundações, desabamentos, incêndios, etc.), doenças causadas por contaminações acidentais no trabalho, acidentes sofridos pelo segurado fora do ambiente ou horário de trabalho (proveniente de uma ordem ou prestação de serviços a favor da empresa e no percurso da residência para o ambiente de trabalho, independente do meio de locomoção utilizado pelo trabalhador) e viagem a serviço da empresa.

Os acidentes de trabalho se classificam em:

1. Acidentes sem afastamento: Aquele que o trabalhador retorna imediatamente ao trabalho após ser atendido ou medicado.

2. Acidentes com afastamento: Aquele que o trabalhador deve deixar imediatamente suas funções para realizar o tratamento de recuperação, devido à natureza do ferimento. Os acidentes com afastamento podem produzir:

- Incapacidade temporária: Perda total da capacidade para o trabalho, podendo prolongar-se por um período menor que um ano.
- Incapacidade permanente parcial: Redução permanente e parcial da capacidade para o trabalho, podendo prolongar-se por um período menor que um ano.
- Incapacidade total permanente: Perda total, de caráter definitivo da capacidade para o trabalho.
- Morte: Falecimento do trabalhador diretamente do acidente.

2.5 Doença profissional

São provocadas pelo exercício do trabalho e caracterizadas a diversos ramos de atividades, conforme regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. Exemplos:

- Pneumoconiose – provocada por minério de carvão;
- Surdez profissional – causada por máquinas ruidosas;
- Dermatoses profissionais – causadas por substâncias químicas.

2.6 Doença do trabalho

São provocadas pelo exercício de uma determinada tarefa, que podem ocorrer pelas condições em que o trabalho é realizado. Portanto, é necessário comprovar o vínculo causal entre a doença e o tipo de trabalho que a acarretou.

Exemplos:

- LER (Lesão por esforço repetitivo);
- DORT (Distúrbios osteomuscular relacionados ao trabalho);
- Escoliose.

2.7 O que não é considerado acidente de trabalho

A autolesão do trabalhador, a fim de levar vantagens pessoais.

Aquele que causa apenas danos materiais

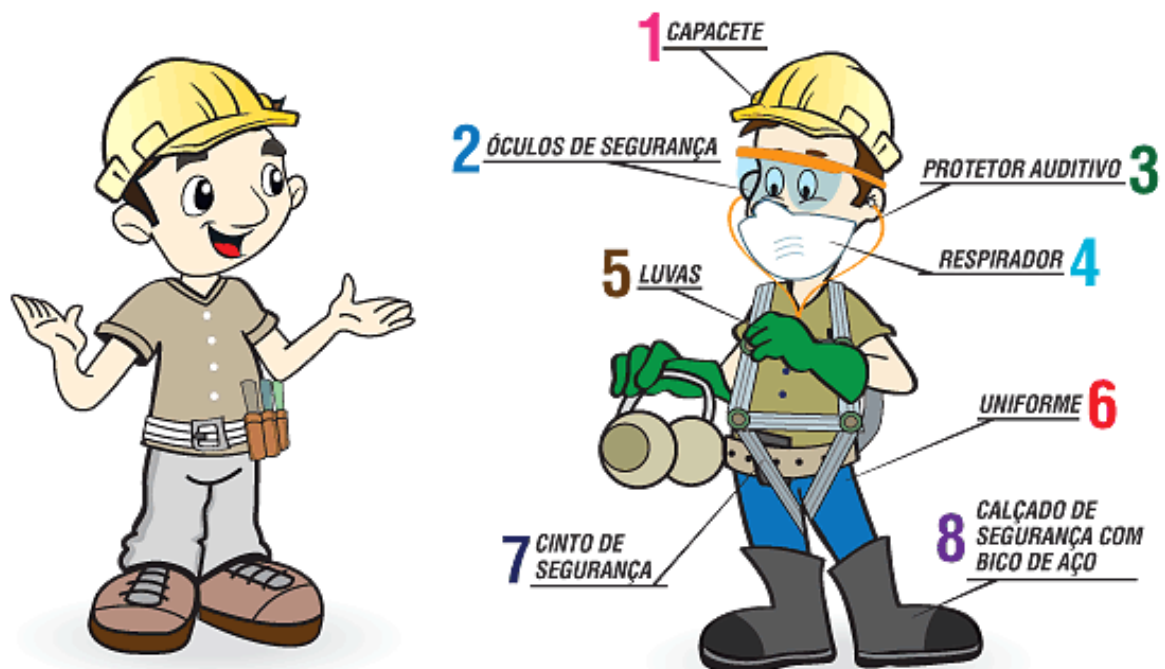
Doenças sem nexos causal, onde é impossível a associação entre a doença e o tipo de trabalho executado.

Doenças típicas e degenerativas de certa região. Exemplos: diabetes, miopia, malária, etc.

3 EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA (EPC)

EPI (equipamento de proteção individual) é toda ferramenta ou produto de uso individual a ser utilizado pelos trabalhadores, com a finalidade de protegê-lo dos possíveis riscos que possam vir prejudicar a sua segurança e a sua saúde no trabalho. Entretanto, as empresas devem previamente buscar medidas de proteção coletivas e individuais. Todas as empresas são obrigadas a fornecerem aos seus empregados, gratuitamente, o equipamento de proteção individual em ótimo estado de conservação, funcionamento e adequado ao risco de cada função. Os profissionais da área de segurança e saúde do trabalho deverão saber que todo equipamento de proteção individual, sendo de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação feita pelo ministério do trabalho.

