

A RELAÇÃO ENTRE O SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS COM A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO EM TRÊS CONSTRUTORAS CIVIS LOCALIZADAS EM CHAPECÓ/SC

Tatiane da Silva Noetzold¹
Juliana Eliza Benetti²

RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa é analisar a relação entre segurança e saúde no trabalho com o setor gestão de pessoas em três construtoras civis localizadas em Chapecó-SC. Assim, buscou-se analisar o perfil das construtoras além de diagnosticar a aplicação da legislação de segurança e saúde no trabalho, entendendo a forma de aplicação da legislação em cada ambiente corporativo e a importância da segurança e saúde no trabalho para as construtoras civis em questão. Os procedimentos utilizados metodologicamente caracterizam-se como sendo método indutivo, através de pesquisa descritiva com o delineamento da pesquisa levantamento ou *survey*, utilizando-se de questionário como coleta de dados, abrangendo como população todas as construtoras civis localizadas no município de Chapecó/SC e quanto à abordagem, caracteriza-se como qualitativa. Após a análise dos dados, esta pesquisa encontrou como principais resultados que, as organizações possuem um profissional qualificado (técnico em segurança no trabalho), que auxilia o setor de gestão de pessoas no quesito aplicabilidade e fiscalização quanto ao cumprimento da Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho. Além disso, a maioria das empresas já teve algum colaborador que sofreu algum tipo de acidente no trabalho, com as possíveis causas a própria negligência do empregado. Por fim, o estudo pôde concluir que de uma maneira geral as empresas vêm cumprindo com as normas e legislação vigente.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Saúde e Segurança no Trabalho. Construtoras Civis.

1 INTRODUÇÃO

As inúmeras mudanças que vêm ocorrendo dentro do contexto social, econômico, político e tecnológico, traz à tona a necessidade de se adotar novas estratégias empresariais reavaliando todos os modelos de gestão já aplicados nas organizações, de forma diferenciada e sistêmica reinventando-se continuamente (BENITE, 2004).

Nas últimas décadas, a crescente concorrência e elevado nível de exigência dos clientes, levaram as organizações a implementarem Sistemas de Gestão de Qualidade (SGQ), baseado na melhoria das condições do ambiente de trabalho. Sendo assim, o setor de maior evidencia

¹ Graduada em Administração (UCEFF, 2015).

² Graduada em Ciências Contábeis (UNOESC 2002) e Mestrado em Ciências Contábeis (FURB 2011).
juliana@uceff.edu.br.

foi o da construção civil brasileira com o crescente número de certificações em empresas construtoras, com base na norma ISO 9001 e normas desenvolvidas especificamente para este setor (BENITE, 2004).

O clima organizacional é caracterizado quando predomina num número suficientemente elevado de colaboradores, prevalecendo sobre o estado emocional de qualquer pessoa introduzida naquele ambiente (CARDELLA, 2014).

Sendo assim, o desenvolvimento organizacional está diretamente relacionado à capacidade do gestor desenvolver os recursos humanos (pessoas) da própria organização, a fim de promover reflexões teóricas e conceituais sobre a aprendizagem da organização e das pessoas e como elas se inter-relacionam (DUTRA, 2002).

Contudo, o excessivo número de acidentes principalmente no setor da construção civil, levam as organizações a concordarem que lucratividade e competitividade não são suficientes, obrigando-as a optarem por atitudes éticas e responsáveis quanto à saúde e segurança no trabalho, além das questões ambientais que aumentam a produtividade e melhoram a qualidade dos serviços (BENITE, 2004).

Dessa forma, o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST), é considerado um método infalível para a melhoria das condições no ambiente corporativo, sendo também, uma alternativa para a evolução da gestão organizacional (MIGUEL, 2010).

As medidas de segurança devem solucionar os problemas de forma sistemática, antecipando-se aos possíveis acidentes ou incidentes, metodicamente programadas e integradas na gestão da empresa. Sendo assim, o serviço de saúde e segurança no trabalho deve situar-se dentro da organização da Empresa, na dependência direta do órgão executivo de mais elevado grau de decisão (MIGUEL, 2010).

Dentro deste contexto, esta pesquisa tem como questão problema: **Qual é a relação entre saúde e segurança no trabalho com o setor de gestão de pessoas em três construtoras civis localizadas em Chapecó/SC?**

O objetivo geral deste estudo é analisar a relação entre saúde e segurança no trabalho com o setor gestão de pessoas em três construtoras civis localizadas em Chapecó/SC.

Para conseguir alcançar o objetivo geral foram traçados quatro objetivos específicos, sendo: Apresentar o perfil das construtoras civis em pesquisa; Diagnosticar a aplicação da legislação de saúde e segurança no trabalho nas construtoras civis em pesquisa; Relatar a forma

como o setor de gestão de pessoas das construtoras civis em pesquisa, aplicam as normas e legislação quanto à saúde e segurança no trabalho; Identificar a importância da saúde e segurança no trabalho para as construtoras pesquisadas.

