

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A SEGURANÇA E HIGIENE COMO FORMA DE PREVENÇÃO DOS ACIDENTES OCUPACIONAIS

Ana Maria da Silva Brito<sup>1</sup>

Orientador: Prof. Esp. Melquíades Rebouças Lessa<sup>2</sup>

## RESUMO

Esse artigo tem como principal objetivo estudar como a qualidade de vida pode contribuir para assegurar a higiene e segurança no ambiente de trabalho a fim de solucionar, prevenir ou minimizar os riscos de acidentes de trabalho ou das doenças ocupacionais. Trata-se de um estudo bibliográfico, descritivo e qualitativo de análise dos dados colhidos através do estudo realizado em livros e artigos relacionados ao tema. Como resultado foi possível verificar a importância que o profissional de saúde tem dentro de toda e qualquer empresa, como forma de minimizar e ou prevenir os riscos de acidente e doenças ocupacionais.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Higiene e Segurança; Acidentes e Doenças Ocupacionais.

## ABSTRACT

This article has as objective to study the quality of life can help ensure the health and safety in the workplace to solve, prevent or minimize the risks of work accidents or occupational diseases. This is a bibliographic, descriptive and qualitative analysis of data collected through the study of books and articles related to the theme. As a result it was possible to see the importance that health professionals have within any enterprise, and to minimize or prevent the risk of accidents and occupational diseases.

**Keywords:** Quality of Working Life, Health and Safety, Accidents and Occupational Diseases.

---

<sup>1</sup> Aluna graduada em Enfermagem e pós-graduanda em Saúde Coletiva, Auditoria e pós graduanda em Enfermagem do Trabalho pela Faculdade de Tecnologia e Ciências, Itabuna – BA. Email: anapolycarpo@hotmail.com

<sup>2</sup> Professor orientador, Especialista em Saúde do Trabalhador, Saúde Coletiva. Professor de fisiologia do trabalho, ergonomia e consultor em saúde e segurança no trabalho. Email: lessa.m@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

O mundo corporativo já está consciente da importância da qualidade de vida e da necessidade de criar melhores condições para o bem-estar dos colaboradores. Aqueles que investiram já começam a colher os frutos dessa colaboração entre empresa e colaborador, comprovando que o profissional produz mais e melhor quando se sente feliz e motivado. Essa busca por qualidade de vida insere-se no contexto da Responsabilidade Social, prática que deve ser incorporada tanto pelas empresas quanto pelos próprios profissionais.

A iniciativa de promover projetos visando à satisfação pessoal dos colaboradores cresce cada vez mais no mercado de trabalho, de microempresas a grandes corporações multinacionais. Em um futuro próximo, o que diferenciará uma empresa da outra será a qualidade de vida de seus colaboradores, bem como o clima que predomina no local de trabalho, diminuindo a importância do tamanho da empresa e ressaltando a produtividade e a qualidade, resultantes do bem-estar organizacional.

A segurança e a higiene no local de trabalho é outro fator importante, visto que estando em um ambiente seguro e bem cuidado diminui-se os riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Nesse sentido observa-se que é atribuição da empresa, através de seus gestores, a tarefa de cuidar da integridade física e mental de seus funcionários, respeitando seus limites e cuidando para que tenha uma boa saúde.

O objetivo desse artigo será estudar como a qualidade de vida pode contribuir para assegurar a higiene e segurança no ambiente de trabalho a fim de solucionar, prevenir ou minimizar os riscos de acidentes de trabalho ou das doenças ocupacionais.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica onde buscou-se descrever de forma clara e objetiva, sempre tendo por base, pesquisas já realizadas sobre a temática, o conteúdo das três variáveis inicialmente delimitadas, quais sejam: Qualidade de Vida no Trabalho, acidentes e doenças ocupacionais e segurança e higiene no ambiente de trabalho.

A partir desse aprofundamento foi possível elaborar um texto descritivo e qualitativo, com os principais resultados alcançados.

A principal motivação para se desenvolver este tema está no fato de que muitas empresas ignoram o fato que seus funcionários precisam estar constantemente sendo monitorados a respeito dos riscos que correm em suas atividades laborais e, portanto, faz-se necessário que novos profissionais da área de saúde se especializem em torno dos temas relacionados a saúde ocupacional, para desta forma contribuir com o desenvolvimento de novos projetos que viabilizem estudos e prática de ações tanto de prevenção quanto de solução dos problemas que provocam para o adoecimento dos trabalhadores.