Figura 2 - EPIs



Fonte: <http://blog.opovo.com.br/correiotrabalhista/epi-e-epc/>

Os EPCs (Equipamento de proteção coletiva) são indicados para a proteção coletiva de toda a empresa. Uma das vantagens dos EPCs é que são mais eficientes e não proporcionam incômodo ao trabalhador. Outro fator considerado importante é que o Equipamento de Proteção Coletiva protege a integridade física dos colaboradores e de terceiros presentes na empresa. O equipamento de proteção coletiva possui o privilégio de não precisar ser trocado com regularidade, exigindo apenas uma manutenção periódica. O uso contínuo do equipamento de proteção coletiva colabora com a melhoria do desempenho profissional, sendo assim os trabalhadores se sentem mais seguros dentro do ambiente de trabalho, o que também contribui para aumentar a motivação e, conseqüentemente, a produtividade desses profissionais.

3.1 A evolução dos EPIs

A história dos EPIs e sua evolução começam na época das cavernas quando o homem precisou usar peles de animais para se proteger pela primeira vez, do frio, de ameaças ou outras situações, o que mostra que a necessidade de proteção é natural do ser humano.

Com o passar dos anos foi necessário uma adaptação e aperfeiçoamento desses materiais para que se enquadrasse nas necessidades de cada época.

Um exemplo dessa evolução são as armaduras usadas na idade média.

Mais à frente os EPIs obtiveram um grande avanço com a Revolução Industrial que pode ser ligada a Primeira Guerra mundial.

Neste momento foi reconhecido os riscos e perigos inerentes das guerras e também do trabalho na indústria, sendo evidenciado a necessidade de proteção.

Em estudos feitos comparando guerra x indústria, o resultado mostrava que se perdiam mais pessoas em acidentes na indústria do que na guerra.

Um fator considerado predominantemente importante é o descarte adequado de cada equipamento de Proteção Individual por parte da empresa, pois também engloba as leis ambientais. Cuidando da saúde do trabalhador e também da preservação do meio ambiente.

3.2 A conscientização e importância do uso dos EPIs

Conscientizar o trabalhador sobre a importância do uso dos EPIs não é uma tarefa fácil. É preciso atentar à responsabilidade com a própria integridade que os trabalhadores expostos a situação de riscos de acidentes devem ter durante a realização das suas atividades. É importante Antes de tudo deve ser um hábito, aonde o colaborador irá se adequando aos poucos, divulgando palestras e vídeos sobre acidentes de trabalho, e também sobre as doenças ocupacionais que poderão acarretar ao longo dos anos pelo mau uso, ou por não utilizar os EPIs.

4 NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs)

As Normas Regulamentadoras – NR abordam um agrupado de exigências e ferramentas associado à segurança e medicina do trabalho, de uso obrigatório nas empresas públicas, órgãos do governo e empresas privadas. Essas normas são citadas no Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Foram aprovadas pela Portaria nº 3.214, 8 de junho de 1978, são de prática obrigatória por todas as empresas brasileiras regidas pela CLT e são periodicamente inspecionadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Cada NR trata especialmente de um tema ou de um aspecto classificado de suma importância. Em 1978, através da Portaria nº 3.214, foram 28 (vinte e oito). No entanto, atualmente temos 36 (trinta e seis) normas, que constituem uma legislação suplementar que comporta a todas as ações no campo de higiene e segurança do trabalho aprovados pelo Ministério do Trabalho.

As normas regulamentadoras são de observância obrigatória para as empresas privadas, públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT de 1943).

As normas regulamentadoras vigentes:

Quadro 1: Relação das NRs

Relação das NRs
NR 1: Disposição Gerais
NR 2: Inspeção Prévia
NR 3: Embargo ou Interdição
NR 4: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
NR 5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes- CIPA
NR 6: Equipamentos de Proteção Individual
NR 7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
NR 8: Edificações
NR 9: Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
NR 10: Instalações e Serviços em Eletricidades

NR 11: Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR 12: Maquinas e Equipamentos
NR 13: Caldeiras e Vasos de Pressão
NR 14: Fornos
NR 15: Atividades e Operação Insalubres
NR 16: Atividades e Operações Perigosas
NR 17: Ergonomia
NR 18: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR 19: Explosivos
NR 20: Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR 21: Trabalhos a Céu Aberto
NR 22: Trabalhos Subterrâneos
NR 23: Proteção contra Incêndios
NR 24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25: Resíduos Industriais
NR 26: Sinalização de Segurança
NR 27: Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho
NR 28: Fiscalização e Penalidades
NR 29: Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30: Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31: Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
NR 32: Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
NR 33: Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR 35: Trabalho em Altura
NR 36: Segurança e Saúde no trabalho em Empresas de Abate e Processamento de carnes e Derivados.

Fonte: <https://info.casadoconstrutor.com.br/almanaque/seguranca/norma-regulamentadora-36-nrs/>

5 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Algumas multinacionais, que se instalaram no Brasil nas décadas de 40 e 50 do século passado, trouxeram consigo as noções de prevenção de acidente do trabalho. Com a era industrial, iniciada por volta de 1760, alterou-se a maneira de trabalhar. As pessoas que eram totalmente despreparadas começaram a trabalhar em ambientes agressivos e pouco saudáveis. Começou a surgir vítimas de acidente graves e doenças infectocontagiosas. Os acidentes de trabalho e as doenças fizeram com que a preocupação com a segurança do trabalhador passasse a fazer parte das reivindicações e lutas sindicais visando à segurança e proteção do trabalhador. A princípio, as reivindicações mudaram o foco da prevenção de acidentes, para a garantia de assistência aos acidentados. Com isso, o custo dos acidentes do trabalho passou a ser pagos pela sociedade através dos órgãos de previdência social.

