

---

# Estudo de caso em uma empresa de distribuição de alimentos e produtos veterinários

Eloana Caroline de Souza Oliveira<sup>a</sup>  
Maria Vitoria Mauro Duarte<sup>b</sup>

## Resumo

O presente trabalho aborda o tema de Consultoria de Recursos Humanos e apresenta a integração de uma Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA) na empresa Pet's EloVi<sup>1</sup>. Como problema de pesquisa coloca-se a seguinte questão: A falta de um profissional especializado em Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) que possa realizar um acompanhamento efetivo da referida norma regulamentadora de segurança e saúde ocupacional. O objetivo deste estudo é analisar as vantagens que a empresa pode obter com a constituição de uma Comissão de Prevenção a Acidentes (CIPA) e a manutenção de um programa de segurança no trabalho permanente. O tema foi desenvolvido a partir de uma revisão bibliográfica, um estudo de caso e uma pesquisa de campo. Como instrumento de coleta de dados aplicou-se um questionário e realizou-se uma entrevista com a Gerente de Recursos Humanos. Foram abordados ainda os resultados conseguidos com o aperfeiçoamento do processo de comportamento seguro, evitando-se custos indesejáveis para a organização. Concluímos que a presente pesquisa nos ampliou um vasto conhecimento sobre a importância de se ter uma CIPA e um PCMSO dentro das empresas, visando proteger a saúde, integridade física e mental dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Consultoria. Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional. Comissão Interna de Prevenção a Acidentes. Integração.

## 1. Introdução

Esse estudo aborda o tema de consultoria referente aos processos de atração, desenvolvimento, remuneração e Saúde, Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Sustentabilidade.

A empresa Pet'sEloVi é uma distribuidora de alimentos e medicamentos para animais, localizada na zona norte do rio de janeiro e está no mercado há 15 anos. É

<sup>a</sup> Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>b</sup> Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>1</sup> Nome Fictício.

dirigida por médicos veterinários e conta com uma equipe de vendas formada somente por médicos veterinários. Uma das qualidades que diferencia a empresa no ramo é a armazenagem e conservação especializada dos produtos. A sede fica no Rio de Janeiro, contando também com uma filial em São Paulo, no total conta com 93 funcionários, sendo 151 no Rio de Janeiro e 42 em São Paulo.

A missão da empresa é: Atender com excelência e distribuir produtos de alta qualidade para o mercado veterinário, visando a satisfação dos seus clientes e valorizando os princípios de parceria, respeito, ética e profissionalismo.

A visão da empresa é: Ser empresa de referência em seu ramo de atuação, reconhecida como a melhor opção por clientes, colaboradores e fornecedores, pela qualidade de nossos produtos, serviços e relacionamentos. Seus valores são: Ética e honestidade em suas ações; Foco nos clientes e resultados; Valorização dos colaboradores; Qualidade nos serviços; Respeito às pessoas e aos animais; Responsabilidade social e ambiental.

A empresa tem recrutamento interno e externo, oportunizando o crescimento dos funcionários internos. O processo seletivo consta de uma entrevista realizada pela gerente de recursos humanos e pelo gestor da área, através de preenchimento de formulário composto por questões sociais, profissionais e pessoais. A Gerente de Recursos Humanos é formada em psicologia, realiza o recrutamento, faz as entrevistas e contrata os colaboradores.

A empresa conta com treinamento mensal dos funcionários, principalmente nos cargos de telemarketing, visando o crescimento das vendas e do atendimento.

Há um Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS) na empresa e um número significativo de funcionários promoveram de cargo rapidamente. Alguns vendedores tornaram-se supervisores, auxiliares tornaram-se assistentes, entre outros. Os salários são todos orientados pelo Plano de Cargos Carreiras e Salários.

Os funcionários que trabalham na área da expedição (armazenamento dos produtos) usam Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), como cinta, bota e casaco para entrar no frigorífico, já os entregadores utilizam cintas para coluna. Há periodicamente a visita de um técnico em segurança do trabalho para verificar o local e os usos de EPI's.

Há Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). O último PCMSO foi realizado em setembro de 2018, com o tema sobre periodicidade dos exames. Por via de regra os exames são bienais, com exceção dos funcionários acima de quarenta e cinco anos e os profissionais

de telemarketing que realizam o exame periódico anualmente. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais é feito na mesma data e informa sobre as obrigações da empresa e dos colaboradores, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e deveres a serem cumpridos.