A presente pesquisa justifica-se pela relevância do tema, considerando a deficiência na gestão do setor de construção civil, quanto à implementação de Sistemas de Saúde e Segurança no Trabalho aplicados no ambiente corporativo, fazendo com que, este setor se torne o líder em acidentes do trabalho. É importante enfatizar sobre as dificuldades que estas organizações encontram quanto à sensibilização por parte dos colaboradores, para que seja seguida à risca a Legislação e Normativas vigentes.

A gestão de pessoas se torna ponto chave na organização, quando aplicada de forma correta poderá minimizar as perdas e diagnosticar a qualidade de vida no ambiente corporativo, a partir das condições de saúde e segurança no trabalho diretamente implementada pelo setor de gestão de pessoas. O estudo também se justifica pela aproximação da teoria à prática, no quesito Saúde e Segurança no Trabalho com ênfase na Gestão de Pessoas o qual, é parte fundamental para que todo este processo aconteça de forma a obedecer a legislação vigente, evitando perdas aos colaboradores e, automaticamente às empresas em questão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico estão presentes como grandes tópicos Gestão de Pessoas, Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, Saúde e Segurança no Trabalho Aplicada à Construção Civil e Estudos Anteriores.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A maneira de gerir pessoas no ambiente corporativo, vêm sofrendo profundas transformações, no qual exigem um grande esforço para repensar o papel das pessoas e das organizações nas relações de trabalho (DUTRA, 2002).

Com isso, uma das principais funções da gestão de pessoas passou a ser a incansável busca da melhor adequação dos colaboradores aos objetivos estratégicos da organização, de forma a alinhar as políticas empresariais e os fatores ambientais a esses objetivos (PORTAL-

EDUCAÇÃO, 2013). Em décadas anteriores ao nascimento da gestão estratégica de pessoas, foram feitas pelas organizações, diversas tentativas de aperfeiçoamento e sofisticação das práticas e técnicas de gestão de pessoas, porém, trouxe à tona a necessidade de se pensar a adequação mais precisa entre as práticas abordadas e os desafios específicos das organizações (MASCARENHAS, 2011).

Os cenários de Recursos Humanos estão em constante mudança, necessitando de adaptações imediatas para que seja possível atuar com eficácia. Dessa forma, entende-se que o fator crítico do sucesso é o desalinhamento dos processos com o trabalho executado pelas pessoas (RIBEIRO, 2005). A teoria dos recursos surgiu nas décadas de 1960 e 1970, com discussões iniciais sobre as empresas na visão de conjuntos únicos de recursos produtivos e integrados. Sendo assim, a teoria dos recursos sugere destacar a vantagem competitiva inicial, no conjunto de recursos e competências controlados pelas organizações (MASCARENHAS, 2011).

Para Mascarenhas (2011, p. 31) “A grande inovação associada à abordagem contingencial diz respeito à necessidade de se alinhar estratégias e práticas de gestão de pessoas aos desafios específicos das organizações na busca de padrões de comportamento compatíveis”.

Gil (2009, p. 31) traz os principais desafios da gestão de pessoas da seguinte maneira: “[...] a ciência da Administração vem sendo cada vez mais desafiada a superar um número cada vez maior de problemas decorrentes da transição pela qual passa o mundo contemporâneo”.

A organização que oferta vários cursos e seminários além de oferecer oportunidades de desenvolvimento aos seus colaboradores, conseguem visualizar que o esforço individual potencializa o domínio de novas competências. Com isso, a árvore das competências se torna uma ferramenta capaz de possibilitar o direcionamento para a definição dos planos de autodesenvolvimento (GRAMIGNA, 2007). Cabe às pessoas a responsabilidade de gerir o seu desenvolvimento, de se atualizar profissionalmente além de entender o seu papel na organização. Desta forma, o papel das pessoas está diretamente ligado à sua relação com o trabalho, com a empresa e com o mercado de trabalho (DUTRA, 2002).

A avaliação 360°, de acordo com Mascarenhas (2011), possui como sistemática de avaliação individual, todos os procedimentos que estimulam a aprendizagem de cada indivíduo, de forma a indicar as competências que, ao serem desenvolvidas trariam benefícios à carreira

da pessoa. Sendo assim, a avaliação 360° também pode ser utilizada como método de avaliação e desenvolvimento de equipes.

Os aspectos que constituem a cultura organizacional, influenciam diretamente no comportamento de cada indivíduo ou grupos dentro da própria organização. Sendo assim, ela impacta no cotidiano da organização podendo sofrer mudanças nas decisões, nas atribuições dos empregados, nas formas de recompensas e punições, estilos de liderança, comunicação, comportamento, entre outros (LUZ, 2007).

Para Dutra (2002, p. 57) “O ambiente onde nos inserimos exige um modelo de gestão de pessoas que estimule e ofereça suporte ao desenvolvimento mútuo da empresa e das pessoas e que ofereça a ambas orientações para esse desenvolvimento de forma clara, simples e flexível”. Na opinião de Gasalla-Dapena (2007, p. 33) “A cultura organizacional evolui na medida em que tem crescido a valorização das pessoas, mas tal evolução não é tão simples que possa ser acelerada [...]”.