Em 1945, com a criação da ONU surgiram a Organização Internacional do Trabalho – OIT – e a Organização Mundial da Saúde – OMS – entidades que têm defendido, estimulado e apoiado os direitos dos trabalhadores. Desde os poderes e órgãos públicos, passando pelos empresários e dirigentes empresariais, gerentes, chefes e supervisores, até o próprio empregado são responsáveis pela integridade do trabalhador. Cada um com parcela de responsabilidade proporcional ao seu poder de decisão.

No Brasil, a revolução industrial ocorreu a partir da década de 1940 com a criação da Companhia Siderúrgica Nacional e depois, nos anos 50, com as indústrias automobilísticas. As primeiras indústrias foram montadas de maneira precária, pois seus maquinários eram desgastados e obsoletos, sendo essas primeiras máquinas, importadas dos europeus e dos norte-americanos, eram ultrapassadas e sucateadas. Esta prática de importar as máquinas de produção é praticada até os dias de hoje, o que leva os operários a trabalharem com equipamentos que não se adequam ao seu biótipo. Isso acaba causando um número maior de acidentes e doenças ocupacionais. No final da década de 60 e início da década de 70 do século passado, o Brasil era considerado o “campeão mundial de acidente do trabalho”, em decorrência disso, foi editado as Normas

Reguladoras sobre os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT – e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPA de maneira legal e obrigatória. Por causa dessas exigências legais, tanto SESMT, como a CIPA, passaram a serem vistas de forma negativa. Os empresários vendo esses órgãos como desperdício de dinheiro e baixa produção e os empregados, como órgão punitivo e manipulador de acordo com os interesses da empresa.

Nos anos 80 do último século, os sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos e químicos começaram a valorizar a CIPA, através delas, fizeram reivindicações relativas às condições de trabalho.

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas no trabalho, buscando harmonizar o trabalho e a prevenção da vida e saúde dos trabalhadores. Também auxilia o SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho. A diferença principal entre esses dois órgãos internos da empresa consiste no fato de que o SESMT é composto exclusivamente por profissionais especializados em segurança e saúde no trabalho, enquanto a CIPA é um comitê partidário constituído por empregados normalmente leigos em prevenção de acidentes. É composta por representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto, ressaltadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos. O incremento das ações preventivas por parte da CIPA consiste, fundamentalmente, em observar e expor as condições de riscos nos ambientes de trabalho; solicitar medidas para diminuir e extinguir os riscos existentes ou até mesmo neutraliza-los; debatendo os acidentes ocorridos, solicitando medidas que previnam acidentes parecidos e ainda, guiando os demais trabalhadores quanto à prevenção de futuros acidentes na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes).

A segurança do trabalho precisa estar atenta não só com os acidentes, mas também, com as doenças profissionais causadas pelas condições ambientais ou esforços repetitivos. Para efeito legal, as doenças profissionais têm a mesma natureza de acidente de trabalho. Empregados e empregadores precisam se preocupar com a segurança nos ambientes de trabalho para garantir a preservação da saúde, integridade física e bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

6 COLETA SELETIVA

Para entender o sentido de coleta seletiva e suas funções, é necessário observar o significado de tal.

- Significado da palavra coleta:

Recolhimento; qualquer ação relacionada com o ato de coletar, de recolher, de arrecadar: coleta de dados; coleta de provas.

- Significado da palavra seletiva:

Que se refere a seleção ou que a realiza.

Partindo do pressuposto de que coleta seletiva é selecionar o que se coleta, ao transferir isto para o meio ambiente temos a seguinte conclusão:

A coleta seletiva é uma alternativa ecologicamente correta que desvia, do destino em aterros sanitários ou lixões, resíduos sólidos que poderiam ser reciclados.

Com esta ação alguns objetivos importantes são alcançados são eles:

A vida útil dos aterros sanitários é prolongada e o meio ambiente é menos contaminado.

O uso de matéria prima reciclável diminui a extração de mais matéria prima da natureza

Uma lata velha que se transforma em uma lata nova é muito melhor que uma lata a mais

- O que é coleta seletiva?

Coleta seletiva é a coleta de resíduos que foram previamente separados á partir de composição.

Ou seja, materiais com características similares são separados pelo gerador (que pode ser o cidadão, uma empresa ou outra instituição) e disponibilizados para a coleta separadamente.

- Por que separar os resíduos sólidos urbanos?

Cada tipo de material tem um processo próprio para reaproveitamento

Ao passo em que se vários tipos de resíduos sólidos são misturados e processados juntos, sua reciclagem se torna mais onerosa ou mesmo impraticável.

O processo industrial de reciclagem de uma lata de alumínio, por exemplo, é diferente da reciclagem de uma caixa de papelão.

Para solucionar este problema, a Política Nacional de Resíduos Sólidos estabeleceu que a coleta seletiva nos municípios brasileiros deve permitir, no mínimo, a separação entre materiais recicláveis secos e rejeitos.

Os resíduos recicláveis secos são compostos, principalmente, por metais (como aço e alumínio), papel, papelão, tetrapak, diferentes tipos de plásticos e vidro.

Já os rejeitos, que são os resíduos não recicláveis, são compostos principalmente por resíduos de banheiros (fraldas, absorventes, cotonetes...) e outros resíduos de limpeza.

Há, no entanto, outra parte importante dos resíduos que são os resíduos orgânicos, que consistem em restos de alimentos e resíduos de jardim (folhas secas, podas...).

É importante que os resíduos orgânicos não sejam misturados com outros tipos de resíduos, para que não prejudiquem a reciclagem dos resíduos secos e para que os resíduos orgânicos possam ser reciclados e transformados em adubo de forma segura em processos simples como a compostagem que é um processo de transformação de matéria encontrada no lixo, em adubo orgânico.

