

## **ESTUDO DO COMPORTAMENTO COMO FERRAMENTA DE GESTÃO NA ÓTICA DE SEGURANÇA E SAÚDE**

Antonio Marcos de Moraes Sousa  
Deraldo Antonio Moraes da Silva

### **RESUMO**

Este trabalho propôs como tema o estudo do comportamento de Gestão na ótica de Segurança e Saúde. O intuito desse artigo foi contribuir para melhoria das condições do ambiente de trabalho, focando como público alvo o comportamento dos colaboradores, para que estes conhecessem e pudessem refletir sobre suas praticas, postos de trabalho, reduzindo acidentes e/ou doenças ocupacionais. Para o desenvolvimento deste estudo, inicialmente foi feita uma revisão bibliográfica para descrever as teorias que abordassem praticas do comportamento das pessoas em busca da produção do conhecimento, de modo que pudessem ser desenvolvidos aspectos teóricos do comportamento de Gestão focada na Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A finalidade desse estudo serviu para descrever a metodologia, ferramentas adotadas e contribuir para a construção e aperfeiçoamento do comportamento das pessoas no ambiente. O trabalho proporcionou para o pesquisador um maior conhecimento do assunto e fez com que analisasse com mais eficiência e eficácia o comportamento das pessoas prevenindo doenças e acidentes, garantindo o bem estar a todos.

**Palavras-chave:** Gestão. Comportamento. Saúde. Segurança, Doenças. Acidentes. Eficiência. Eficácia.

### **ABSTRACT**

This paper proposed the theme of the study of behavior management in optical Safety and Health. The purpose of this article is to contribute to improving the conditions of the work environment, focusing on how to target the behavior of employees, so that they could know and think about their practices, jobs, reducing accidents and / or illnesses. To develop this study was initially performed a literature review to describe the theories that addressed the practical behavior of people in search of knowledge production, so that could be developed theoretical aspects of behavior management focused on Safety and Health at Work (SST). The purpose of this study was used to describe the methodology, tools used and contribute to the construction and improvement of people's behavior in the environment. The work provided to the researcher a greater knowledge of the subject and made to analyze more efficiently and effectively with the behavior of people preventing diseases and accidents, ensuring the welfare of all.

**Keywords:** Management. Behavior. Health Safety, Disease. Accidents. Efficiency. Efficacy.

## **INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO COMPORTAMENTO**

Inicialmente ao falar do tema “Comportamento como Ferramenta de Gestão” antes de tudo é necessário, ter conhecimento do quê se trata e, aonde se quer chegar com esta abordagem e sob qual ótica. Aplicar esse tema aderindo-o ao behaviorismo seria fácil, este estuda o comportamento como o mais adequado objeto de estudo da psicologia. Mas como não é o foco do trabalho, propõe-se com isso iniciarmos com suposições que darão consistência para este artigo. De partida começa-se com a ótica. A ótica proposta trata o tema baseando-se no conceito amplo de segurança e saúde, na qual se excede a circunscrição de visualizar somente os agentes físicos, químicos, biológicos, de acidentes e até mesmo ergonômicos, e passar a conceber este conceito incluindo fatores da realidade sócio-laboral.

Diante deste enunciado, o estudo utiliza como ferramenta de gestão o comportamento na ótica de segurança e a saúde no trabalho esta por sua vez deve ser compreendida de forma mais completa, incluindo, por exemplo, os aspectos sociais e intelectuais. Para isto é necessário aumentar o campo do conhecimento com os aspectos que estão transversalizados nos conteúdos próprios de cada atividade. Já o requisito comportamento fica mais complicado de descrever. Pois, há um processo intelectual ligado a muitas variáveis do tipo: ambiente, escolaridade, estado de saúde física, idade, emocional, etc.

De acordo com Itani e Vilela Jr. (2007), a mudança do sistema produtivo nas últimas três décadas induziu a outras formas de organização e processo de trabalho, que envolvem programas de promoção do bem-estar, construção de metodologias para análise de processos e programas de prevenção para riscos operando de modo integrado.