Um dos processos motivacionais, de acordo com Mascarenhas (2011), que está em alta é o *coach* por contribuir para o desenvolvimento das condições necessárias à aprendizagem, sendo possível retratar os significados que o liderado atribui à sua avaliação além das oportunidades, conhecendo os motivos potenciais que o predisponham ao desenvolvimento.

Luz (2007, p. 31) cita sobre clima organizacional da seguinte forma: “Embora o clima organizacional seja algo abstrato, ele se materializa, se tangibiliza nas organizações através de alguns indicadores que dão “sinais” sobre a sua qualidade”.

Os avanços tecnológicos, de acordo com Gil (2009), são capazes de produzir inúmeras mudanças nas organizações, além de causar uma revolução nos avanços de domínio da informação e da comunicação. Com isso, os meios de comunicação passam a serem vistos com outros olhos, de forma que as tecnologias existentes como o telefone, *paggers*, internet, vídeo conferência, etc, possibilitem a informação significativa, precisa e relevante garantidas por um suporte humano e inteligente. Desta forma, embora no cenário contemporâneo, a comunicação constitui a mais necessária de todas as capacidades humanas, necessitando apenas, ser gerida adequadamente pelas organizações.

O ser humano é movido por necessidades nas quais, cada uma delas com peculiaridades e intensidades distintas. Enquanto se tiver necessidades para satisfazer, é a situação que nos motiva. Ao satisfazer a necessidade, acaba a motivação. No mesmo momento, conforme a

pirâmide de Maslow, surge outra necessidade e conseqüentemente surge nova motivação (MARRAS, 2011).

Conforme Luz (2007, p. 24) “O desempenho de cada trabalhador é consequência da sua competência, ou seja, da sua capacidade para o trabalho que realiza, assim como da motivação que possui para realizar o trabalho”. Algumas capacitações são exigidas do bom comunicador, como por exemplo, saber falar, mas principalmente, saber ouvir. Por isso, requer do profissional de recursos humanos, antes de qualquer outra habilidade, o desempenho eficiente como comunicador pois deverá conhecer o processo de comunicação, para o domínio das regras para torná-la mais eficiente (GIL, 2009).

No entendimento de Gil (2009, p. 78) é possível constatar um gargalo o que se refere à comunicação: “Os relacionamentos no ambiente de trabalho muitas vezes ficam ameaçados porque as pessoas não parecem estar ouvindo o que os outros têm a dizer”. Sabe-se que a ética da convicção está disponível e presente em tudo o que se faz, pois exige-se obediência absoluta à legislação vigente, normas e regras escritas ou até mesmo, costumes consagrados pela prática (MACÊDO, *et al.*, 2003).

Para isso, verifica-se a necessidade de admitir que as organizações devem assumir valores éticos, respeitando seus colaboradores, proteger o meio ambiente além de comprometer-se com a comunidade (GIL, 2009). Gasalla-Dapena (2007, p. 168) aponta seu entendimento sobre caráter ético da seguinte forma: “O caráter ético é uma característica inerente a toda a ação humana e, por conseguinte, um fator de produção fundamental para a realidade social e empresarial”.

2.2 GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Para o bom desenvolvimento da gestão de saúde e segurança no trabalho, se faz necessário a implementação de programas específicos na prevenção de acidentes e doenças profissionais, sejam eles relatórios de segurança, inspeções, PPRA, PCMSO, PCMAT, CIPA, SIPAT, etc (BARSANO; BARBOSA, 2014).

Para que seja possível implementar na organização um sistema de gestão da saúde, segurança e meio ambiente, é necessário entender que todos os processos possuem suas particularidades que os diferenciam uns dos outros, no que se refere à gestão de segurança.

Contudo, se faz necessário a conscientização e capacitação dos indivíduos, sobre as possibilidades de riscos existentes na organização, ou até mesmo fora dela, induzindo-os para a sensibilização mínima para que possam colaborar ativamente na condução do gerenciamento do ambiente corporativo.

O direito à vida, garantido nos pilares básicos do trabalho, caracteriza o direito fundamental de cada indivíduo presente na Constituição Federal de 1988, Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Normas Regulamentadoras (NR) aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no qual objetiva o respeito à dignidade da pessoa humana (NUNES, 2014).

A partir disso, é possível observar que, a Legislação e Normativas estão em constante mudanças para melhor atender às necessidades de cada indivíduo inserido no ambiente laboral.

Acidente de trabalho caracteriza-se como um evento indesejado e inesperado, cuja principal característica é provocar lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, redução ou perda permanente ou temporária da capacidade laboral do trabalhador. Caso esse evento não gere dano ao empregado nem ao patrimônio, chamamos de incidente ou quase acidente (BARSANO; BARBOSA, 2014).

Além disso, trata-se de acidente do trabalho a situação em que o empregado, durante os períodos destinados à refeição ou ao descanso, ou até mesmo por ocasião de outras necessidades fisiológicas realizadas no ambiente corporativo ou durante este, venha a sofrer algum tipo de acidente (BARSANO; BARBOSA, 2014).