- Como funciona a coleta seletiva?

As formas mais utilizadas de coleta seletiva hoje existentes no Brasil são a coleta porta-a-porta e a coleta por Pontos de Entrega Voluntária (PEVs).

A coleta porta-a-porta pode ser efetuada tanto pelo prestador do serviço público de limpeza quanto por associações ou cooperativas de catadores de materiais recicláveis.

É o tipo de coleta em que um caminhão passa em frente às residências e comércios recolhendo os resíduos que foram separados pela população.

Já os pontos de entrega voluntária consistem em locais situados estrategicamente próximos de um conjunto de residências ou instituições para entrega dos resíduos separados e posterior coleta pelo poder público.

No município de Araraquara existem essas duas formas de coletas seletivas, onde periodicamente voluntários passam nos bairros recolhendo os materiais que foram separados por moradores.

E também os pontos de entrega voluntária, mais conhecidos como bolsões.

Esses bolsões são áreas específicas para receber o descarte de pequenos volumes de entulhos ou materiais volumosos de até 1 (um) metro cúbico, ou seja, o equivalente ao que pode ser transportado por uma carroça ou uma caminhonete de pequeno porte.

Com os bolsões, o descarte desses resíduos pode ser feito sem agredir o meio ambiente e sem pôr em risco a saúde das pessoas.

Como funciona?

O usuário deve fornecer os dados solicitados pelo operador: nome, número de documento de identidade, placa do veículo e qual o material a ser descartado. Em seguida é só seguir a orientação do operador que estará lá para ajudar.

Este serviço é gratuito, não há cobrança pelo descarte dos materiais.

Quadro 2 – Materiais que podem e não podem ser descartados nos bolsões.

Materiais que podem ser descartados nos bolsões:	Materiais que não podem ser descartados nos bolsões:
Resíduos de construção e demolição: telhas, tijolos, restos e argamassa e concreto, madeiramento de telhados, restos de pisos, tanques de lavar roupa, pias de cozinha, louças sanitárias, latas de tinta, aço de construção, entre outros.	Resíduos domiciliares: lixo comum de residências e lixo orgânico.
Resíduos de podas e varrição: podas de árvores (galhos e folhas), capina de mato e grama, varrição de folhas etc.	Resíduos de Serviço de Saúde: lixo hospitalar, de farmácias, de clínicas veterinárias, médicas, odontológicas etc.

Volumosos: móveis de madeira como cama, armários, móveis estofados como jogos de colchões, eletrodomésticos como geladeiras e fogões, entre outros.	Resíduos especiais: materiais de oficinas mecânicas de automóveis e similares, borracharias e funilarias, postos de gasolina e animais mortos.
Materiais especiais: pneus inservíveis, resíduos eletroeletrônicos como televisores, computadores e lâmpadas fluorescentes, desde que esses materiais tenham sido de uso doméstico.	Resíduos eletroeletrônicos: televisores, computadores e outros provenientes de serviço de manutenção e assistências técnicas.
Materiais recicláveis: no local há um ponto para o recebimento de vidros, plásticos, papel, papelão e metais.	Resíduos industriais: resultantes de qualquer processo industrial.
	Resíduos comerciais: resultantes de oficinas de manutenção, marcenarias e fábricas de móveis, tapeçarias.

Segue abaixo endereço e horário de funcionamento de alguns desses pontos:

Pontos de entrega voluntária de entulhos em Araraquara - SP – PEVS
 “bolsões de entulho”

Bolsão Victório de Santi Rua Henrique Cincerre, 100 – Jdm Victório de Santi II
Bolsão Parque São Paulo Av. Maria Brambilla Passos, 384 (próximo ao reservatório do Daae)
Bolsão Jardim Capri Av. Tocantins, 273 (próximo ao Poço Gramado)
Bolsão Santa Angelina Rua Herminio Tozetti, 319 (esquina Rua Manoel Rodrigues Jacob)
Bolsão Selmi Dei Rua Alziro Zarur, 11 (em frente à área de lazer do Selmi Dei III)

Horário de Funcionamento:
 Segunda à sexta: 6h às 18h
 Sábado e domingo: 8h às 16h

6.1 Responsabilidade sócio empresarial

São atitudes voluntárias das empresas, de forma a favorecerem o bem-estar do seu público interno e externo. É um método de gerenciamento que tem como objetivo diminuir os impactos negativos no meio ambiente e na sociedade. É responder por suas ações e pela consequência de seus atos.

Essas ações podem ser individuais, como adotar medidas para o dia-a-dia como fazer o consumo consciente, evitar desperdício, ações pequenas. Como podem ser coletivas: no ambiente interno para os colaboradores, com políticas de incentivo; ou com sua cadeia produtiva, sendo os clientes e fornecedores.

Essa atitude agrega muito valor à imagem de uma empresa, e também é uma razão para a sobrevivência da mesma no mercado cada vez mais competitivo.

A empresa que tem uma postura socialmente responsável demonstra maturidade em determinado ponto de vista, que muito provavelmente terá menos litígios, menos ações trabalhistas e menos ações judiciais. Além disso, será uma empresa socialmente aceita no ambiente em que ela trabalha.

6.2 Sustentabilidade

Como todo o ser humano retira recursos do meio ambiente para prover sua subsistência e devolve as sobras. No meio natural, as sobras de um organismo, ao se decomporem, devolvem ao meio ambiente materiais que serão absorvidos por outros seres vivos, de modo que nada se perde. O mesmo não acontece com as sobras das atividades humanas, denominadas aqui genericamente de poluição. A percepção dos danos causados pela poluição se deu também de forma fragmentada quanto ao seu meio receptor, resultando daí uma repartição do meio ambiente, em ar, água e solo, ou atmosfera, hidrosfera, e litosfera, respectivamente.