Conforme o contexto iniciará o estudo do comportamento como ferramentas de gestão na ótica de segurança e saúde. Para conhecer de maneira mais eficiente sobre este tema que é o Comportamento como ferramenta de Gestão, irá se conceituar cada um deles. Pode-se dizer que a gestão é uma abordagem sistêmica que se constitui na transferência e aplicabilidade de princípios teóricos e práticos, ao gerenciamento das pessoas, de planejamento, organização, controle e liderança, com eficiência e eficácia. Já o Comportamento, define-se como conjunto de reações de um sistema dinâmico em

face às interações e realimentações propiciadas pelo meio onde estão inseridos. O principal pressuposto teórico adotado neste trabalho é oriundo de Argyris (1993, p. 48), se comportamentos novos são aprendidos, se os indivíduos os desejam implementar, e se os indivíduos se permitem fazê-lo, então, pelo contexto, eles o farão.

Com a base da filosofia, Abbagnano (2003) diz que o comportamento, objetivamente observável por um meio qualquer, é toda resposta a estímulos obtida de um organismo vivo. O autor ressalta que o comportamento especificamente humano envolve a atitude e inclui, portanto, elementos antecipatórios e normativos como projeto, previsão, escolha.

De acordo com Robbins (2002), as atitudes têm três componentes que afetam o comportamento do indivíduo no trabalho: um cognitivo, ligado à convicção; um afetivo, ligado à emoção; e um comportamental, ligado a alguém ou a alguma coisa. Os indivíduos podem revelar três tipos de atitudes no trabalho: uma relacionada à satisfação com o trabalho, outra vinculada ao envolvimento e a terceira ligada ao comprometimento organizacional. Tanto a revelação das atitudes quanto o compartilhamento dos valores na organização podem ser facilitados ou dificultados pelos gestores. A maneira mais eficaz de impedir o acidente é conhecer e controlar os riscos. Isso se faz, no caso das empresas, com uma política de segurança e saúde dos trabalhadores que tenha por base a ação de profissionais especializados, antecipando, reconhecendo, avaliando e controlando os riscos.

O acidente como o último evento de uma sequência linear, constituindo tentativa de sistematização que se contrapõe à noção de fatalidade. Essa teoria representa o acidente por uma sequência de cinco pedras de dominó posicionadas de modo que a queda de uma desencadeia a queda das subsequentes. (HEINRICH, 1959, apud BINDER, ALMEIDA, 2005, p. 770).

O estudo do comportamento para este trabalho é importante, pois, dará início ao conhecimento das atitudes, posturas e adequação do colaborador em seus postos de trabalho e na execução das tarefas. Evitando riscos de acidentes e doenças ocupacionais, garantindo com isso o bem estar.

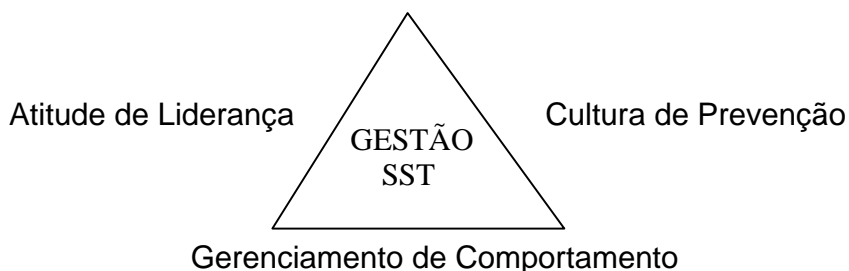
O sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) voltado ao comportamento baseia-se no princípio do Planejar, Fazer, Checar e Agir (PDCA), o

sistema de gestão de SST veio “arrumar á casa” e pôr ordem nas várias ferramentas de prevenção criadas para evitar acidentes.

O Ciclo PDCA é projetado para ser usado como um modelo dinâmico. A conclusão de uma volta no ciclo irá fluir no começo do próximo ciclo, e assim sucessivamente. Seguindo no espírito de melhoria de qualidade contínua, o processo sempre pode ser reanalisado e um novo processo de mudança poderá ser iniciado (ANDRADE, 2003, p. 11).

Dessa forma a SST é adotada passando a gerenciar, criando uma política, definindo objetivos e metas, planejando e executando, assim podendo corrigir os rumos e aplicar medidas de melhoria contínua. Visando todo o sistema ainda encontra-se insatisfação por parte das organizações, pois o sistema ainda é falho, para isso as empresas terão de buscar por excelência no SST, desenvolvendo a cultura de prevenção, promovendo a mudança na atitude dos gestores e gerenciar comportamentos.

Conforme Maximiano (2007), o comportamento esta associada á estímulos e influencia sobre os liderados, articulando incentivos para a promoção de motivação em direção as metas organizacionais. Observe Figura 1 abaixo.