Assim, a presente pesquisa, tem como objetivo principal, propor melhorias para a empresa, visando o crescimento, aumento na produtividade e sustentabilidade. Iniciamos a consultoria visando a qualidade de vida do colaborador, um ambiente de trabalho harmônico, tentando entender também os processos realizados pelos mesmos, para que possamos propor formas melhores de cada um exercer o seu trabalho. Com o atual cenário econômico, o mercado de trabalho está em constante mudança, e com isso é preciso que as empresas consigam reter seus colaboradores, investindo em seu ambiente de trabalho, em motivá-los e em manter os profissionais certos que tenham afinidade com a cultura da empresa.

Visto que os processos de atração e seleção, treinamento e desenvolvimento, plano de cargos e salários, existem e realmente fazem-se presentes em todas as etapas, constatamos que a empresa não possui problemas com motivação, baixa produtividade, benefícios, salário e falta de comunicação. Os funcionários são bem motivados e sentem-se bem e satisfeitos dentro da organização.

Em decorrência do que foi exposto, essa pesquisa apresenta o seguinte problema: A falta de um profissional especializado em Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) que possa realizar um acompanhamento efetivo da referida norma regulamentadora de segurança e saúde ocupacional. As problemáticas encontradas são: A empresa possui poucas ações sustentáveis; Desperdício de papel em grande escala; Chão escorregadio, propenso a um acidente de trabalho; Falta de supervisão na área da expedição, onde usa-se EPI; Não há uma boa acessibilidade.

O objetivo geral deste trabalho é analisar as vantagens que a empresa pode obter com a constituição de uma Comissão de Prevenção a Acidentes (CIPA) e manutenção de um programa de segurança no trabalho permanente. Para isso foram definidos os objetivos específicos como: Propor a constituição de uma CIPA para que os funcionários tenham conhecimento dos riscos de acidentes e doenças ocupacionais; Apresentar os benefícios de uma CIPA na organização, visando observar as condições de riscos do ambiente, reduzir e prevenir a saúde e integridade física do funcionário, trabalhando em conjunto com o PCMSO; Apresentar soluções que a empresa possa obter em função do técnico do trabalho; Apresentar os benefícios de ter ações sustentáveis dentro da empresa.

A constituição de uma CIPA dentro de uma organização traz diversos benefícios à empresa e aos seus colaboradores. Visando o bem-estar, a qualidade de trabalho e motivação dos colaboradores, a empresa ganha ao investir na segurança e qualidade de vida do funcionário.

Ao identificarmos a existência do PCMSO na organização, porém sem um efetivo acompanhamento tornou-se necessário e interessante para os autores o desenvolvimento desta pesquisa para se compreender melhor a funcionalidade dos processos e características do PCMSO, agregando conhecimento e salientando a importância da compreensão dos riscos das doenças ocupacionais dentro da organização a fim de se evitar danos maiores à saúde das pessoas de modo geral e, em especial, dos colaboradores.

É um assunto relevante para a ciência porque a utilização do método científico permite meios para investigações e descobertas das práticas nas organizações no que está relacionado aos benefícios que trazem a CIPA para uma organização.

Para os autores o tema é relevante porque fixa o aprendizado teórico através de uma pesquisa de campo onde o tema em questão pode ser observado e desenvolvido in loco, induzindo os autores à resolução de problemas sobre a temática abordada.

Já para a sociedade existe o reconhecimento da importância da valorização dos profissionais através da constituição de uma CIPA, motivando e estimulando este profissional a ser mais produtivo, constituindo ganhos sociais a partir do aumento da segurança e qualidade do trabalho do colaborador que será entregue ao público.

## 2. Metodologia

A presente pesquisa utilizou como metodologia a pesquisa exploratória. Segundo Marconi e Lakatos (2005, p. 188):

As pesquisas exploratórias são compreendidas como investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

Quanto aos procedimentos de coleta de dados foi realizada uma pesquisa de

<sup>a</sup> Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>b</sup> Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

campo, que segundo Marconi e Lakatos (2005, p. 186),

É aquela utilizada como o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Foi realizada uma entrevista individual conduzida pelos pesquisadores. Segundo Gil (2002, p. 115), “entrevista é a técnica de coleta de dados em que o investigador se apresenta frente ao entrevistado e lhe formula perguntas, com objetivo de obter os dados que interessam a uma investigação”.