As empresas são importantes originadores do desenvolvimento econômico de um país. Estas possuem grande capacidade criadora e de geração de recursos, num contexto onde o bem-estar comum depende cada vez mais de uma ação cooperativa de todos os setores da economia e que faz parte de um processo de desenvolvimento que tem por objetivo o cuidado do meio ambiente.

Visando isto, uma empresa ambientalmente responsável procura minimizar os impactos negativos e ampliar os positivos. Portanto, a manutenção e melhoria das condições ambientais, e da sustentabilidade, diminuindo ações próprias, potencialmente agressivas ao meio ambiente e propagando em outras empresas as práticas e conhecimentos adquiridos nesse sentido.

Sustentabilidade é um termo usado para definir ações e atividades humanas que visam suprir as necessidades atuais dos seres humanos, sem comprometer o futuro das próximas gerações. Ou seja, a sustentabilidade está diretamente relacionada ao desenvolvimento econômico e material sem agredir o meio ambiente, usando os recursos naturais de forma inteligente para que eles se mantenham no futuro. Seguindo estes procedimentos, a humanidade pode garantir o desenvolvimento sustentável.

Quando se fala em sustentabilidade, provavelmente a primeira coisa que você irá pensar é em natureza, reciclagem, ambientalismo ou ar puro. Tem relação, quase que exclusivamente, com os recursos naturais do planeta, porém se esquecem de incluir a espécie humana como parte do problema, já que muitas vezes é relacionada à fauna, à flora e aos recursos naturais em geral. Mas a sustentabilidade vai muito além do meio ambiente: a palavra sustentável tem origem do latim “sustentare”, que significa sustentar, apoiar e conserva

As empresas podem contribuir com a saúde física e mental dos seus funcionários, através de ginásticas elaborais, incentivos à saúde, campanhas de prevenção de acidentes e doenças, acompanhamento psicológico, massagens, área de descanso, cardápio com alimentos saudáveis e inúmeras outras iniciativas. O fato é que, quem investe na qualidade de vida da sua equipe, melhora não apenas a produtividade e os resultados internos, como também a vida pessoal de cada colaborador, que se torna mais confiante e feliz com o seu papel e objetivos dentro da empresa.

7 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Treinamento é o processo de mudanças no comportamento dos funcionários, visando a capacitação dos mesmos relacionadas às tarefas do cargo – atendendo aos padrões e aumentando da produtividade, aperfeiçoamento de desempenhos e das relações interpessoais. Segundo Boog (2001, p. 78) o treinamento começa como uma resposta a uma necessidade ou a uma oportunidade em um ambiente organizacional. Os resultados de um treinamento geralmente são satisfatórios e obtidos em curto prazo, por isto, a sua grande aceitação por parte das empresas e dos funcionários.

Já o Desenvolvimento é um processo de crescimento do indivíduo, e visa descobrir o seu potencial de aprendizagem. Oferece-lhe condições e suporte a fim de utilizar suas habilidades e aplicar seus conhecimentos e experiências na prevenção e solução de novas e diferentes situações, é como se preparássemos a pessoa para adquirir uma visão holística sobre a organização, uma forma de conduzi-la a um desempenho ativo diante de alguma futura tarefa ou adversidade. Ou seja, é um processo de melhoramento profissional contínuo. E, de certa forma, choca também no clima organizacional, já que maximiza o desempenho e melhora os resultados. Porém, é um método que tem retorno somente a médio e longo prazo, o que dificulta um pouco sua aplicação, salvo se o RH for realmente focado nestes resultados.

7.1 Conceito de treinamento

“Treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos.” (CHIAVENATO, 2009, p.389.).

Tendo com base no que foi dito por Chiavenato, Boog vem dizer que:

“Treinamento é levar alguém a ser capaz de fazer algo que ele nunca fez antes, e fazê-lo sem a assistência de quem ensina.”

Marras (2011) define que treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.

Segundo o mesmo autor, o treinamento produz estado de mudança no composto de Conhecimentos, Talentos e Atitudes de cada colaborador, uma vez que implementa ou remodela a bagagem de cada um particularmente.

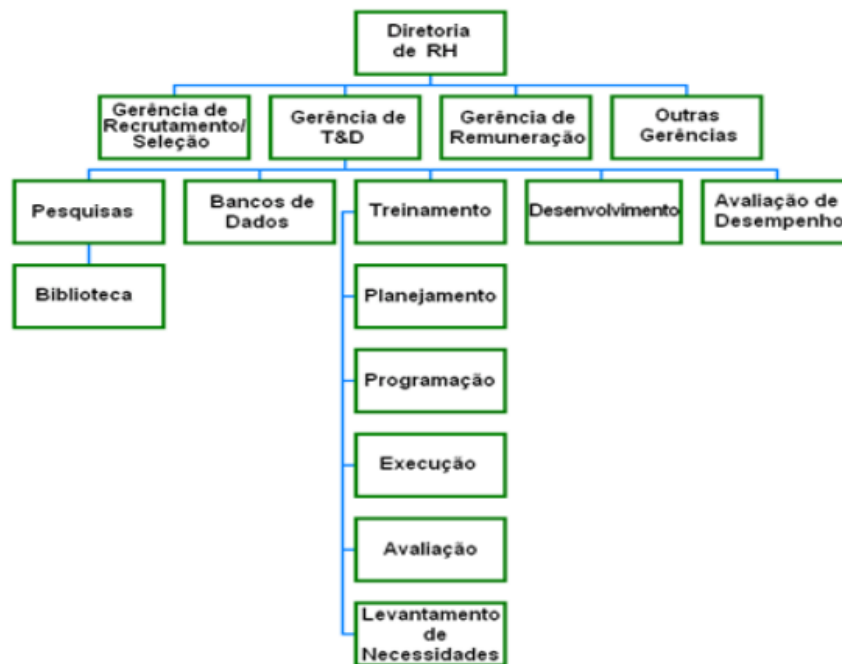
Entende-se que treinamento tem como finalidade aprimorar o desenvolvimento profissional do funcionário na organização, no desempenho das suas funções além de tencionar o aperfeiçoamento das habilidades e dos conhecimentos. Percebe-se que o treinamento pode trazer um amplo retorno para o profissional e para a organização, pois um profissional mais qualificado terá uma estímulo maior na aplicação das tarefas e conseqüentemente a maior produtividade do empregado cooperara realmente para os resultados da organização.