**Figura 1.** Gestão SST (Desenho de Moraes, Antonio Marcos, Abril de 2012).

Atitude de Liderança: O Líder tem o poder de estabelecer relações com a equipe no trabalho, avaliando suas ações, comportamentos, sendo essa relação importante para o desenvolvimento dos ambientes laborais capazes de alto rendimento, pois o sucesso do líder está amplamente centrado na qualidade das relações interpessoais.

Cultura de prevenção: Promove o bem-estar fazendo com que o trabalhador se envolva mais nas discussões e submeta-se a respeitar a prevenção de sua vida e da segurança de seu ambiente de trabalho.

Gerenciamento de Comportamento: Tem como objetivo desenvolver habilidades, identificar os comportamentos inconvenientes, ter domínio dos procedimentos adequados, compreendendo a postura do trabalhador e aperfeiçoar as atitudes para prevenir e corrigir os mesmos.

Em SST, o gestor deve saber influenciar mais do que controlar, definir ações, fornecer recursos, etc. O gestor tem total poder de influenciar comportamentos seguros e deve assumir a responsabilidade de moldar a cultura da SST da empresa. Divulgando-a cotidianamente a todos os funcionários seus objetivos e metas e deixando claro que os líderes serão os primeiros a avaliar e serem avaliados. Gerando um sistema de medidas justo e que avaliem de forma imparcial, todas as lideranças. Não deixando que a preocupação seja somente com os números em si, o que pode representar uma falta de cuidado com as pessoas e com o sistema. Fazendo com que esta forma representem números de melhorias no sistema e no comportamento das pessoas. Avaliando o processo e não os resultados. O contexto que abriga as pessoas, os grupos, não pode jamais ser ignorado na condução de qualquer gestão. Sendo inerente a conduta humana, surge o campo para a aplicação da ética, já que todas as atividades possuem uma carga moral. Portanto, tratar tecnicamente questões delicadas como comportamentos, motivação, expectativas e relacionamentos requerem um contrato psicológico entre as partes envolvidas, baseado em valores declarados e práticas exercidas com clareza e transparência. Sem manuseios que atendam apenas os interesses de uma das partes – a empresa ou as pessoas.

De acordo com Vasconcelos (1994), os estudos realizados para a compreensão da relação processo de trabalho e saúde, se fundamentam em práticas convencionais da Medicina do Trabalho e da Engenharia de Segurança, onde o entendimento dessa relação é resultante exclusiva da ação isolada de agentes patogênicos sobre o corpo do trabalhador ou, no máximo, pela multiplicidade e interação de grupos de agentes em que a ênfase é voltada para a proteção "contra" os riscos. Com essa finalidade surgiram nas últimas décadas diversas ferramentas destinadas a auxiliar as organizações a suprirem suas necessidades de melhoria. Entre estas se encontra os Sistemas de Gestão de SST este apresentado, a ergonomia aplicada ao trabalho e o programa de qualidade de vida. A implantação destes sistemas na área de Saúde e Segurança do

trabalho deve possuir políticas e princípios estruturados de forma a agir preventivamente, identificando, controlando e medindo as condições de trabalho, os riscos de acidentes e de doenças ocupacionais relativas às atividades desenvolvidas na organização.

Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (1978) - O objetivo do Programa Segurança e Saúde no Trabalho é proteger a vida, promover a segurança e saúde do trabalhador.

Os principais requisitos do sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) iniciam-se com a Política, Objetivos e Programas de Segurança e Saúde no Trabalho: Segundo a norma BSI-OHSAS 18001 (1999), a empresa deve implementar uma política de segurança e saúde no trabalho prevista na Lei 3.214 (BRASIL,1978), autorizada pela alta administração, que claramente estabeleça os objetivos gerais de segurança e saúde e o comprometimento com a melhoria do desempenho em segurança e saúde. Através da implantação desta política, define-se um direcionamento geral para a empresa e as diretrizes de atuação em relação à SST. Estas diretrizes devem ser compostas por requisitos que efetivamente sejam cumpridos por esta e que sejam evidenciados de maneira clara. A empresa deve firmar-se com base em sua política os objetivos e os respectivos programas de gestão da segurança e saúde no trabalho.