Utilizou-se também como instrumento na coleta de dados um questionário, que segundo Marconi e Lakatos (2005, p. 201):

É constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistado. Junto com o questionário deve-se enviar uma nota ou carta explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, tentando despertar o interesse do receptor, no sentido de que ele preencha e devolva o questionário dentro de um prazo razoável.

O questionário foi direcionado para uma (1) funcionária (gestora), contendo perguntas objetivas e fechadas, onde o respondente poderia assinalar apenas uma opção e também com perguntas abertas, o que possibilitou os resultados deste estudo.

Para a interpretação dos dados desta pesquisa foi utilizado o método qualitativo. O método qualitativo está orientado para a análise de casos concretos, em sua particularidade temporal e local, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais. O método qualitativo permite melhor obtenção de informação para elucidar o objeto do estudo e elaborar construtos a respeito do assunto em vigor. É um método em que os campos de estudo não são situações artificiais em laboratório, mas sim práticas e interações dos sujeitos na vida cotidiana (FLICK, 2004).

### **3. Categorias teóricas**

#### **3.1. Acidente de trabalho**

De acordo com Araújo (2006, p. 191), os conceitos legais de acidente de trabalho e doença do trabalho utilizado atualmente pela Previdência Social brasileira, os definem, respectivamente, da seguinte maneira: o acidente tem como resultado uma resposta

repentina, em curto prazo, e, geralmente, associa danos pessoais e perdas materiais, tendo uma ocorrência mais aparente. A doença, por sua vez, apresenta na maioria dos casos uma resposta lenta. Manifesta-se a médio e longo prazo de forma capciosa e sorrateira.

Os acidentes são causados pelos atos inseguros ou pelas condições inadequadas. São as ações indevidas cometidas pelos empregados, podendo gerar acidentes, enquanto as condições inadequadas são fatores ou elementos do entorno presentes no ambiente de trabalho que podem vir a causar um acidente, podendo estar ligada direta ou indiretamente ao trabalhador, ou seja, é uma situação em que o ambiente pode proporcionar riscos de acidentes do trabalho, ao meio ambiente e equipamentos durante o desenvolvimento das atividades (DINIZ, 2005).

Os acidentes de trabalho ocorrem com uma frequência maior do que se pode imaginar. Dados do Mundo Sindical apontam que entre 2012 e 2019, o Brasil registrou um acidente de trabalho a cada 49 segundos e uma morte decorrente deles a cada três horas e três minutos. O levantamento foi feito pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Segundo Ronald Silka (apud **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2019**), professor do Centro Universitário Internacional Uninter (STIUEG), podemos dizer que o número é ainda maior, pois algumas ocorrências não são notificadas porque quando ocorrem fora do ambiente de trabalho e, por alguma discrepância, não são, em geral, devidamente classificadas. E segundo Navarro (2013, p. 25), “mais de 40% dos acidentes acontecem por falha de planejamento de ações.”

Os acidentes de trabalho acontecem de várias formas, os principais conceitos de acidentes são:

- Acidentes com Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) registrada: é quando a empresa que comunica o acidente é cadastrada no INSS;
- Acidentes sem CAT registrada: são os acidentes que acontecem, mas não são cadastrados no INSS;
- Acidentes típicos: são os acidentes que acontecem pela característica da atividade profissional desempenhada;
- Acidentes de trajeto: são os acidentes que ocorrem no trajeto residência e trabalho e vice-versa.
- Acidentes devidos à doença do trabalho: são os acidentes ocasionados por qualquer tipo de doença profissional peculiar a determinado ramo de atividade constante (Site da Previdência).

## 3.2. Saúde

De acordo com Chiavenato (2014), são as condições ambientais de trabalho que asseguram a saúde física, mental e o bem-estar das pessoas. Nessa perspectiva, as empresas precisam investir na saúde dos colaboradores, para que eles se sintam valorizados e saibam que a empresa se preocupa com sua saúde física e mental. Hoje em dia a questão dos cuidados e preocupação com a saúde do funcionário se tornou uma estratégia da gestão, pois o que impulsiona a empresa a alcançar seus objetivos é o capital humano. E se o ambiente organizacional começar a apresentar um alto índice de doenças pode se chegar ao ponto de um possível afastamento que, dependendo da gravidade, pode ser de longo prazo ou indeterminado, não tendo, por vezes, outro funcionário capacitado e de imediato para substituí-lo, o que pode significar perda e interferência no dia a dia do setor.