7.2 Subsistemas da área de treinamento e desenvolvimento

- Levantamento de necessidades;
- Planejamento;
- Programação de módulos;
- Treinamento (operacional e administrativo);
- Avaliação de desempenho;
- Desenvolvimento (executivos e talentos);
- Biblioteca.

Exemplar de um organograma de Treinamento e Desenvolvimento

Figura 3: Organograma de treinamento e desenvolvimento



Fonte: MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: Operacional ao estratégico. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

7.3 Finalidade da área de treinamento e desenvolvimento

Descriminar, preliminarmente, dois tipos de objetivos para a área de treinamento e desenvolvimento:

- a) objetivos específicos;
- b) objetivos genéricos.

7.4 Objetivos específicos

Entre os objetivos específicos mais significativos da área de treinamentos, evidenciam-se os seguintes:

- **Formação profissional:** Tem como meta alcançar um grau ideal de eficiência laboral para definida profissão e passar todos os conhecimentos e práticas indispensáveis ao bom desempenho de uma atividade.
- **Especialização:** Oferece ao aprendendo um campo de capacidade ou prática específica no meio de uma área de trabalho para a potencialização dos resultados.
- **Reciclagem:** Tem como destino básico rever conceitos, objetivos ou práticas de trabalho, renovando-os ou atualizando-os de acordo com as necessidades.

7.5 Objetivos genéricos

Para Marras (2011) os objetivos genéricos mais importantes, encontramos os seguintes:

Crescimento direto da produtividade: Na medida em que o treinamento propicia a desempenhar ações mais precisas e corretas, haverá aperfeiçoamento na época de produção, nos movimentos e, portanto, na relação entre insumos, fatores de produção e resultados no trabalho.

Crescimento direto da qualidade: A qualidade do trabalho tende a ser explanada de forma direta e proporcional ao conhecimento que o trabalhador tem sobre aquilo que é bem feito e sobre o grau de responsabilidade que lhe cabe no processo produtivo.

Estímulo motivacional: Capacitar o trabalhador é oferecer a ele a possibilidade de ser eficiente e eficaz – meta de todo ser humano. Quanto mais real essa afirmativa, maior a possibilidade de o trabalhador sentir-se motivado a fazer o que faz e a fazer bem feito para sua própria satisfação.

Otimização pessoal e organizacional: os objetivos anteriores levam no seu conjunto à otimização pessoal e organizacional-objetivo maior dos indivíduos e das organizações. É pelo treinamento que o homem prospera profissionalmente,

projetando-se socialmente, impulsionado pelas melhorias econômicas que adquire como resultados de sua ascensão profissional. Trabalhadores em ascensão, satisfeitos e motivados transformam os ambientes das organizações, deixando-os apropriados para atingir a excelência em metas de desenvolvimento organizacional.

Atendimento de exigências das mudanças: as empresas do final do milênio estão cada vez mais premidas pela avalanche de mudanças recebidas dos diversos cenários que as circulam.

São mudanças tecnológicas, de processos, comportamentais etc. que pressionam diariamente os membros da estrutura organizacional; as organizações convencionais utilizam-se de treinamento como instrumento principal para enfrentar e acompanhar os efeitos das mudanças que as atingem. As empresas de ponta fazem uso do treinamento para prevenir-se de eventuais mudanças impostas por esses mesmos ambientes.

7.6 Primeira etapa: diagnóstico do treinamento

O diagnóstico da situação representa o levantamento e a análise que dão subsídio ao plano de treinamentos e desenvolvimento. O levantamento das necessidades responde basicamente a duas questões iniciais de treinamento: O diagnóstico da necessidade de treinamento pode ser feito a partir da análise organizacional, das operações e dos recursos humanos. Cabe aos recursos humanos, identificar quais os problemas provocados pela falta de treinamento. E para isso ele deve se utilizar de meios para fazer o diagnóstico, que podem ser:

1. Avaliação de desempenho: é possível descobrir qual setor da empresa ou colaborador que necessita de uma atenção imediata.
2. Observação: é possível notar, baixa qualidade e produtividade, excessivas despesas de manutenção dos equipamentos, comunicações deficientes, tempo de aprendizagem e integração do colaborador.
3. Questionários: eles mostram a real necessidade do treinamento.
4. Reuniões e entrevistas com supervisores e gerentes: contatos diretos com supervisores e gerentes dão a real necessidade de um treinamento que se faça

presente também em seus setores e departamentos, indicando assim as problemáticas solucionáveis através da aplicação desse método. Programação do treinamento.