Segundo a norma BSI-OHSAS 18001 (1999), os programas de gestão de Segurança e Saúde devem ser analisados criticamente em intervalos regulares e planejados. Onde houver necessidade, estes programas devem ser revisados para atender às mudanças nas atividades, produtos, serviços, ou condições operacionais da organização. Os objetivos a serem criados devem ser mensuráveis sempre que possível, a utilização de objetivos não mensuráveis só é recomendada quando a empresa não encontrar formas adequadas para realizar o seu acompanhamento de forma qualitativa. Os objetivos devem ser comunicados de forma eficaz a fim de que as pessoas possam cooperar para atingi-los.

-Estrutura e Responsabilidade: A alta administração é a principal responsável sobre a segurança e saúde do trabalho, esta deverá garantir os recursos necessários para sua implantação. Tendo obrigação de nomear um responsável pela perfeita implantação e

manutenção do sistema de gestão SST, e que ensine a cada colaborador o seu papel perante esta atividade. Através desta, podemos definir as atividades, documentos se comunicado, a fim de facilitar a gestão de segurança e saúde.

Segundo a NR 4 do Ministério do Trabalho, esta possui "a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho" (MTE, Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983).

-Treinamento, Conscientização e Competência: Ao criar uma política educacional na área da prevenção, a empresa estará garantindo pessoas mais capacitadas para o desenvolvimento de seu trabalho, utilizando-se de procedimento mais seguros. Descrevendo assim, a compreensão das pessoas do que se espera delas na realização de suas tarefas e como estas atividades contribuíram para os resultados da organização, obviamente terão um desempenho satisfatório na realização de seus serviços.

No processo de Treinamento, aprender significa adquirir comportamento profissional ou introduzir alterações em comportamento já assimilado através do aperfeiçoamento no exercício do trabalho (CARVALHO, 1988, p.116).

Ao mesmo tempo, estes procedimentos servem de apoio para que os empregados tenham mais condições de participar no processo de prevenção, além dos empregados ou grupos tenham lições diárias sobre a segurança e saúde do trabalho.

-Consulta e Comunicação: Conforme a norma BSI-OHSAS 18001(1999) considera-se os seguintes pontos de vista quanto à consulta e comunicação ao empregado: Envolvimento no desenvolvimento e análise das políticas e procedimentos para a gestão dos riscos; Consulta quanto a qualquer existência de mudanças que possam afetar sua segurança e saúde no local de trabalho; Representação nos assuntos de Segurança e Saúde; Informação de quem são seus respectivos representantes nos assuntos relacionados à SST (Segurança e Saúde no Trabalho) e o representante nomeado pela alta administração.

-Documentação: A documentação relativa ao sistema de gestão deve ser criada e mantida, seja em papel ou meio eletrônico, objetivando a descrição dos principais elementos do sistema e sua interação, além de fornecer orientação sobre a documentação relacionada. Como forma de assegurar o seu Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho, deve-se documentar e manter atualizadas, sendo este

adequadamente compreendido e eficazmente implantado. Todos os documentos relativos ao sistema de gestão devem ser controlados de maneira a estar disponível, sempre que necessário, tanto para procedimentos internos quanto de possível fiscalização dos órgãos competentes.

-Monitoração do Desempenho: Segundo a norma BSI-OHSAS 18001 (1999), entende-se por controle operacional as ações visando monitorar o desempenho garantindo o cumprimento do programa e o atendimento dos objetivos propostos. O controle operacional está estritamente relacionado com os riscos (mais críticos) e com a política, os objetivos e o programa de gestão SST. Serão identificadas as operações e atividades associadas aos riscos, e onde serão necessárias as medidas de controle. São colocadas especificações ligadas a esta ação: Estabelecimento e manutenção de procedimentos documentados; Estipulação e manutenção de procedimentos relativos aos riscos de locais de trabalho, processo, instalações, equipamentos, procedimentos operacionais e organização de trabalho, incluindo suas adaptações às capacidades humanas, de forma a eliminar ou reduzir os riscos de SST na sua fonte.