Para Barsano e Barbosa (2014), as causas que determinam o acidente do trabalho, podem ser diagnosticadas em três fatores que, direta ou indiretamente, atuam no surgimento de qualquer acidente: Atos inseguros – são involuntários ou voluntários, que por imprudência, negligência ou imperícia acabam desencadeando o acidente; Condições inseguras – são fatores ambientais de risco aos quais o empregado está exposto, no qual a ocorrência não exerce nenhuma influência e, Fator pessoal de insegurança – é a execução das tarefas laborais com má vontade, em más condições físicas ou sem nenhuma experiência (BARSANO; BARBOSA, 2014).

A grande incidência de acidentes relacionados ao cometimento de erros no trabalho não deve ser ignorada frente à realidade dos acidentes registrados. Pois, milhares de trabalhadores morrem ou mutilam-se todos os anos no mundo todo, em decorrência de acidentes

do trabalho causados desde a precariedade das condições físicas do ambiente de trabalho até os comportamentos inadequados dos próprios trabalhadores (OLIVEIRA, 2003).

2.3 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO APLICADA À CONSTRUÇÃO CIVIL

A saúde e segurança no trabalho é regulamentada por várias normas e legislação que tentam garantir a integridade física e psíquica de cada empregado inserido no ambiente corporativo (BARSANO; BARBOSA, 2014).

Para obter o sucesso de uma obra, é necessário analisar diversos fatores, principalmente um projeto bem elaborado nos mínimos detalhes executivos, além de um bom planejamento de execução e uso de tecnologias (SALGADO, *et al.*, 2013).

Salgado (2013, *et al.*, p. 113) se refere à mão e obra da construção civil da seguinte forma: “Mesmo sabendo que mão e obra na indústria da construção civil é de bastante rotatividade, o Mestre de Obras deve fazer o possível para manter as equipes, porém quando necessário, deve ser renovada para atender às exigências do mercado”.

Contudo, o Mestre de Obras deve fazer a diferença através de suas atitudes e exemplos no ambiente de trabalho com os reflexos na qualidade dos serviços e o comportamento de seus empregados (SALGADO, *et al.*, 2013).

Com isso, é possível observar que na Indústria de Construção Civil, mesmo adotando todos os critérios de Saúde e Segurança no Trabalho e cultivando bons exemplos, ainda é um dos setores de maior rotatividade entre os empregados.

O reconhecimento da importância da engenharia de saúde e segurança no trabalho está cada vez mais bem vista no canteiro de obras. Dessa forma, a segurança do trabalho revela um caráter transversal que atinge todos os segmentos hierárquicos e as atividades da corporação. Algumas funções exigem a utilização de equipamentos de proteção individual ou coletiva, de modo a minimizar os riscos do trabalhador. Na medida em que não se pode abdicar desses equipamentos, é gerado mais resíduo a partir do uso desses materiais, principalmente pelo fato, de muitas vezes estarem contaminados com graxas, óleos, poeiras, não podendo ser reciclado, mas sim, apenas descartado de forma correta e segura (NAGALLI, 2014). A prioridade da Saúde e Segurança no Trabalho é a prevenção de possíveis ocorrências de situações

potencialmente perigosas à integridade física de cada trabalhador, procurando eliminá-las no ponto de sua origem (BARSANO; BARBOSA, 2014).

A qualidade de vida no trabalho está diretamente associada à adaptação do profissional ao ambiente de trabalho, tendo conhecimento de como as coisas funcionam e quais as consequências de não fazer. Além disso, o gestor deve utilizar o mesmo idioma, compartilhando uma linguagem comum, para que possam compreender-se (TAVARES, 2007).

Contudo, para que a organização trabalhe com eficiência e segurança, combinado ao homem-máquina, homem-espço de trabalho e homem-ambiente, se faz necessário o conforto e a satisfação dos indivíduos envolvidos no processo laboral (MIGUEL, 2010).

Sendo assim, é necessário atentar-se ao ambiente laboral e a cada indivíduo inserido neste ambiente, pois é a partir daí que os empregados tomarão certo grau de motivação e comprometimento quanto ao seu trabalho.

2.4 ESTUDOS ANTERIORES

Quadro 1 - Estudos anteriores

Autor	Tipo de trabalho científico	Objetivo (Geral)	Principais resultados
Oliveira (2003)	Artigo	Implementação de ações destinadas à melhoria dos ambientes e das condições de trabalho voltadas para a promoção de SST.	Adoção de programas de segurança e saúde no trabalho, gera vantagem quanto à possibilidade de convencer os trabalhadores sobre a sua importância.
Carneiro (2006)	Artigo	Relacionar a saúde e trabalho na área pública brasileira, além de conhecer as condições de vida e de trabalho a que estão expostos os servidores públicos.	Gerenciar ações de saúde do trabalhador público pode constituir-se em apoio para a política de recursos humanos, ao propiciar uma aproximação entre gestor e servidores que possibilite um melhor conhecimento dos principais riscos à saúde e a implementação de ações de promoção à saúde.
Chaib (2005)	Tese	Verificar as normas e especificações de referência quanto à implantação de Sistemas de Gestão Ambiental e de Saúde e Segurança do Trabalho.	Identificação de aspectos e impactos ambientais, e identificação dos fatores de risco associados às atividades.
Santos; Rozemberg (2006)	Artigo	Implementação de Programas de Saúde do Trabalhador (PST), considerando a prática comunicativa por impressos que pode subsidiar as reflexões acerca da participação dos trabalhadores nas ações dos PST.	Apresentação de resultados do estudo de recepção de mensagens por trabalhadores da construção civil, relativos às temáticas abordadas nos impressos confrontando-as com o ponto de vista dos trabalhadores.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