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

A Qualidade de Vida no Trabalho é determinada pela interação entre os fatores individuais e a organização de modo isolado por características pessoais como necessidades, impulsos, expectativas, pensamentos, desejos e valores, ou então, situacionais a despeito da tecnologia, fluxos de trabalho, sistema de recompensas, condições de sistema econômico e político.

De acordo com Terkel apud Powers e Russell, (1993, p.16)

*O trabalho é a busca do significado diário e do pão de cada dia, do reconhecimento e do dinheiro, da admiração em lugar de torpor; em resumo, é uma busca pela vida em lugar de um tipo de morte que se estende de segunda à sexta-feira ()*

Não existe, entretanto, uma definição consensual e definitiva para o tema QVT. Conforme Franco (2003, p. 42),

*Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.*

Segundo Walton apud Rodrigues (1999, p. 81) outro estudioso sobre o tema chama a atenção de que:

*[...] a expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.*

Apesar de ser um conceito que vem se modificando ao longo dos anos, parece haver um consenso quanto a QVT ser um conjunto de condições organizacionais objetivas, como práticas e princípios administrativos, mas que deve contemplar outros critérios, como condições de trabalho, estilo de supervisão, nível de participação, benefícios, sistemas de recompensa, etc. (REGIS FILHO; LOPES, 2001).

Segundo Franço (2006) a qualidade de vida é um tema cada vez mais abordado na mídia, nas empresas e até mesmo no ambiente familiar. As pessoas conscientizaram-se de que o termo tem um significado amplo - que engloba diferentes áreas da vida -, e vêm incorporando a questão no seu dia-a-dia, tanto individual quanto coletivamente.

Chiavenato (2004) relata que o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi utilizado por Louis Davis, na década de 1970, ao desenvolver um projeto sobre desenho de cargos e para Louis o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Ainda de acordo com Chiavenato (2004):

*É muito provável que funcionários motivados, capacitados, bem remunerados e bem cuidados na saúde física e mental passem a ter um desempenho acima da média, reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa.*

Assim, pode-se dizer que o conceito e critérios para a QVT é entendê-la como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Nesse sentido Fernandes (1996) conceitua QVT como:

A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho, que, em

conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

A QVT pode produzir um ambiente de trabalho mais humanizado, seu objetivo é servir tanto às aspirações mais altas dos trabalhadores quanto para suas necessidades mais básicas. Ela procura aproveitar as habilidades mais refinadas dos trabalhadores e proporcionar um ambiente que os encorajem a desenvolver suas atividades (FERNANDES, 1996).

A idéia é que os trabalhadores são capital humano que tem de ser desenvolvido e não simplesmente usado. Além disso, trabalho não deve ter condições, excessivamente, negativas, nem submeter o trabalhador a tensões indevidas, tão pouco prejudicar ou degradar sua humanidade e nem ser arriscado ou indevidamente perigoso.

O trabalho deve sim construir, ou pelo menos não prejudicar a capacidade dos trabalhadores de desempenharem outros papéis, como o de cidadão, marido, pai, estudante, ou seja, é preciso que o trabalho contribua também para o desenvolvimento social do indivíduo (FRANÇOSO, 2006).

A expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de QVT devem ser incorporadas no cotidiano das empresas. Outra expectativa dos profissionais é de que as empresas, ao conceberem um programa de qualidade, percebam que o mesmo não será implantado com sucesso se não houver um efetivo envolvimento e participação dos funcionários atuando com satisfação e motivação para a realização de suas atividades. Isso é qualidade de vida no trabalho, que resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes (BOWDITCH, 1992).

De acordo com Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna é uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho. Questões como o posicionamento do funcionário em relação ao posto de trabalho ocupado, ao

ambiente, às formas de organização do trabalho e à relação chefia/ subordinado são itens que não podem deixar de ser avaliados.

## **OS ACIDENTES DE TRABALHO**

Ao se observar a Lei n. 8.213/91 no art. 19, verifica-se a definição de acidente de trabalho como sendo “aquilo que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Nesse caso, lesão é caracterizada como tudo aquilo que pode provocar a morte do indivíduo, perda ou redução da capacidade de trabalhar, seja por um determinado órgão ou segmento do organismo.

Silva (1996) elenca algumas considerações a respeito dos acidentes de trabalho, citando aquele que ocorre durante o trajeto entre a residência do trabalhador e o local de trabalho; doença profissional que é produzida ou desencadeada pelo exercício de determinado trabalho; doença do trabalho, a qual é adquirida ou desencadeada pelas condições em que a função é exercida.