-Redução Dos Acidentes e Suas Consequências: A etapa do planejamento que está ligada à identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos, trata diretamente das melhorias a serem implementadas nos locais de trabalho, prevenindo assim acidentes e suas possíveis consequências. Uma empresa que não conhece seus riscos não está preparada para gerenciar a prevenção. Através deste processo, certamente terão influências frente a diversos aspectos. Esta atividade deve contar com a participação de todos os empregados envolvidos no processo, desde as gerências até os operacionais. Isto garante que todos estarão conscientes tanto da sua participação para a redução dos riscos, seu controle e a importância de reduzir os acidentes tanto para a manutenção do seu trabalho como para o desempenho da empresa. Isto porque é ilusão pensar que qualquer empresa está livre dos danos causados por acidentes, pois a ocorrência destes deixa sequelas que influenciam ou afetam os aspectos econômico, social e humano das empresas, do trabalhador e sua família, do Estado e da Sociedade. Os acidentes e as doenças do trabalho forçam as empresas a elevar o preço dos bens e serviços que produzem, podendo gerar inflação ou prejudicar sua



capacidade de competir – o que compromete a sua saúde econômica, a receita tributária e o desempenho da economia como um todo.

-Verificação e Ação Corretiva: Esse elemento propicia a empresa uma visão global de todo o processo de implantação e gerenciamento de seu sistema, através do monitoramento e medição de seu desempenho, análise detalhada das ocorrências de acidentes e/ou incidentes, bem como as auditorias internas e/ou externas.

Nesse momento os registros de todas as ações de monitoramento e medição de desempenho, análise detalhada das ocorrências de acidentes e/ou incidentes, bem como as auditorias internas e/ou externas devem ser realizados.

As ferramentas práticas para Segurança e Saúde do Trabalho nas organizações começam a ser focadas como uma peça importante dos processos da gestão de qualquer organização, indiferente de sua dimensão. Não havendo a gestão de segurança e da saúde, a empresa como toda não esta sendo administrada de forma eficaz. Os profissionais que compõem o serviço de segurança e saúde do trabalho devem ter o papel de assessores da empresa, contribuindo para o processo, a formação de ideias e a conscientização. Seu papel será o de, além de cumprir a legislação, orientar e contribuir com novas ideias. É necessário que os gestores acompanhem o desenvolvimento de segurança e da saúde mais. Tendo estas ferramentas acompanhamentos eficientes, terão facilidades para implantar e desenvolve-las. Recomendam-se algumas ferramentas que ajudaram os gestores e colaboradores a terem uma cultura organizacional de saúde e segurança e um ambiente mais agradável eis como as Ferramentas relativas ao indicador de competência do quadro superior: Permite ao gestor identificar e manejar as pessoas dentro da organização, assim visualizando com mais afinco as mudanças comportamentais do pessoal. É fundamental que os gestores estejam equipados com habilidades e comportamentos para melhor gerir essa situação, a fim de reduzir e prevenir as doenças ocupacionais no trabalho (OSHA, 2009, Disponível em: <http://www.osha.europa.eu>. Acesso em: 28 de abril de 2012).

Gestão de riscos psicossociais: Qualquer atividade ou programa que visem na organização à redução ou prevenção dos fatores psicossociais como stress, menor satisfação profissional, absenteísmo, rotação de pessoas/ turnover, menor rendimento e

produtividade, ET AL. Criando estratégias de combate a esses sintomas como reorganização do trabalho (enriquecimento da função), classificação do papel (claras descrições e responsabilidade da função), gestão participativa, planejamento de carreiras, entre outros (CORREIA, 2011, slide. 7).

Gerir emoções – inteligência emocional: Cada vez mais o sucesso depende de outros fatores além da inteligência e espírito de trabalho. As relações interpessoais, a capacidade de trabalho em grupo, a capacidade de ouvir e de se colocar na posição de outros, a capacidade de ouvir a nossa consciência tornaram-se fundamentais num mundo cada vez mais ligado por redes e que a cada dia o trabalho é tarefa de uma equipe. Para ter sucesso, além de inteligência "intelectual" é necessário ter também inteligência emocional (GOLEMAN, 1997, p. 1).

Clima organizacional: É um importante termômetro para a proposição e condução de ações de mudanças, pois possuir tais informações permite à organização reavaliar, planejar e desenvolver relações de trabalho produtivas e pró-ativas de seus colaboradores (JUDSON, 1976, p. 27).

Sistema de Gestão da Qualidade (SQG): Tem como foco a melhoria contínua da organização através do controle, ações preventivas e corretivas e os planejamentos. A norma se estrutura de acordo com a aplicação do método do (PDCA) Planejar, executar, verificar e ajustar. Diante disso, é necessário determinar quais as exigências do cliente e depois fornecer conforme especificado, fazendo o produto passar por um processo no qual é utilizado de recursos e profissionais qualificados. Posterior ao fornecimento as organizações deveram analisar o grau de satisfação de seus clientes e com base nesse resultado por em pratica as correções do sistema. O resultado será melhoria continua do serviço (NBR ISO 9001, 2008).