3 METODOLOGIA

Com relação ao método científico, esta pesquisa classifica-se com o método indutivo. O método indutivo caracteriza-se pela indução, ou seja, utiliza-se do processo mental a partir de dados particulares já constatados, com argumentos indutivos para levar a conclusão à qual se baseia (FIGUEIREDO, *et al.*, 2014). Quanto à classificação do nível de pesquisa deste estudo, caracteriza-se como pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição de características de determinada população e fenômeno, envolvendo técnicas padronizadas de coleta de dados (FIGUEIREDO, *et al.*, 2014).

Com relação ao delineamento da pesquisa, este estudo classifica-se como Levantamento ou *Survey*. Levantamento ou *Survey* é a coleta de dados de um número significativo de pessoas referente a determinado problema e análise (GIL, 1999). O Instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa foi o questionário. O questionário foi aplicado através de correio eletrônico aos três gestores das construtoras civis pesquisadas. Os gestores tiveram o período de 30 de outubro à 04 de novembro de 2015 para retornarem o questionário respondido.

Segundo Parente, (2005 *apud* Figueiredo, *et al.* 2014, p. 42), “[...] população são todos os membros de um grupo definido de pessoas ou itens”. A população desta pesquisa abrange todas as construtoras civis localizadas em Chapecó/SC.

Conforme Parente, (2005 *apud* Figueiredo, *et al.*, 2014, p. 42), “[...] amostra é a porção de uma população pré-definida”. A amostra delimita-se em três construtoras civis localizadas em Chapecó/SC. A amostra desta pesquisa classifica-se em não probabilística por conveniência. Figueiredo, *et al.*, (2014, p. 43), traz a definição de amostra não-probabilística por conveniência da seguinte forma: “A amostra é escolhida da forma mais conveniente para o pesquisador, mais utilizada para pré-teste”.

Quanto à técnica de análise e interpretação de dados, esta pesquisa classifica-se como qualitativa. Figueiredo, *et al.*, (2014, p. 44), traz a definição de pesquisa qualitativa da seguinte forma: “Interpretação dos dados levando-se em consideração seu conteúdo, a forma de apresentação [...] é a elaboração de textos; [...] o pesquisador tem maior trabalho intelectual para tratar e analisar os dados”.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para realizar a análise e a interpretação dos dados coletados nas três construtoras civis de Chapecó/SC, fez-se necessário a aplicação de um questionário e os dados coletados foram apresentados e analisados na sequência.

Tabela 1 – Características das empresas pesquisadas

Empresa	Tempo de empresa/ano	Número de empregados	Grau de Instrução da maioria	Número de obras/prédios
A	12 anos	23	1º grau completo	10
B	3 anos	25	1º grau incompleto	1 empreendimento
C	15 anos	Acima de 50	Ensino médio	Acima de 50

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Como pode ser observada na Tabela 1, a empresa A possui doze anos de existência, comparado com a empresa B que possui apenas três anos de fundação. Já a empresa C, destaca-se das demais por possuir quinze anos de existência.

No quesito número de empregados, a empresa A possui vinte e três se aproximando da empresa B que possui 25 empregados e se distanciando da empresa C que possui mais de cinquenta colaboradores. Ao comparar o grau de instrução da maioria dos empregados, a empresa A afirma que a maioria de seus empregados possuem somente o 1º Grau completo e, a empresa B, na maioria dos empregados possuem o 1º Grau incompleto, dando destaque à empresa C com a maioria dos empregados tendo o Ensino Médio completo.

Em se tratando de número de obras ou prédios que cada empresa construiu no tempo de existência, a empresa A afirma ter construído dez obras até o momento e, a empresa B afirma ter construído apenas um empreendimento até a presente data. Já a empresa C, já construiu acima de cinquenta obras/prédios desde a sua existência no mercado.