Há ainda àqueles sofridos em horário e local de trabalho, devido às agressões, sabotagens ou atos de terrorismo praticados por terceiros ou colegas de trabalho, que também são considerados acidentes, assim como aqueles sofridos fora do local e horário de trabalho, desde que o trabalhador esteja sob ordens ou serviços de seus superiores e por fim os ocorridos durante viagens a serviços, mesmo para estudos, desde que financiados pela empresa.

Barbosa (1989) classifica os acidentes de trabalho nos seguintes tipos:

1. Acidente Típico: é aquele decorrente da característica da atividade profissional que o indivíduo exerce, baseia-se no parágrafo 2º, do artigo 20 Inciso I e II, da Lei 8213/91.

2. Acidente de Trajeto: aquele que ocorre no trajeto entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, e vice-versa, sem interrupção alheia ao labor, com ou sem ocorrência policial e também de testemunhas.

3. Doença Profissional ou Doença do Trabalho (DT): é doença produzida ou desencadeada pelo exercício de determinada função, característica de um emprego específico, associados às mudanças propícias ambientais de umidades, frio, calor,

ruído, aeração e iluminação etc., que favorecem patologias orgânicas e mio-esqueléticas.

4. Doença Ocupacional: é o acidente ou lesão que ocorre associada a fatores de risco e de exposição, que vão impondo paulatinamente restrições e agravamentos osteomusculares na atividade e exercício da profissão do trabalhador, ainda que indiretos e parciais, cujos fatores nocivos, em regra ergonômicos organizacionais, físicos e mecânicos, baseia-se na Lista AB do Anexo II, do Decreto 3048/99, no artigo 337, parágrafo 2º e no parágrafo 1º e 2º do artigo 19, da Lei 8213/91.

Toda atividade laboral poderá ou não provocar um acidente de trabalho, que em algumas vezes pode até levar o trabalhador a óbito. Segundo o *International Labour Organization* (ILO, 2002) todos os anos mais de um milhão de pessoas morrem no exercício de suas atividades laborais e outros milhares sofrem ou estão expostas aos riscos de seus ambientes de trabalho.

Essa referência do acidente do trabalho, regido pela lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, Art. 19, é inerente ao que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade laborativa, trata-se do acidente típico e o de percurso.

De acordo com Dela Coleta (1999) vários fatores tentam explicar as razões para este elevado índice de ocorrências de acidentes de trabalho, sendo as principais: as falhas dos projetos, dos equipamentos, das ferramentas e deficiências na manutenção dos diversos elementos que envolvem os postos de trabalho, além disso, as características psicossociais do homem em relação aos acidentes também colaboram para este aumento visto que, ao tomarem atitudes negativas os trabalhadores negligenciam os cuidados que deveriam tomar.

Nesse sentido, Geller (1994) colabora afirmando que um acidente de trabalho nunca tem origem apenas em uma causa, são várias que vão se acumulando até que o acidente acontece de forma súbita, sendo as mais importantes: as causas humanas, materiais e fortuitas.

As humanas dizem respeito às ações perigosas que o próprio homem provoca no ambiente de trabalho, sendo os principais fatores para isso a incapacidade física ou mental, falta de conhecimento, experiência, motivação,

estresse, descumprimento de normas, regras e modos operatórios, dificuldade em lidar com a figura de autoridade, vivências de sofrimento, entre outros.

As materiais referem-se aos aspectos físicos e químicos que perigosamente são apresentados pelo meio ambiente seja de maneira natural ou apresentados por defeitos de equipamentos.

Já as causas fortuitas são as mais raras, mas que por vezes constituem a causa única dos acidentes, nada tendo a ver com causas humanas e técnicas. O fator humano é condicionado pelo meio ambiente interno, influenciando e afetando o comportamento dos indivíduos considerados isoladamente e em grupo. Diversos estudos demonstram que muitos acidentes são atribuíveis a estes condicionamentos, separadamente, ou na maior parte das vezes, cumulados (LÉPLAT, 2000).

Assim, verifica-se que por ser uma relação grupal, todas as reações dos indivíduos em ambientes de trabalho devem ser vistas e interpretadas conjuntamente de maneira válida e completa, não considerando a situação a que estão expostos, ao contrário todas as inter-relações devem ser analisadas incluindo as diferentes variáveis, o meio e o grupo de trabalho. Nesse sentido, o acidente de trabalho deve ser visto como uma expressão da qualidade da relação do indivíduo com o meio social que o cerca, com os companheiros de trabalho e com a organização (DELA COLETA, 1999).