O comportamento do Trabalhador e sua relação com o posto de trabalho na questão de acidentes de trabalho no Brasil têm uma notícia muito agradável e outra muito desagradável. A agradável é que as ocorrências de acidentes reduziram-se em um terço em comparação aos registros da segunda metade da década de 80. A má notícia é que, apesar disso, o número de acidentes permanece muito elevado. Entende-se que o trabalhador age conforme as regras da empresa e também com as condições dos postos de trabalho, e principalmente, por saber a realidade em que esta inserida.

Para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana. Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico. (CHIAVENATO 1982, p. 414).

Com isso, fica complicado analisar o comportamento do trabalhador se este vai ou não agir conforme as regras, podendo contribuir a evitar acidentes no trabalho, pretendem-se com este estudo não atribuir a culpa ao trabalhador e sim construir uma ligação entre o acidente e os determinantes causais.

Para Chiavenato (1999), o relacionamento se constitui numa reciprocidade, por vezes influenciadora, que nos permite compreender os sujeitos da interação no exercício de seus papéis: calorosas e amistosas, ou desconfiadas, ameaçadoras e sentimentais. Um modelo de gestão de segurança do trabalho que permita relacionar o comportamento do trabalhador as ocorrências de acidente no trabalho, define-se como insatisfatório, inexperiente, imprudente e/ou negligente na definição causal dos acidentes, sem ponderar as condições físicas do ambiente laboral e, preferencialmente, seus elementos determinantes na organização formal e informal, certamente, estará tratando da SST de forma superficial, parcial e, o que é pior, inconsequente.

A explicação da causa dos acidentes do trabalho pela via do "Ato Inseguro" não peca apenas por privilegiar o comportamento do trabalhador como causa de grande influência dos acidentes do trabalho, causando prejuízo da qualidade dos ambientes e de sua organização, mas, sobretudo, por supor que os erros cometidos pelo trabalhador na execução de suas tarefas resultam, pura e simplesmente, de suas próprias limitações, não conservando, por isso, qualquer relação com a forma de ser e de agir da empresa. Essa dificuldade de pensamento ou pensamento intencional, combinada com o extremo de crer que o comportamento do trabalhador, não importando as razões que o determinem, não deve ser abordado como causa de acidente – porque ele, em todos os sentidos, deve ser visto e tratado como vítima – não apenas perde vigor qualquer iniciativa na área de gestão de SST, mas concorre para reforçar as teses que sustentam não ser a segurança do trabalho problema de gestão da produção, mas problema relacionado à qualidade da mão de obra da empresa. Sendo esta a preocupação em se reforçarem as práticas de treinamento em prevenção de acidentes, desvinculadas dos processos produtivos, acreditando que a capacitação do trabalhador

para fazer segurança seja o resultado mais produtivo na prevenção de acidentes, o que nem sempre ocorre. O treinamento em prevenção de acidentes produz excelentes soluções, não há dúvidas, quando associado à melhoria contínua dos ambientes e da organização do trabalho.

## **ERGONOMIA APLICADA AO TRABALHO: FOCO NA MELHORIA COMPORTAMENTAL NA ÓTICA DA SST**

Conhecida comumente como estudo científico da relação entre o homem e seus ambientes de trabalho, a ergonomia tem alguns objetivos básicos que são: possibilitar o conforto ao indivíduo e proporcionar a prevenção de acidentes e do aparecimento de patologias específicas para determinado tipo de trabalho.

De acordo com a Ergonomics Research Society (1949, p. 1), “Ergonomia é o estudo do relacionamento entre o homem e seu trabalho, equipamento e ambiente e, particularmente, a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução dos problemas surgidos desse relacionamento”.

A Portaria número 3.751 de 23 de Novembro de 1990, criou a Norma Regulamentadora NR-17(Ergonomia) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que obriga as empresas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a realizar a Análise Ergonômica das Condições de Trabalho e a adequar as condições de trabalho a proporcionar conforto e segurança nas tarefas e atividades realizadas nos postos e ambientes de trabalho.

NR-17.1 é uma norma regulamentadora que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 1978).

NR- 17.4 informa que todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem ser adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado. (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 1978).