É importante garantir o bem-estar e a qualidade de vida do funcionário, porque além das doenças físicas, existem as doenças que desestruturam o funcionário em seu aspecto emocional, influenciando no desempenho da produtividade, seja no setor operacional ou na área administrativa e ocasionando grande transtorno para a gestão. A organização deve promover um ambiente motivador, para que os funcionários saiam de suas casas dispostos a oferecerem o melhor para obter resultados satisfatórios, além de um ambiente harmônico e saudável.

Segundo Chiavenato (2014), qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais.

## 3.3. Meio ambiente

A NR9 é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da Portaria 3.214/78, implantado pela Secretaria de Segurança do Trabalho. Estabelece obrigatoriedade às empresas que admitem trabalhadores como empregados na CLT, independente do grau de risco e quantidades de funcionários. O PPRA trata-se de um conjunto de ações que visa preservar a saúde e a integridade física do trabalhador, se antecipando, reconhecendo, avaliando e controlando possíveis ocorrências de riscos ambientais, físico, químico, biológico existentes ou que venham acontecer no ambiente de trabalho para elaborar medidas de prevenção, considerando o meio ambiente e os recursos naturais.

O programa de PPRA deve conter uma estrutura mínima, que contém as

seguintes implicações:

- Um planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;
- Uma estratégia e metodologia de ação;
- A forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;
- Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do programa.

### **3.4. Segurança**

A segurança no ambiente de trabalho é algo primordial, pois os acidentes além de causarem sofrimento humano, causam grandes perdas financeiramente. Assim, as empresas estão cada dia mais se preocupando com a segurança dentro do seu ambiente organizacional. A segurança no trabalho é uma questão preocupante para as organizações, considerando que os acidentes de trabalho fazem parte da rotina de diversos tipos de organizações. Por meio de uma política bem organizada e focada na prevenção e administração eficiente destas questões, torna-se possível obter resultados positivos que contribuam para uma organização economicamente viável e saudável (LACOMBE, 2007).

Ao pensar em um plano de segurança é preciso que a empresa siga algumas normas regulamentadoras, como a NR 4 e NR 9. As Normas Regulamentadoras (NR's) são disposições expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, visando à regulamentação e a definição de parâmetros de observância obrigatória, referentes aos dispositivos de Segurança e Medicina do Trabalho, previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (EQUIPE ATLAS, 2014).

A NR 4 é a Norma de Serviços Especializados em Engenharia De Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), com essa norma anualmente a empresa pode ter uma análise conforme as regras da legislação vigente. Com o SESMT a empresa consegue saber quantos especialistas em saúde do trabalho precisará ter dentro da empresa, descobre-se pelo ramo de atuação, com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) o Grau de Risco (GR) da organização, e com o GR e o número de funcionários, a empresa tem informações para saber quantos profissionais voltados para segurança do trabalho precisará ter em seu quadro.

De acordo com Campos (2014), a Segurança e Medicina do Trabalho preocupam-se com todas as ocorrências que possam interferir na continuidade de qualquer processo produtivo, independente se nele tenha resultado lesão corporal,

perda material ou perda de tempo. A prevenção de acidentes só pode ser bem realizada a partir de um programa consistente, que considere desde um pequeno incidente até um acidente com graves repercussões.

### **3.5. Equipamento de proteção individual e coletiva**

O uso dos Equipamentos de Proteção Individuais (EPI's) são fundamentais para garantir e preservar a saúde e integridade física do trabalhador, evitando ocorrências negativas em casos de acidentes na unidade de trabalho, além de evitar que os funcionários fiquem expostos aos riscos de doenças ocupacionais, o que pode comprometer a saúde do profissional a um curto e longo prazo.

Para que a empresa conheça e possa fornecer aos seus trabalhadores esses equipamentos de proteção individual, é importante que seja realizado um estudo dos riscos ocupacionais. Esse procedimento vai identificar todos os tipos de perigos aos quais os empregados estão submetidos, possibilitando reduzi-los e neutralizá-los.