Para que o acidente seja considerado como "acidente de trabalho", é essencial que um médico perito estabeleça uma relação entre o acidente e a lesão provocada sendo que cabe ao mesmo decidir se o indivíduo pode voltar ao exercício de sua função ou se necessitará de afastamento permanente ou temporário do emprego. A empresa contratante tem o dever de fazer uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) até o primeiro dia útil após o acontecimento, independentemente se o trabalhador foi ou não afastado do trabalho. Em caso de morte, essa comunicação deve ser imediata. O não cumprimento dessas determinações pode levar à punição da empresa mediante o pagamento de multa.

## **HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

Entende-se por higiene e segurança do trabalho atividades inter-relacionadas que têm por principal objetivo garantir a qualidade de vida do trabalhador dentro de



condições de trabalho saudáveis e dignas que garantam um bom nível de saúde para o trabalhador e uma melhor segurança para a empresa.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), verificar as condições de Higiene e Segurança no ambiente de trabalho consiste "num estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de acidentes e enfermidades".

Nesse sentido, Nascimento (2002, p. 48) colabora afirmando que:

A higiene do trabalho propõe-se combater, no ponto de vista não médico, as doenças profissionais, identificando os fatores que podem afetar o ambiente do trabalho e o trabalhador, visando eliminar ou reduzir os riscos profissionais (condições inseguras de trabalho que podem afetar a saúde, segurança e bem estar do trabalhador).

No que se refere a segurança do trabalho o mesmo autor afirma que esta se propõe a combater, também a partir de um ponto de vista não médico, os acidentes de trabalho, quer eliminando as condições inseguras do ambiente quer educando os trabalhadores a utilizarem medidas preventivas a exemplo dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) ou os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC).

Nesse contexto, verifica-se que tanto as condições de segurança, quanto de higiene e saúde do trabalhador constituem o fundamento material de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais e contribuem, na empresa, para o aumento da competitividade com diminuição das situações sinistras.

Todas as atividades profissionais trazem em si solicitações emocionais, cognitivas, desgaste físico e estresse. Muitas vezes esses fatores são agravados pela presença dos agentes nocivos representados pelos riscos ocupacionais no posto de trabalho (NASCIMENTO, 2002).

Os riscos ocupacionais devem ser entendidos como a presença de agentes nocivos, físicos, químicos e biológicos, que estejam acima dos limites de tolerância do organismo humano. Esses limites são estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e na falta desses, são adotados valores recomendados pelos centros de pesquisa com credibilidade reconhecida (MPAS, 2007).

De acordo com Costa e Costa (2004) uma ferramenta bastante útil para a visualização dos riscos existentes em determinadas áreas é o Mapa de Riscos, que segundo o Anexo 4 da Norma Regulamentadora N° do Ministério do Trabalho, tem como objetivos: reunir as informações necessárias para estabelecer o diagnóstico da situação de segurança; e possibilitar, durante sua elaboração, a troca e a divulgação de informações entre os trabalhadores.

Ainda segundo Costa e Costa (2004) para se elaborar um Mapa de Risco deve-se seguir as seguintes etapas: conhecer o processo de trabalho no local analisado: Os trabalhadores: número, sexo, idade, treinamentos realizados, escolaridade, etc.; Os instrumentos e materiais de trabalho; As atividades exercidas; As matérias-primas; Ambiente.

Identificar os riscos existentes no local analisado, conforme a classificação dos principais riscos ocupacionais (conforme quadro em anexo).

Identificar as medidas preventivas existentes e sua eficácia: Medidas de proteção coletiva; Medidas de proteção individual; Medidas de organização do trabalho; Medidas de higiene e conforto: banheiros, lavatórios, vestiários, armários, bebedouro, refeitório, etc.

Identificar os indicadores de saúde: Queixas mais freqüentes e comuns entre os trabalhadores expostos ao mesmo risco; Acidentes de trabalho ocorridos; Doenças profissionais diagnosticadas; Causas mais freqüentes de ausência ao trabalho.