Para Mascia e Sznelwar (1996), toda atividade de trabalho está inserida numa dada área, num dado espaço. O ambiente físico do trabalho pode favorecer ou dificultar

a execução do mesmo. Seus componentes podem ser fonte de insatisfação, desconforto, sofrimento e doenças ou proporcionar a sensação de conforto.

A ergonomia se preocupa com as condições gerais de trabalho, tais como, a iluminação, os ruídos e a temperatura, que geralmente são conhecidas como agentes causadores de males na área de saúde física e mental, mas que o estudo procura traçar os caminhos para a correção. O seu objetivo é aumentar a eficiência humana, através de dados que permitam que se tomem decisões lógicas. Esta estuda formas de conseguir prevenir acidentes de trabalho, fadigas, adequando a maquina ao homem, não o homem a maquina, dando-lhe conforto e ferramentas especificas garantindo sua segurança e conforto. Todos os conhecimentos citados podem ser aplicados ao planejamento de processos e máquinas, a disposição especial dos locais de trabalho, aos métodos de trabalho, e ao controle do ambiente físico para se alcançar maior eficiência tanto dos homens como das máquinas. Para isso é necessário conhecer o sistema nervoso, o funcionamento e a capacidade do mecanismo central, a estrutura do corpo, dos ossos, das juntas, e os músculos que fornecem energia motivacional. Algumas Soluções Ergonômicas que podemos destacar é o Revezamento: Visa não sobrecarregar a um grupamento muscular pausa; Torna-se necessário quando não é alcançado de forma eficaz o revezamento; Melhorias da organização do sistema de trabalho: Gerir melhor o sistema de produção, evitando desperdício de tempo (hora extra), utilizando de padrões com base científica e tecnológicas; Melhorias do método de trabalho: Estuda como adotar de forma inteligente de realizar o trabalho, evitando o dispêndio energético; Pequenas melhorias em posto de trabalho: Adequar o mobiliário, maquinas ao trabalhador, remanejando, adaptando entre outros fins. Ex: Baixar uma plataforma, colocar um apoio e braço, etc. Os impactos da ausência de ergonomia poderão causar doenças, absenteísmo, restrições ao trabalho, afastamento, Dano físico, perda de produtividade, Prejuízo das relações humanas, desgaste da empresa (econômico social e legal).

A Ergonomia visa melhorar o trabalho humano. Ela estuda as diversas capacidades que o homem utiliza para realizar suas atividades e, a partir daí, faz a adaptação das máquinas, das ferramentas, do ambiente e da organização do trabalho, às características humanas. (MÁSCULO, 2003, p.1).

Diante do contexto vemos que a ergonomia assume cada dia, o papel de extrema importância dentro das organizações. Em grande parte das atividades humanas, as características do local de trabalho influenciam principalmente em boa rentabilidade da empresa, qualidade do produto ou tarefas executada, conforto, produtividade e segurança do trabalhador.

## **QUALIDADE DE VIDA APLICADA AO COMPORTAMENTO NA ÓTICA DA SST**

Segundo a Organização Mundial da Saúde (1986), Qualidade de Vida são um conjunto de percepções individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que vivem, e em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações. Trata-se de um conceito amplo, que inclui a saúde física, o estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente.

Constata-se que educação para a saúde é vista como uma intervenção informal em que se enfatiza a dimensão cognitiva valorizam as atitudes, conhecimentos e comportamentos. Não faz referência, no entanto, ao papel do indivíduo ao nível de escolhas e do envolvimento nem, tão pouco, agrega a vínculo da comunidade. A implementação desta metodologia é entendida como penhor de uma melhoria do estado de saúde do indivíduo, na medida em que, estando ele informado, se adaptaram aos comportamentos salutar, o que influenciará diretamente os estilos de vida. Nesta perspectiva, compete ao educador de saúde determinar quais os comportamentos que o indivíduo deve se adaptar. Um programa de saúde educativa deverá ser orientado no sentido de coadjuvar os indivíduos a apreender as suas capacidades funcionais, de forma a promover o seu sentido de responsabilidade, conforme as metas que desejam alcançar.