Segundo CHIAVENATO (1997, p.44), depois do levantamento das reais necessidades do treinamento, passa-se a programar a sua realização levando em conta os seguintes aspectos:

1. Qual a necessidade?
2. Onde foi assinalada em primeiro lugar?
3. Ocorre em outra área ou setor?
4. Qual a sua causa?
5. Como resolvê-la: separada ou combinada com outras?
6. A necessidade é imediata? É permanente ou temporária?
7. Quantas pessoas e quantos serviços serão atingidos?
8. Qual o tempo disponível para o treinamento?
9. Qual será o custo?
10. Quem irá executar o treinamento?

Uma vez respondidas essas questões devem-se traçar a programação:

1. O QUE ensinar?
2. QUEM deve aprender?
3. QUANDO deve ser ensinado?
4. ONDE deve ser ensinado?
5. COMO deve ser ensinado?
6. QUEM vai ensinar?

7.6.1 Pesquisa das necessidades do treinamento

O levantamento das necessidades do treinamento abrange apuração e a respectiva observação pela qual se detecta o conjunto de carências cognitivas e

inexperiências relativas ao trabalho existentes entre o conjunto de conhecimentos, aptidões e atitudes do indivíduo e as exigências do perfil do cargo.

Esse agrupado de carências provoca uma ineficiência indesejada pela organização e se origina no próprio recrutamento e seleção dos trabalhadores. Área de recrutamento e seleção objetiva priorizar a admissão de empregados que tenham preferencialmente todas as condições cognitivas e técnicas de exercer as suas funções.

Nem sempre é factível. Sempre haverá requisito do cargo, características do colaborador, diferenças de perfil nos empregados recém-admitidos, que levam a organização a implementar ações de treinamentos para ajustar tais diferenças.

A verificação das necessidades do treinamento é o primeiro passo no processo do sistema de treinamento e desenvolvimento. Dele partem as demais ações do 'que' 'como' fazer e é por seu intermédio que se conhecem e ajustam as carências existentes entre o que a organização tem necessidade e o que os trabalhadores têm a oferecer. (MARRAS 2011).

8 ESTUDO DE CASO

O objetivo deste estudo é conscientizar os colaboradores do descarte adequado de materiais perfurocortantes e materiais que podem ser reutilizados, importância do uso dos equipamentos de proteção (EPI) como também a forma adequada de higienização.

Ao analisar a empresa foi possível perceber que garrafas de água, caixas de leite, latas de refrigerante, copos, pratos, taças quebradas são embrulhados e jogados no mesmo lixo.

Com essa falta de orientação a respeito do descarte correto é possível listar alguns problemas decorrente de tal prática, sendo exemplos:

1) Acidentes com materiais perfurocortantes:

Ao desprezar copos e pratos quebrados apenas envoltos por papel no lixo comum, tem-se o risco de algum funcionário manusear esse lixo, sem proteção adequada, podendo ocasionar uma perfuração.

2) Desperdício de materiais que poderiam ser reutilizados:

Na observação, foi verificado também que latas de alumínio, caixas de leite e garrafas pets são jogadas, sem critério de reciclagem, quando na verdade poderiam ser recicladas e reutilizadas para outras finalidades.

3) Perigo eminente aos trabalhadores que fazem a coleta e transportes desse lixo aos aterros sanitários:

Os mesmos riscos que os funcionários da empresa correm ao manusear esse lixo que contém materiais perfurocortantes, os trabalhadores da coleta de lixo também correm.

Sobre EPIs:

Atualmente as colaboradoras usam sapatos fechados, ortopédicos e antiderrapantes (disponibilizado pela própria empresa) protetores auditivos (as funcionárias são expostas a ruídos intensos provenientes de liquidificadores), toucas

descartáveis, camisetas brancas por questão de higiene, não usam adornos, esmaltes, unhas compridas.

Sobre Higiene:

Ao chegarem à empresa todas passam por uma assepsia das mãos, repetindo esse processo ao longo da sua jornada de trabalho.

8.1 Sugestões e melhorias

A ideia este trabalho é implantar latões identificados para descarte de cada material, a fim de evitar acidentes de trabalho, reciclar materiais e destinar a associações de reciclagem podendo gerar renda para diversas famílias, e também a preservação do meio ambiente (Sustentabilidade).

Entraremos em contatos com ONGs (Organizações não governamentais) para que possam estar recolhendo periodicamente esses materiais.

CONCLUSÃO

No decorrer deste trabalho de pesquisa foi possível abordar e transcrever sobre vários assuntos sendo eles: coleta seletiva, higiene, segurança no trabalho, a importância do uso correto dos EPIs, as NRs e SIPAT.

Durante as pesquisas feitas, verificou-se que na cozinha da empresa estudada existia um descarte incorreto de lixo perfurocortantes (resultante da quebra de copos, pratos, louças, latas de condimentos abertas usadas no estabelecimento) lixo orgânico reciclável e não reciclável, onde eram desprezados no mesmo lixo.

A problematização de tal prática se dá quando ao analisar um simples descarte de lixo, nota-se a falta de orientação, para que isso ocorra de maneira correta, consciente e sustentável.

Para obter tal conhecimento e solucionar este problema, foram feitas pesquisas visando sanar dúvidas de todo ambiente de trabalho envolvido.

Começando por coleta seletiva, muniu-se das informações necessárias para se fazer um descarte correto de materiais e qual importância disso para o meio ambiente.

Em higiene e segurança do trabalho foram verificados orientações e conjunto de normas para preservar a saúde física e mental do colaborador

O uso adequado de equipamento de proteção também foi estudado, pois através deles podem ser evitados muitos acidentes.

Nas NRs e SIPAT mostram as normas regulamentadoras e formas de prevenção de acidentes.

A solução apresentada foi a implantação de latas de lixo identificada para cada tipo de material. Tais são:

- Papel e papelão, plástico, vidro, metal, orgânico e não reciclável. Sendo essas seis latas que atendem as necessidades da empresa.