Conhecer os levantamentos ambientais já realizados no local

Elaborar o mapa de risco, sobre o layout da empresa, indicando através do círculo: Grupo a que pertence o risco, de acordo com a cor padronizada de acordo com o quadro em anexo; Número de trabalhadores expostos ao risco, o qual deve ser anotado dentro do círculo; A especificação do agente (por exemplo: agente químico, físico ou biológico); A intensidade do risco, de acordo com a percepção dos trabalhadores, que deve ser representado por diâmetros diferentes.

Após discutido e aprovado pela CIPA, o Mapa de Risco, completo ou setorial, deve ser afixado em local de fácil visualização. No caso de microempresas, onde não existe CIPA, o mesmo pode ser elaborado pelo grupo encarregado do Sistema de Segurança e Saúde no Trabalho.

Muitas atividades exercidas no dia-a-dia podem, ainda, ser classificadas como insalubres, penosas ou perigosas e Lopes Netto (2004) classifica cada uma da seguinte forma:

Insalubres são as atividades que por sua natureza expõem o trabalhador a condições adversas capazes de provocar dano à saúde pelas condições do trabalho ou pela presença de agentes nocivos no ambiente de trabalho.

Penosas são atividades que por sua natureza podem provocar distúrbios na fisiologia humana levando ao desequilíbrio na homeostasia e contribuindo para uma perda maior de energia por parte do trabalhador.

Perigosas são as atividades que por sua natureza expõem a vida e a integridade física do trabalhador a um risco grave ou iminente, por explosão ou queima, levando a lesão corporal ou morte iminente.

De acordo com Souto (2004) as indústrias devem obedecer a determinados requisitos para que o trabalho se processe corretamente, o que compreende condição ambiental dentro do conforto térmico, de umidade e velocidade do ar, de acordo com os níveis de normalidade; acústica adequada com ausência de ruído de fundo e níveis apropriados de pressão sonora; iluminação adequada; mobiliário ergonômico com dispositivos de ajustes individuais e mecânicos. Esses requisitos evitam os riscos e contribuem para a higiene e segurança no ambiente de trabalho.

Na realidade brasileira a vigilância em saúde do trabalhador é recente, porém há indícios de experiências concretas de investigação de acidentes industriais e da exposição de trabalhadores aos agentes químicos que privilegiaram as abordagens e investigação da relação processo de trabalho e saúde em situações reais, revelando a dimensão social desse processo e sua relação com os acidentes e o adoecer.

A partir de uma perspectiva interdisciplinar, mediante o diálogo entre diferentes disciplinas como as próprias das ciências sociais, da engenharia e epidemiologia, essas pesquisas apontaram para a necessidade de incorporação do conhecimento dos trabalhadores nas análises e no gerenciamento de riscos, a fim de que as decisões sobre os critérios de aceitabilidade de acidentes ou de limites de tolerância para as exposições fossem mais participativas e democráticas (FREITAS & GOMEZ, 1997).

Contudo, vale ressaltar que há consideráveis diferenças entre as regiões brasileiras no que diz respeito tais experiências.

Machado (1997), explica bem esse contexto:

*Às potencialidades regionais, que giram em torno da força e qualidade da organização dos trabalhadores quanto às questões de saúde e, em termos institucionais, dependem das políticas regionais e da estrutura organizacional, da capacidade instalada, da qualidade dos profissionais envolvidos e de influências advindas das instituições acadêmicas.*

Ainda de acordo com este autor a vigilância em saúde do trabalhador corresponde a um processo de articulação de ações de controle sanitário no sentido de promoção, proteção e atenção à saúde, que tem como objetivo específico a investigação e intervenção na relação do processo de trabalho com a saúde. O pressuposto de sua atuação é a articulação entre os controles de exposição e efeito, incorporando como objeto de suas ações as situações de risco e seus determinantes tecnológicos e sociais. Apesar da existência de algumas variações sobre o entendimento do tema vigilância em saúde do trabalhador, este surge da interseção de dois campos de atuação da saúde pública: a vigilância em saúde e a saúde do trabalhador.

Sua matriz científica incorpora parâmetros técnicos de priorização das ações segundo critérios de gravidade e magnitude, por região, por setores de atividade econômica, por agravos à saúde (efeito) e por risco (tipo de exposição). A abordagem interdisciplinar é questão fundamental para o entendimento do objeto da vigilância em saúde do trabalhador, onde os componentes tecnológicos, epidemiológicos e sociais dessa ação interdisciplinar atuam como mediadores da relação entre processo de trabalho e saúde (MACHADO, 1997).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através desse estudo foi possível verificar que toda empresa precisa estar ciente dos riscos e agravos que o desempenho das atividades laborais podem trazer para seus colaboradores.