De acordo com Nadler e Lawer (1983), Qualidade de vida no trabalho é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer-se da autoestima e motivação do funcionário. Visa-se criar uma organização mais humanizada, com maior índice de responsabilidades e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de *feedback* sobre desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste trabalho teve seu direcionamento para um tema interessante, principalmente por estar ligado ao condicionamento do ser humano nas organizações, suas atitudes e os riscos a que está exposto. Este conceito apresentado poderá melhorar o comportamento do trabalhador relacionando-o a saúde e segurança. É preciso que existam políticas de gestão da saúde e segurança no trabalho em âmbito nacional, mas até que ponto estas práticas são eficazes no que tange à proteção da integridade física e mental do trabalhador é o ponto focal da questão. Quaisquer esforços empregados neste sentido, não obterão êxito se as mudanças propostas não forem claramente expostas na organização. Embora os trabalhadores sejam também responsáveis pela promoção da segurança tanto individual quanto coletiva no ambiente de trabalho, a responsabilidade maior recai sobre as organizações como um todo.

A saúde e a segurança no trabalho, por sua vez protegem o trabalhador contra os possíveis danos à saúde aos quais está exposto durante a execução de suas tarefas profissionais. A soma destes aspectos se constitui em iniciativas que podem contribuir para a lucratividade organizacional. Os custos com a promoção da saúde e proteção da integridade física e mental dos trabalhadores podem ser considerados como um investimento e não como despesa. A ergonomia, neste sentido, pode contribuir significativamente para que os recursos, inclusive os humanos, sejam aplicados da forma mais racional possível, tirando o máximo proveito. Todos estes aspectos deverão servir de referência, de insumo à adoção metodológica de qualquer sistema de gestão. Utilizando o discernimento dos papéis e desempenhos almejados dentro de uma organização que pretende estar dentro dos preceitos ditados pela qualidade de vida e responsabilidade social.

Em linhas gerais buscou-se evidenciar que o comportamento como ferramenta de gestão, faz parte do modelo de gestão de saúde e segurança no Brasil. Indicando à condição que se encontra o colaborador e o grau de satisfação deste, sua adequação ao posto de trabalho, a adaptação às tarefas, o relacionamento entre as pessoas, criando programas e ferramentas para conforto, produtividade, segurança e saúde do trabalhador.

## REFERENCIAS

ANCHIETA, Cleudson Campos de. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) : a sua importância para as organizações.** Monografia: UEMA, 2006.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de aplicação da norma regulamentadora n.17.** 2. ed. Brasília: MTE/SIR, 2002.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de legislação, segurança e medicina do trabalho. 27. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Leis do Trabalho, relativos á Segurança e Saúde e Medicina no Trabalho.** Brasília: Portaria MTE/SIT, nº 3214/78.

COUTO, Hudson de Araujo. **Ergonomia Aplicada ao Trabalho:** manual técnico da máquina humana. 1.ed. Belo Horizonte: Editora Ergo, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 4. ed. São Paulo, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Higiene e Segurança do trabalho.** In: Recursos humanos. Cap.V, p.441- 447, 4.São Paulo: Editora Atlas, 1997.

CAMPOS, V. F. **TQC – Controle da Qualidade Total (no Estilo Japonês),** Fundação Christiano Ottoni, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 1992.

DE CICCIO, F. Manual Sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: **OHSAS 18001.** São Paulo: Risk Tecnologia, 1999.

GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR. **Uma questão para Reflexão.** In: IRT, FUNDACENTRO. Novos Desafios em Saúde e Segurança no Trabalho. Belo Horizonte: PUC/ Minas, 2001.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo.** Rio de Janeiro. Sextante. 2005

MANUAL DE ERGONOMIA. **Adaptando o trabalho ao homem.** 4. ed. Belo Horizonte: Editora Arte Médicas Sul Ltda. 1998.

MOSCOVICI, Felá. **Desenvolvimento Interpessoal.** Rio de Janeiro. José Olímpio Ltda. 2004.

MAXIMIANO, Antonio. **Introdução á Administração.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Diretrizes Sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho. **Programa de Saúde no Trabalho.** Genebra – Brasília, 2002.



PIKUNAS, Justin. **Desenvolvimento Humano**. São Paulo. Mac Graw-Hill do Brasil. 1979

PORTAL DE EDUCAÇÃO. Artigo: Ergonomia. Fisioterapia, 2012. Disponível em: [www.portaldeeducação.com.br/fisioterapia/artigos](http://www.portaldeeducação.com.br/fisioterapia/artigos)

SISTEMA DE GESTÃO. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, MPF, ano 14, n 112, p. 52-59, abril 2001.

SERRANO, Márcio. Antropologia Ocupacional. **Encontro com o outro na saúde e no trabalho**. São Paulo. 6º seminário Internacional em Segurança e Saúde no Trabalho. 2006.