Quadro 2 – Aplicação da Legislação x Fiscalização

Empresa	Aplicação da legislação de saúde e segurança no trabalho das construtoras pesquisadas	Fiscalização do setor de gestão de pessoas no cumprimento às normas e legislação, quanto à saúde e segurança no trabalho
A	A empresa conta com um Técnico em Segurança do Trabalho para fiscalizar e orientar os empregados,	A fiscalização é feita nos locais de obra pelo profissional habilitado, de forma a

	além de toda a parte de documentação como (PCMSO, PPRA, Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), ORDENS DE SERVIÇOS).	orientar diariamente, com as devidas providências em caso de descumprimento das Normas da empresa.
B	Por meio da utilização de EPI's, EPC's, programas preventivistas, entre outros.	É feita através de vistoria nas obras, verificação de uso dos equipamentos de proteção individual e coletiva de forma correta e segura, além da fiscalização da situação de cada equipamento.
C	Via programas, PCMAT, PCMSO, Políticas de SST.	A empresa oferece cursos e capacitações, com fiscalização via Saúde e Segurança no Trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Conforme Quadro 2, é possível constatar que a empresa A aplica a Legislação de SST com a ajuda de um Técnico em Segurança do Trabalho, de forma a fiscalizar e orientar os empregados, munidos de toda a parte documental como (PCMSO, PPRA, LTCAT, PPP, Ordens de Serviços, entre outros).

Para a empresa B, também se aplica a Legislação de Saúde e Segurança no Trabalho, por meio da utilização de EPI's, EPC's, programas preventivistas, entre outros.

A empresa C, pode-se dizer que também aplica a Legislação de SST por meio de programas (PCMAT, PCMSO e Políticas de SST).

Em relação a forma que o setor de gestão de pessoas fiscaliza os seus colaboradores no cumprimento às normas e legislação, quanto à saúde e segurança no trabalho, a empresa A diz ser feita nos locais de obra pelo profissional habilitado (Técnico em Segurança no Trabalho) para que diariamente oriente, fiscalize e tome as devidas providências em caso de descumprimento às Normas da empresa. Já a empresa B, relata que é feita a partir de vistorias nas obras, verificando se os empregados estão usando todos os equipamentos de proteção individual e coletiva de forma correta e segura, além da fiscalização da situação de cada equipamento. E para a empresa C, é feita por meio de cursos e capacitações e fiscalização via Saúde e Segurança no Trabalho.

Quadro 3 – Aplicação e importância da Saúde e Segurança no Trabalho

Empresa	Providência a ser tomada pela empresa, ao detectar que o empregado não está cumprindo à Legislação (sem o uso ou uso incorreto dos equipamentos de proteção à SST)	Importância da Saúde e Segurança no Trabalho para a empresa
A	Aplica-se advertências aos empregados que descumprirem as normas exigidas pela empresa.	Essencial para evitar acidentes de trabalho.

B	O empregado será chamado para se explicar e, receberá primeiramente uma advertência verbal, além da orientação e entrega novamente dos equipamentos de proteção individual. Se o problema persistir, provavelmente o empregado será suspenso/afastado, para evitar danos maiores à ambos.	Fundamental importância, pois afinal somos uma empresa de respeito que zela por nossos empregados, de forma a tentar evitar o máximo possível de danos aos mesmos e à empresa.
C	Inicialmente orienta-se ao uso dos equipamentos e posteriormente com advertência por escrito. Na reincidência será desconto em folha de pagamento o dia que foi suspenso.	Extrema importância.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

No que se refere à forma que o setor de gestão de pessoas fiscaliza os seus colaboradores no cumprimento às normas e legislação, quanto à saúde e segurança no trabalho, no Quadro 3, a empresa A aplica advertência aos empregados que descumprirem as normas exigidas pela empresa. E, a empresa B afirma que o empregado será chamado para se explicar e, receberá primeiramente uma advertência verbal, além da orientação e entrega novamente dos equipamentos de proteção individual. Se o problema persistir, provavelmente o empregado será suspenso/afastado, para evitar danos maiores a ambos.

Já a empresa C, cita que inicialmente orienta-se ao uso dos equipamentos e posteriormente será aplicado advertência por escrito. Na reincidência será desconto em folha de pagamento o dia que foi suspenso.

Quadro 4 – Papel do Administrador x Histórico de Acidentes

Empresa	Papel do Administrador e o envolvimento do setor de gestão de pessoas na aplicabilidade das normas de SST na empresa	Histórico de acidentes que levaram algum colaborador ao óbito, considerado grave ou perdas físicas ao empregado
A	O administrador da empresa tem seu papel importante que é de cobrar melhorias na parte da segurança do trabalho à pessoa qualificada (técnico em segurança no trabalho), além de incentivar e orientar todos colaboradores da empresa sobre a importância do trabalho seguro no dia-a-dia de cada um.	A empresa teve um único caso de acidente de trabalho, que não foi considerado como sendo grave. Neste acidente foi registrado pelos Bombeiros que prestaram os primeiros socorros, que nosso empregado estava com o Cinto de Segurança, porém o local onde ele estava executando seus trabalhos veio a cair sobre ele, ocasionando a queda do mesmo.
B	Tanto o setor de gestão de pessoas como o setor administrativo estão envolvidos diretamente, afinal o bom funcionamento e a aplicabilidade destas normas garantirá o sucesso e o bom desenvolvimento da empresa.	Não. Nunca.
C	O administrador tem a função de cobrar os devidos responsáveis (técnico em segurança do trabalho) pela aplicação e fiscalização do cumprimento da Legislação vigente.	Não.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Quanto à importância da Saúde e Segurança no Trabalho, a empresa A afirma ser de essencial importância para evitar acidentes de trabalho. E a empresa B, traz a responsabilidade e respeito no qual zela por seus empregados, de forma a tentar evitar o máximo possível de danos aos mesmos e à empresa. Para a empresa C, afirma apenas que é de extrema importância. Conforme Quadro 4, para a empresa A o papel do administrador é de fundamental importância, pois cobra melhorias na parte da segurança do trabalho à pessoa qualificada (técnico em segurança no trabalho), além de incentivar e orientar todos colaboradores da empresa sobre a importância do trabalho seguro.

