



WILLIAN PEREIRA

**APLICAÇÃO DAS NORMAS REGULADORAS E
EFEITOS NA QUALIDADE DE VIDA DOS
TRABALHADORES: UM ESTUDO EM MPES DA
REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO**

CAMPO LIMPO PAULISTA

2020

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO LIMPO
PAULISTA**

**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO
DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS**

WILLIAN PEREIRA

**Aplicação das normas reguladoras e efeitos na
qualidade de vida dos trabalhadores: um estudo
em MPEs da região metropolitana de São Paulo**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Mestrado em Administração das Micro e Pequenas Empresas do Centro Universitário Campo Limpo Paulista para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Takeshy Tachizawa

Linha de Pesquisa: Dinâmica das Micro e Pequenas Empresas

CAMPO LIMPO PAULISTA

2020

Ficha catalográfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

P496a

Pereira, Willian

Aplicação das normas reguladoras e efeitos na qualidade de vida dos trabalhadores: um estudo em MPES da região metropolitana de São Paulo / Willian Pereira. Campo Limpo Paulista, SP: Unifaccamp, 2020.

Orientador: Profº. Dr. Takeshy Tachizawa

Dissertação (Programa de Mestrado Profissional em Administração) –
Centro Universitário Campo Limpo Paulista – Unifaccamp.

1.Segurança do trabalho. 2.Micro e pequena empresa. 3.Qualidade de vida no trabalho. I. Tachizawa, Takeshy. II. Centro Universitário Campo Limpo Paulista. III. Aplicação das normas reguladoras e efeitos na qualidade de vida dos trabalhadores: um estudo em MPES da região metropolitana de São Paulo.

CDD-658.02

CAMPO LIMPO PAULISTA
WILLIAN PEREIRA

WILLIAN PEREIRA

Aplicação das normas reguladoras e efeitos na qualidade de vida dos trabalhadores: um estudo em MPEs da região metropolitana de São Paulo

Dissertação de mestrado aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Takeshy Tachizawa
Centro Universitário Campo Limpo Paulista – UNIFACCAMP

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Luiz Contador
Centro Universitário Campo Limpo Paulista – UNIFACCAMP

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Luciel Henrique de Oliveira
Pontifícia Universidade Católica – PUC Minas

DEDICATÓRIA

Dedico primeiramente a Deus, pela força para chegar até esse momento, aos meus pais que mesmo sem recursos apoiou o estudo e a coragem para o trabalho, à minha esposa Aline, meus irmãos em especial ao Wilton, todos os demais familiares e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela força e coragem para chegar até aqui, com muita dificuldade, mais valeu os anos de esforço e dedicação ao projeto de mestrado. Agradeço à minha família, pelo incentivo e apoio, e peço desculpas pelas ausências neste período. Agradeço aos colegas de sala, Carlos França no apoio junto a Revista da Funda Centro, Djalma Antônio Musetti Junior, ao especialista em segurança do trabalho Prof. MSc. Lúcio de Paula pelas contribuições, e a Maria Aparecida de Brito Moreira por estar desde o início.

A professora Cyntia Vilasboas Calixto FGV-SP pelas orientações, observações e correções na banca de qualificação, o mesmo ao meu orientador Prof. Dr. Takeshy Tachizawa sobre tudo pela condução ao longo da qualificação e defesa, verdadeiro mestre, que nos ensina como conduzir um trabalho científico e a geração de conhecimento para a vida.

O que dizer do Prof. Dr. Djair Picchiai, que no dia 06 de junho de 2020 estivemos juntos pela última vez, que Deus conforte a família, serei sempre grato pela paciência, por acreditar, pela orientação, um verdadeiro professor, deixou um legado Prof. Djair Picchiai (in memoriam).

Aos professores que compuseram a minha banca de defesa, especial agradecimento ao Prof. Dr. José Luiz Contador e Prof. Dr. Luciel Henrique de Oliveira da Pontifícia Universidade Católica – PUC Minas pela inestimável colaboração.

A todos os professores do Centro Universitário Campo Limpo Paulista, que ajudaram de alguma forma a finalização deste trabalho, sempre com o apoio ao discente da Secretaria.

Ao Prof. Dr. Euclides A. Vital Jr por incentivar a fazer o mestrado, mesmo quando não se via possibilidade, havia o seu incentivo.

EPÍGRAFE

No meio da dificuldade encontra-se a oportunidade.

Albert Einstein

Somos totalmente responsáveis pela qualidade da nossa vida e pelo efeito exercido sobre os outros, construtivo ou destrutivo, quer pelo exemplo quer pela influência direta.

Alfred Montapert

RESUMO ESTRUTURADO

Contextualização: a segurança no trabalho no cenário das micro e pequenas empresas – MPEs da região metropolitana de São Paulo-SP está sujeita à observância de normas regulamentadoras preceituadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, com efeitos diretos na qualidade de vida no trabalho dessas organizações.