Sabe-se que os EPI's são de uso exclusivo dos funcionários que trabalham em áreas que apresentam risco a sua saúde. Os EPI's são determinados por uma Norma Técnica Regulamentadora, da portaria 3.214, de 8 de junho de 1978 - NR6 - a qual estabelece que os equipamentos de proteção devem ser fornecidos gratuitamente pelo empregador e é de responsabilidade da empresa oferecer treinamento adequado de cada item correspondente a área de situação de risco, assim como deve entregá-los em perfeitas condições de uso. O uso dos EPI's é fundamental, principalmente por se tratar da última medida para a proteção do funcionário, e é usado quando as medidas administrativas, por exemplo, quadro de desvios, palestras etc não garantem a proteção absoluta, e os equipamentos de proteção coletiva não são suficientes para evitar os riscos em determinado local de trabalho. O uso adequado evita transtornos para o trabalhador e para a empresa, contribuindo para que venham a desempenhar suas funções de forma segura e eficiente, evitando no futuro uma reclamação trabalhista.

Segundo Peixoto (2011), a Segurança do Trabalho pode ser entendida como um conjunto de medidas adotadas para minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, proteger a integridade e a capacidade de trabalho das pessoas envolvidas. É papel do gestor junto à organização conscientizar e aplicar aos colaboradores a prática de segurança no trabalho, tendo em vista a utilização dos EPI'S.

É obrigação do empregador supervisionar e garantir que os funcionários façam o uso dos EPI's durante toda a jornada de trabalho de maneira correta, sendo obrigação do funcionário zelar pelo seu equipamento, em caso de danos, perdas ou em decorrência do

tempo de uso ou de forma inadequada, assim como também é obrigação do funcionário comunicar o empregador para que o mesmo faça a substituição imediata. Esses equipamentos só podem ser fornecidos mediante o Certificado de Aprovação (CA) que é emitido pelo órgão do Ministério de Trabalho e Emprego - (MTE), que garante a qualidade e funcionalidade dos EPI'S. No caso do empregador identificar qualquer divergência nos equipamentos devem comunicar ao Ministério de Trabalho e Emprego.

Tendo em vista a necessidade da empresa, é necessário a formação de uma equipe multidisciplinar composta pelos seguintes profissionais: Técnico de Segurança do Trabalho, Engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho, enfermeiro de segurança do trabalho e auxiliar em enfermagem do trabalho. Esses profissionais formam o que chamamos de SESMT - serviço especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho. (PEIXOTO, 2011 p. 16)

### **3.6. Comissão interna de prevenção a acidentes**

A Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA) nada mais é do que um instrumento que todos os trabalhadores dispõem para oferecer garantias diante de riscos, prevenção de acidentes e de doenças no seu ambiente de trabalho.

A formação dessa comissão é obrigatória para as empresas ou instituições que têm empregados contratados com carteira assinada. As empresas que possuem até 20 funcionários não têm a obrigação de construir um grupo de "cipeiros", mas são ainda obrigados a promover um tipo de treinamento de um funcionário eleito para atender a todas as disposições caso elas aconteçam.

Como atribuições da comissão podemos citar que temos as principais funções da CIPA que estão voltadas à promoção anual da Semana Interna de Prevenção de acidentes, a SIPAT, além de uma realização de cursos, palestras e também treinamentos que são voltados especialmente para a segurança do trabalho, além da elaboração anual dos Mapas de Riscos da empresa que deverá por lei ser afixada em vários lugares estratégicos do ambiente de trabalho. A Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (SIPAT), é uma semana voltada para conscientização dos colaboradores sobre formas de se prevenir para que não ocorra um acidente de trabalho ou que não adquira uma doença ocupacional.

### **3.7. Sustentabilidade**

O termo Sustentabilidade é de origem latina, vem de Sustentare, que significa

sustentar, conservar, proteger e manter em equilíbrio.

As empresas ao incorporar práticas sustentáveis adotam uma postura de respeito ao seu próprio negócio, meio ambiente, seus colaboradores, fornecedores e clientes, reduzindo os insumos e os custos. Um processo ambientalmente mais responsável gera mais receitas, a partir de produtos melhores, melhoria nos processos e permitindo a criação de novos negócios.

Conforme Quadros e Tavares (2014, p. 46):

Diversos estudos apontam a sustentabilidade como peça fundamental da inovação. Reduzir a quantidade de matérias primas usadas na produção ou repensar processos para eliminar o impacto ambiental de certas substâncias traduzindo-se, cada vez mais, em melhoria nos indicadores financeiros da empresa. Em um futuro próximo, as empresas que não adotarem práticas sustentáveis não conseguirão mais competir no mercado.