Para a empresa B, o setor de gestão de pessoas e o setor administrativo estão envolvidos diretamente, afinal o bom funcionamento e a aplicabilidade destas normas garantirá o sucesso e o bom desenvolvimento da empresa. Conforme a empresa C, o administrador tem a função de cobrar os devidos responsáveis (técnico em segurança do trabalho) pela aplicação e fiscalização do cumprimento da Legislação vigente.

Com base no histórico de acidentes que levaram algum colaborador ao óbito, ou que fosse considerado grave com perdas físicas ao empregado, a empresa A, diz ter sofrido apenas um único acidente de trabalho, no qual não foi considerado como sendo grave. Neste acidente foi detectado que o empregado cometeu um ato inseguro, ocasionando a queda do mesmo.

Já para as empresas B e C, foi possível confirmar que não sofreram nenhum tipo de acidente de trabalho desde o início de suas atividades.

Quadro 5 – Relacionamento da Equipe x Forma de Sensibilização

Empresa	Relacionamento do gestor com seus subordinados, frente às obrigações e a forma das punições aplicadas ao não cumprimento das normativas e legislação vigente	Formas de sensibilização ou conscientização aos seus empregados, referente à importância do cumprimento das normativas e legislação vigente
A	Temos um bom relacionamento, pois devemos trabalhar em união para que as coisas possam estar sempre em conformidade com as leis exigidas.	São feitos trabalhos para incentivar os empregados ao uso dos Equipamento de Proteção Individual (EPI), Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), além de orientação nas reuniões e treinamentos da empresa.
B	A empresa mantém um bom relacionamento entre gestor x subordinado. Sendo assim, temos um relacionamento muito profissional e respeitoso de ambas as partes, pois somente assim poderá haver o crescimento mútuo.	Sempre que possível a empresa realiza palestras abordando a importância do cumprimento da legislação, seja ele no uso de EPI, EPC, prevenção de acidentes, etc.
C	Amigável como orientador e posteriormente como agente de punição. Quem não se adequa as	É sensibilizado através de cursos e eventos do gênero.

	políticas de empresa, não pode fazer parte do quadro de colaboradores da mesma.	
--	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Conforme análise do Quadro 5, a empresa A afirma ter um bom relacionamento, já que este é o diferencial para que as coisas possam estar sempre em conformidade com a legislação vigente. Para a empresa B, se mantém um bom relacionamento entre gestor x subordinado. Desta forma, se materializa um relacionamento profissional e respeitoso de ambas as partes, pois somente assim poderá haver um crescimento mútuo.

Já a empresa C, o relacionamento é de forma amigável e de orientação, para posterior punição, se for o caso. Quem não se adequa as políticas de empresa, não fará parte do quadro de empregados da mesma. Na análise das formas adotadas de sensibilização ou conscientização aos empregados, e a importância do cumprimento das normativas e legislação vigente, a empresa A cita que, são feitos trabalhos para incentivar os empregados ao uso dos EPI's, EPC's, além da orientação nas reuniões e treinamentos da empresa.

Para a empresa B, é sensibilizado sempre que possível através de palestras abordando a importância do cumprimento da legislação, seja ele no uso de EPI, EPC, prevenção de acidentes, etc. E para a empresa C, é sensibilizado ou conscientizado através de cursos e eventos do gênero.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com a saúde e segurança no trabalho em conjunto com a legislação vigente que regulamenta todo o processo de fiscalização, faz com que o colaborador se sinta mais confortável e seguro no ambiente corporativo. Para isso, é necessário que o setor de gestão de pessoas se responsabilize e zele pela segurança de cada indivíduo inserido na corporação.

Sendo assim, é possível perceber uma redução significativa quanto aos acidentes decorrentes no ambiente de trabalho, principalmente no ramo de construção civil. Esta conquista só foi possível, graças a gestão de pessoas de cada organização, já que é este setor que aplica a legislação e fiscaliza as obras para que o processo seja feito de forma responsável e correta (SALGADO, 2013).

Para a realização desta pesquisa, notou-se a necessidade de aplicação de um questionário que pudesse analisar a relação entre saúde e segurança no trabalho com o setor de gestão de pessoas em três construtoras civis localizadas em Chapecó-SC.

Com isso, ao realizar a pesquisa foi possível constatar que a Saúde e Segurança no Trabalho está diretamente ligada ao setor de Gestão de Pessoas, no qual cada uma das três empresas pesquisadas preferem ter um profissional qualificado na área, para atender a legislação vigente além de fiscalizar o cumprimento da mesma.