Com essa implantação visa-se primeiramente a extinção ou redução de acidentes de trabalho relacionado à manipulação do lixo e a diminuição da poluição causada nos aterros, de uma vez que produtos que poderiam ser reciclados são destinados aos mesmos.

Porém, essa medida traz benefícios secundários, pois todo o material que possa ser reciclável será destinado a ONGs ou cooperativas onde gerará renda para várias famílias.

Juntamente com essa implantação é necessário também se fazer o treinamento das funcionárias com as informações aqui apresentadas para que possam se conscientizar dessas medidas de proteção, prevenção e das ideias de sustentabilidade envolvidas nesse projeto para que possam fazer esse descarte correto e consciente e que não voltem às práticas antigas.

REFERÊNCIAS

BISSO, E. M. **O que é segurança do trabalho?**. São Paulo: Brasiliense, 1990.

BLOG INBEP. **Normas regulamentadoras – nrs**. Disponível em: <<http://blog.inbep.com.br/normas-regulamentadoras-nrs-o-que-e/>> Acesso em 11 Mar 2017.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento abdt**. 3º ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa: 1.treinamento e desenvolvimento de pessoal. 2. desenvolvimento organizacional. 3. auditoria de recursos humanos. 4. banco de dados e sistemas de informações**. 3º ed. São Paulo: Atlas, 1997.

COSTA, Pedro Henrique. **Responsabilidade social empresarial**. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/usuarios/responsabilidade-social-empresarial>>. Acesso em: 05 de Março de 2017.

DICIO. **Significado de coleta seletiva**. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/coleta/>> Acesso em: 01 de Março de 2017.

EPI TUIUTI. **Segurança do trabalho x sustentabilidade: qual a conexão entre esses dois temas?**. Disponível em: <<http://www.epi-tuiuti.com.br/blog/seguranca-trabalho-x-sustentabilidade-qual-conexao-entre-esses-dois-temas/>> Acesso em: 03 de Março de 2017.

_____. **Qual a relação entre higiene e segurança do trabalho?**. Disponível em: <<http://www.epi-tuiuti.com.br/blog/qual-relacao-entre-higiene-e-seguranca-trabalho/>>. Acesso em 13 Mar 2017.

EON, Fabio. **O que é responsabilidade social?**. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/>>. Acesso em: 04 de Março de 2017.

FALANDO DE PROTEÇÃO. **História e evolução dos epis**. Disponível em: <<http://falandodeprotecao.com.br/evolucao-dos-epis/>> Acesso em 10 Mar 2017.

GONÇALVES, Pólita. **Como implantar um projeto de coleta seletiva em minha escola, bairro ou cidade?**. Disponível em: <<http://www.lixo.com.br/content/view/135/242/>> Acesso em: 01 de Março de 2017.

GUIA TRABALHISTA. **Cipa, comissão interna de prevenção de acidentes.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/cipa.html>>. Acesso em 05 Abr.2017.

IMT. **NR5 comissão interna de prevenção de acidentes.** Disponível em: <<http://www.imt.usp.br/wp-content/uploads/comissoes/cipa/NR5.pdf>>. Acesso em 05 Abr.2017.

JUS BRASIL. **Art. 163 consolidação das leis do trabalho - decreto Lei 5452/43.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10747667/artigo-163-do-decreto-lei->> Acesso em 16 Mar 2017.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: Operacional ao estratégico.**13° ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 14.ed. São Paulo: Futura, 2011.

MATOS, Patrícia Pires. **Higiene e segurança no trabalho.** Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/4693/higiene-e-seguranca-no-trabalho.html> Acesso em 13 Mar 2017.

NR12 SEM SEGREDOS. **Riscos ocupacionais no trabalho: o que são e como classificá-los?** Disponível em: <<https://www.nr12semsegredos.com.br/riscos-ocupacionais-no-trabalho-o-que-sao-e-como-classifica-los/>>. Acesso em 10 Mar 2017.

PLANALTO. **Del 5452 - planalto.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 14 Mar 2017.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Conceito e objetivo da segurança do trabalho.** Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/medicina/conceito-e-objetivo-da-seguranca-do-trabalho/52231>>. Acesso em: 03 de Março de 2017.

_____. **Higiene e segurança no trabalho.** Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/higiene-e-seguranca-no-trabalho/36904>>. Acesso em 13 Mar 2017.

RH. **Sustentabilidade: qual o papel do rh?** Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Responsabilidade_Social/Artigo/5143/sustentabilidade-qual-o-papel-do-rh.html> Acesso em: 02 de Março de 2017.

RH PORTAL. **As diferenças entre treinamento e desenvolvimento.** Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/as-diferenas-entre-treinamento-e-desenvolvimento/>>. Acesso em: 18 Abr. 2017.

SAUDE E VIDA. **Cipa, comissão interna de prevenção de acidentes.** Disponível em: <<http://www.saudeevida.com.br/cipa/>>. Acesso em 05 Abr 2017.

SISLEX. **Emparedamento previdenciário.** Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/05/mtb/1.htm-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acesso em 17 Mar 2017.

SILVEIRA, Carlos Henrique. **Noções de higiene ocupacional e segurança do trabalho.** Disponível em: <https://www.unifei.edu.br/files/arquivos/APOSTILA_Nocoas_de_Higiene_Ocupacional_e_Seguranca_do_Trabalho.pdf>. Acesso em 17 Mar 2017.

SUA PESQUISA. **Sustentabilidade, conceitos e benefícios.** Disponível em: <<http://www.suapesquisa.com/ecologiasaude/sustentabilidade.htm>>. Acesso em: 02 de Março de 2017.