E de acordo com Oliveira (2014, p. 15)

Liderar uma organização de forma sustentável gera novos desafios para o administrador, cabe a ele difundir o conceito nos mais diferentes níveis da empresa e, o mais importante, é colocar em prática e incorporar a rotina de todos os colaboradores. A sustentabilidade tem que fazer parte do planejamento estratégico da organização, é uma decisão que não pode ficar só no tático e operacional, o profissional dessa área precisa ser qualificado. Outro fato é o desconhecimento do que é uma gestão sustentável.

#### **4. Apresentação de resultados e análises**

A empresa Pet'sEloVi é uma empresa conhecida no ramo de distribuição de produtos veterinários, comercialização de alimentos, vacinas, medicamentos e produtos para os animais.

A missão da empresa é: Atender com excelência e distribuir produtos de alta qualidade para o mercado veterinário, visando a satisfação dos seus clientes e valorizando os princípios de parceria, respeito, ética e profissionalismo.

A visão da empresa é: Ser empresa de referência em seu ramo de atuação, reconhecida como a melhor opção por clientes, colaboradores e fornecedores, pela qualidade de nossos produtos, serviços e relacionamentos.

Seus valores são: Ética e honestidade em suas ações; Foco nos clientes e resultados; Valorização dos colaboradores; Qualidade nos serviços; Respeito às pessoas e aos animais; Responsabilidade social e ambiental.

Foram realizadas duas visitas à empresa. A primeira composta por uma conversa com a Gerente de Recursos Humanos e na outra, a aplicação de um questionário.

Na primeira visita pudemos observar que a empresa não possui uma entrada com acessibilidade para deficientes. A entrada para o elevador é estreita, dificilmente passa uma cadeira de rodas. Na espera do elevador vimos a parte da expedição, que é onde é feito o armazenamento de rações, vacinas, medicamentos e outros produtos. Vimos que muitos utilizam Equipamentos de Proteção Individual, como bota e cinta, mas vimos também funcionários carregando peso e sem a cinta de segurança.

Na conversa com a gestora ela nos respondeu verbalmente algumas perguntas sobre como é feito a Atração e Seleção, nos mostrando o formulário que é chamado de “Solicitação de Emprego” onde solicita informações básicas como: dados pessoais, grau de instrução, se tem dependentes e as 3 últimas experiências. A gestora nos informou ainda que na empresa há duas Pessoas com Deficiências e 7 (sete) jovens aprendizes, os treinamentos são mensais e aplicados por um prestador de serviço de um laboratório parceiro da empresa. A mesma tem estruturado um Plano de Cargos Carreiras e Salários e todos os cargos baseados nele possuem adicional por tempo de serviço, premiação aos vendedores e o pagamento é feito por comissão.

No questionário aplicado a gestora, ela respondeu perguntas sobre os subprocessos da área de Recursos Humanos e de acordo com as informações que obtivemos constatamos que não há problemas na área de Atração e Seleção, a gerente de Recursos Humanos sempre contrata em consenso com o gestor da área da vaga, há treinamento mensal, o Plano de Cargos e Salários é seguido à risca. Já na segurança dos empregados, o problema mais evidente é a ausência de um profissional especializado em segurança do trabalho, haja visto não ter uma inspeção nos processos.

## **5. Conclusão**

A partir do pressuposto em que a organização usada para essa pesquisa de estudos no que tange os subprocessos da Gestão de Recursos Humanos tem seu funcionamento de forma satisfatória, realizamos uma consultoria interna e foi constatado uma instabilidade nos processos pertinentes à saúde ocupacional de seus funcionários. A organização cuida de seus funcionários mas não faz juz a NR5 – CIPA - que é obrigatória quando se tem 20 funcionários eletivos, logo, entendemos que o não cumprimento da norma pode acarretar no crescimento de doenças e acidentes dentro da empresa.

Em relação ao problema de pesquisa formulado, a saber: A falta de um profissional especializado em Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) que

possa realizar um acompanhamento efetivo da referida norma regulamentadora de segurança e saúde ocupacional, podemos supor que a existência desse profissional poderia minimizar os riscos de acidentes de trabalho, bem como, alinhar a empresa de forma efetiva às normas regulamentadoras, considerando que a empresa incorre em riscos de multas trabalhistas e outras questões legais.