Para o primeiro objetivo específico da pesquisa, que foi analisar o perfil das construtoras civis em pesquisa, é notável que estão inseridas no mercado de trabalho por mais de três anos, possuem mais de 23 empregados em cada organização e o grau de instrução da maioria dos empregados é o ensino médio completo. Além disso, todas já fizeram algum prédio ou obras de grande porte na cidade Chapecó-SC.

Além disso, as empresas pesquisadas aplicam a legislação de saúde e segurança no trabalho com a preocupação do cumprimento à legislação vigente.

Contudo, foi possível observar que as construtoras civis pesquisadas aplicam de forma coerente às normativas e legislação quanto à saúde e segurança no trabalho, com o intuito de minimizar todas as possíveis situações de um eventual acidente do trabalho, ou, qualquer outro motivo que reduza a capacidade laboral de seus empregados, além de perdas para a organização.

Com relação à aplicabilidade da legislação de Saúde e Segurança no Trabalho, as três empresas pesquisadas defendem a importância de conversar primeiramente com os empregados para em seguida, aplicar advertência verbal ou advertência por escrito, para posterior punição (suspensão/afastamento).

Além disso, as construtoras civis pesquisadas possuem um profissional habilitado (Técnico em Segurança no Trabalho), que tem por finalidade orientar diariamente os empregados, fiscalizar as obras e sensibilizá-los, no quesito importância da Saúde e Segurança no Trabalho. Desta forma, as empresas possuem Programas preventivistas para auxiliar ainda mais no cuidado de sua equipe.

Sendo assim, as construtoras pesquisadas afirmaram ser de extrema importância a aplicação da Saúde e Segurança no Trabalho nas organizações, pois transforma significativamente o relacionamento da empresa com cada colaborador, fazendo com que cada um desempenhe sua tarefa de forma segura e responsável.

Portanto, foi possível concluir que a relação entre saúde e segurança no trabalho com o setor de gestão de pessoas nas três construtoras civis pesquisadas, estão diretamente ligadas e, influenciam na tomada de decisão do gestor. Pois, é necessário que o setor de gestão de pessoas tenha conhecimento de tudo o que acontece na organização além de ter o conhecimento adequado para a aplicabilidade da legislação e normativas vigentes no quesito Saúde e Segurança no Trabalho. Sugere-se para futura pesquisa assuntos relacionados ao tema, como: Implantação de SGSST (Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho) em empresas de diversos segmentos; e Qualidade de Vida no trabalho, um estudo de caso no ramo da Construção Civil.

REFERÊNCIAS

BARBOSA FILHO, Antônio Nunes. **Segurança do trabalho & gestão ambiental**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Higiene e segurança do trabalho**. São Paulo: Érica, 2014.

BENITE, Anderson Glauco. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras**. 2004. 221 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Construção Civil) – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, 2004.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2014.

CARNEIRO, Sérgio Antônio Martins. Revista do Serviço Público. **Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo**, Brasília, v.57, n.1, p. 23-49, jan/mar. 2006.

CHAIB, Erick Brizon D'Angelo. **Proposta para implementação de sistema de gestão integrada de meio ambiente, saúde e segurança do trabalho em empresas de pequeno e médio porte: um estudo de caso da indústria metal-mecânica**. 2005. 138 f. Tese (Pós-graduação em Engenharia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FIGUEIREDO, Anelice Maria Banhara, et al. **Pesquisa Científica e trabalhos acadêmicos**. 2. ed. Chapecó: UCEFF, 2014.

GASALLA-DAPENA, José María. **A nova gestão de pessoas: o talento executivo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. São Paulo: Qualytimark, 2007.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de, et al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. São Paulo: FGV, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MICHEL, Oswaldo. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MIGUEL, Alberto Sérgio Sá Rodrigues. **Manual de higiene e segurança do trabalho**. 11. ed. Portugal: Porto Editora, 2010.

NAGALLI, André. **Gerenciamento de resíduos sólidos na construção civil**. São Paulo: Oficina de Textos, 2014.

NUNES, Flávio de Oliveira. **Segurança e saúde no trabalho: esquematizada**. 2. ed. São Paulo: Método, 2014.

OLIVEIRA, João Cândido de. São Paulo em Perspectiva. **Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida**. São Paulo, v. 17, n. 2, p. 3-12, 2003.

PORTAL-EDUCAÇÃO. **Modelo estratégico de gestão de pessoas**. 2013. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/43194/modelo-estrategico-de-gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 28 out. 2015.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

SALGADO, Julio Cesar Pereira, et al. **Mestre de obras:** gestão básica para construção civil. São Paulo: Érica, 2013.

SANTOS, Adriana Kelly; ROZEMBERG, Brani. Caderno Saúde Pública. **Estudo de recepção de impressos por trabalhadores da construção civil:** um debate das relações entre saúde e trabalho. Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 975-985, mai. 2006.

TAVARES, José da Cunha. **Tópicos de administração aplicada à segurança do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Senac, 2007.