Estando preocupada com a qualidade de vida no ambiente de trabalho ela passa, também, a se preocupar com a higiene e a segurança a maneira mais eficaz de se evitar os acidentes e prevenir as doenças ocupacionais.

Os estudos realizados junto a revisão de literatura permitiram compreender a importância da integração entre a empresa, os funcionários e os profissionais de medicina do trabalho, sejam médicos, enfermeiros e ou técnicos, haja visto, tratar-se de um assunto recorrente que faz parte do cotidiano de todos os trabalhadores e daqueles que se propõe a estudar a relação do homem com suas atividades laborais.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. Riscos ocupacionais em hospitais: **um desafio aos profissionais da área de saúde ocupacional**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Enfermagem) - Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1989.

BOWDITCH, James. **Elementos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Thomson Pioneira, 1992.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO (MT). Portaria N° 3.214 de 8 de julho de 1978. **Normas Regulamentadoras**. Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo: Atlas, 1995.

CAMPOS, Vicente Falconi. TQC - **Controle de qualidade total**. 2ª. Ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas e o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 2ª reimpressão, Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.

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

DELA COLETA, José Augusto. **Acidentes de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇOSO, Guilherme Castro. In **Comportamento Humano na Organização: Emoções Tóxicas**. In: [www.rhcentral.com.br/artigo](http://www.rhcentral.com.br/artigo). Acesso em 07/03/2011.

FRANCO, Dermeval. **As Pessoas em primeiro lugar**. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2003

FREITAS, C. M. & GOMEZ, C. M. **Análises de Riscos Tecnológicos na Perspectiva das Ciências Sociais**. Manguinhos, vol. III (3): 485 – 504, 1997.

GELLER, E. Scott. **Cultura de Segurança Total**. Professional Safety, Setembro, 1994.

ILO - International Labour Organization. **Atividades laborais**, 2002. In: <http://www.ilo.org/gimi/gess/RessShowSecsocRessource.do?ressourceId=1273>. Acesso em: 07/03/2011.

LÉPLAT, Jacques e Xavier Cuny. **Introdução à psicologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Calouste Gulbenkian, 2000.

LOPES NETTO, A. Normatização nas áreas de segurança e saúde no trabalho. **CIPA**, São Paulo, v. 25, n. 292, p. 48-49, 2004.

MACHADO, J.M.H. Processo de vigilância em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 1997.

MPAS/CEPAL. Projeto **A Política social em tempo de crise: articulação institucional e descentralização**. Vol. III. Brasília, 2007.

NASCIMENTO, Eunice Maria; EL SAYED, Kassem Mohamed. **Administração de Conflitos**. In: Volume V - Gestão do Capital Humano, Coleção Gestão Empresarial - FAE Business School, Curitiba, Editora Gazeta do Povo, 2002.

POWERS, P.; RUSSEL, D. **De bem com o trabalho: como fazer o que você gosta ou gostar do que você faz**. São Paulo: Best Seller, 1993. Capítulos diversos.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho**. In Evolução e Análise no Nível Gerencial. Petrópolis, Ed. Vozes, 1994.

SILVA, V.E.F. **O desgaste do trabalhador de enfermagem: relação trabalho de enfermagem e saúde do trabalhador**. São Paulo, 1996.

SOUTO, Daphnis F. **Saúde no trabalho: uma revolução em andamento**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2004.

## ANEXO I

QUADRO 01: Classificação dos Principais Riscos Ocupacionais em Grupos, de Acordo com a sua Natureza e a Padronização das cores Correspondentes

<b>Grupo</b>	<b>Riscos</b>	<b>Exemplos</b>
1. Verde	Físicos	Ruídos, vibrações, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, frio, calor, pressões anormais, umidade.
2. Vermelho	Químicos	Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores, substâncias químicas em geral.
3. Marrom	Biológicos	Vírus, bactérias, protozoários, fungos, parasitas, bacilos.
4. Amarelo	Ergonômicos	Estorço físico intenso, levantamento de peso, postura inadequada, controle rígido de produtividade, ritmos intensos, trabalho em turno e noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade, outras situações causadoras de estresse.
5. Azul	Acidentes	Arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndios ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos, outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes.

Fonte: Anexo 4 da Portaria n. 25, do TEM de 25/12/94, in: Costa e Costa (2004)