Em relação ao objetivo deste estudo, a saber: Analisar as vantagens que a empresa pode obter com a constituição de uma Comissão de Prevenção a Acidentes (CIPA), e uma manutenção de um programa de segurança no trabalho permanente, podemos afirmar que foi atingido, uma vez que, identificou-se de forma pertinente a ineficiência neste processo, bem como análises profícuas que fundamentaram as conclusões obtidas com essa pesquisa.

Concluimos que a presente pesquisa nos ampliou um vasto conhecimento sobre a importância de se ter ativo dentro de uma organização uma CIPA e um PCMSO, pois todas as atividades laborativas tendem a apresentar algum grau de risco a saúde do funcionário, independente da especificidade da sua atuação, para que tal não ocorra, é necessário a adoção das Normas Regulamentadoras que visam proteger a saúde, integridade física e mental do funcionário.

## **6. Recomendações**

Considerando os dados obtidos no decorrer da pesquisa bem como fundamentado também no estudo bibliográfico recomenda-se: Elaboração de uma CIPA; Realocação de um funcionário, que seja integrante da CIPA, para que supervisione o uso de EPI's necessários e faça o mapeamento dos riscos ambientais existentes na organização; A contratação de um técnico em segurança do trabalho; A elaboração de um Mapa de Riscos; A colocação de faixa antiderrapante pela empresa; Usar as folhas que foram usadas apenas no verso para fazer blocos para orfanatos; Pegar as caixas de papelão que não serão mais utilizadas e levar para um lar para animais.

## **Referências**

ARAÚJO, L. C. G. de. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as normas regulamentadoras – NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. [Diário Oficial da União], Brasília, DF, jun. 1978.

- CAMPOS, A. CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: uma nova abordagem. 22. ed. São Paulo: SENAC São Paulo, 2014.
- CHIAVENATO, I. dalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- DINIZ, A. C. Manual de Auditoria Integrado de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). São Paulo: Votorantim Metais, 2005.
- EQUIPE ATLAS. Manuais de legislação atlas: segurança e medicina do trabalho. 73. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- FLICK, U. Uma introdução à pesquisa qualitativa. São Paulo: Bookman, 2004.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- LACOMBE, F. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2007.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MOREIRA, H. As perspectivas da pesquisa qualitativa para as políticas públicas em Educação. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, Rio de Janeiro, n. 35, abr./jun. 2002.
- NAVARRO, A. F. A importância do controle no PCMAT. [S. n, S. l.], 2013. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/137733334/A-Importancia-Do-Control-Do-PCMAT-Eng-AntonioFernando-Navarro>. Acesso em: 31 maio 2019.
- OLIVEIRA, M. Gestão sustentável: plantar para colher. [Entrevista cedida a] Mauricio Duarte. Revista Administrador Profissional, São Paulo, ano 37, n. 336, p. 11-15, jun. 2014. Disponível em: [https://www.crasp.gov.br/crasp/conteudo/old/RAP\\_336\\_WEB.pdf](https://www.crasp.gov.br/crasp/conteudo/old/RAP_336_WEB.pdf). Acesso em: 10 jun. 2019.
- PEIXOTO, N. H. Segurança do trabalho. Santa Maria: Universidade Federal Santa Maria: Colégio Técnico Industrial de Santa Maria, 2011.
- QUADROS, R.; TAVARES, A. N. À conquista do futuro: sustentabilidade como base da inovação de pequenas empresas. Ideia Sustentável, São Paulo, ano 9, n. 36, jul. 2014.
- SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO.** Brasil registrou um acidente de trabalho a cada 49 segundos entre 2012 e 2019. Mundo Sindical: Sindicalismo levado a sério. São Paulo, 30 maio 2019. Notícias. Disponível em: <http://www.mundosindical.com.br/Noticias/39432,Brasil-registrou-%20um-acidente-de-trabalho-a-cada-49-segundos-entre-2012-e-2019>. Acesso em: 10 jun. 2019.



---

### Informações das autoras

**Eloana Caroline de Souza Oliveira:** Graduada em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Contato: [eloana.oliveira@dasa.com.br](mailto:eloana.oliveira@dasa.com.br)

**Maria Vitoria Mauro Duarte:** Graduada em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Contato: [mvtoriaduarte@hotmail.com](mailto:mvtoriaduarte@hotmail.com)