Objetivo: diagnosticar o estágio em que se encontram os processos de segurança e saúde ocupacional das MPEs da região metropolitana de São Paulo-SP, observando a regulamentação ABNT preconizada para a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Abordagem metodológica: pesquisa exploratória-descritiva, com abordagem quantitativa-qualitativa, por meio de investigação do tipo levantamento *survey*. Na primeira etapa foi desenvolvida pesquisa bibliográfica em artigos científicos referente aos temas disponibilizados na Ebsco, Scielo e ProQuest. Na segunda etapa foi realizada a coleta de dados com 22 MPEs através do questionário eletrônico do *Google Forms* entre março e maio de 2020, complementada por entrevistas estruturadas realizadas junto aos gestores e proprietários das referidas MPEs.

Resultados alcançados: identificou-se insuficiência de conhecimento sobre as normas regulamentadoras por partes dos gestores das MPEs pesquisadas. Há participação parcial de colaboradores na elaboração do plano de segurança.

Implicações práticas: foi possível sugerir que a participação dos colaboradores no processo de segurança do trabalho seria fundamental, eis que esse item é a principal recomendação na norma da *International Standard Organization*, ISO 45001, para a gestão e processos de higiene, saúde ocupacional e segurança no trabalho.

Contribuições teóricas: os dados obtidos podem auxiliar os gestores das MPEs pesquisadas nos processos de higiene e segurança ocupacional e otimizando a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-Chave: segurança do trabalho; higiene e medicina ocupacional; saúde e segurança ocupacional; qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

Contextualization: Identify the impact of safety at work by micro and small businesses in compliance with regulatory standards and the effect on quality of life at work in the metropolitan region of São Paulo-SP.

Objective: Analyze, through legal variables, the knowledge of micro and small businesses on occupational health and safety processes that impact in the organization, observing the quality of life in the work environment.

Methodological approach: exploratory-descriptive research, with a qualitative approach, through survey investigation. In the first stage, bibliographic research in scientific articles on the topics made available by Ebsco, Scielo and ProQuest. In the second stage, data were collected from 22 micro and small businesses through the Google Forms electronic questionnaire between March and May 2020 through structured interviews with the managers and owners of the micro and small businesses.

Results achieved: it was identified the lack of knowledge of the regulatory standards by the micro and small businesses. There was also a lack of participation by employees in the elaboration of the security plan, restricted in the survey only to managers and owners of its own micro and small businesses.

Practical implications: with the results it is possible to suggest that the participation of all employees in the work safety process is fundamental, this item is the main change in ISO 45001 to improve management and processes in business environments.

Theoretical contributions: that data can help entrepreneurs to better understand the work safety process and regulatory standards, avoiding unnecessary risks and accidents for employees of micro and small businesses, and seek to increase the quality of life at work.

Keywords: work safety; occupational medicine and hygiene; occupational safety and health; work laws; quality of life at work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Papéis dos gerentes	29
Figura 2 - Visão Sistêmica.....	39
Figura 3 - Cadeia Sustentável no contexto das NRs	40

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Classificação das MPEs por receita/renda	45
Quadro 2 - Enfoque e características da pesquisa	48
Quadro 3 - MPES por regiões de SP	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Porte das empresas por funcionários 45

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - MPEs por setor de atividade	52
Gráfico 2 - Quantitativo MPEs no estado SP	53
Gráfico 3 - Tipos de empresa	58
Gráfico 4 - Cargo que ocupa	59
Gráfico 5 - Gênero	59
Gráfico 6 - Tempo que trabalha com SST	60
Gráfico 7 - Participação no plano de segurança.....	60
Gráfico 8 - Conhecimento das normas SST e ISO	61
Gráfico 9 - Conhecimento de quais normas SST e ISO	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ART	Anotação de Responsabilidade Técnica
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EU-OSHA	Agência de Informação da UE União Européia para Assuntos de Segurança e Saúde no Trabalho
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
ISO	<i>International Standard Organization</i>
MPEs	Micro e Pequenas Empresas
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Norma Técnica
NR	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PIB	Produto Interno Bruto
RBSO	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional
RH	Recursos Humanos
RMSP	Região Metropolitana de São Paulo
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SGSST	Sistemas de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
1.1 Problema de pesquisa	21
1.2 Objetivos	22
1.2.1 Objetivo geral	22
1.2.2 Objetivos específicos	22
1.3 Justificativa	23
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	24
2.1 Gestão de pessoas, gestão com pessoas	24
2.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT)	27
2.3 Modelo de campos e armas da competição.....	31
2.3.2 Tipos de vantagem competitiva.....	31
2.4 Normas regulamentadoras	32
2.5 Legislação trabalhista, segurança no trabalho, saúde, higiene e medicina ocupacional	34
2.5.1 EPI uso e aspectos legais	35
2.5.2 Análise estrutural	37
2.5.3 Pré-requisitos das NRs as MPes.	40
2.5.4 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) - NR 9	41
2.5.5 APR – Análise preliminar de risco	42
2.5.6 Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).....	42
2.6 ISO 45001	43
2.7 Micro e pequenas empresas.....	44
3. MÉTODO	47
3.1 Pesquisa e método de pesquisa	47
3.2 População e amostra	50
3.3 Instrumento de coleta de dados.....	55
3.3.1 Tratamento e análise dos dados	57

4. ANÁLISE E RESULTADOS	58
4.1 Dados da pesquisa	58
5. CONCLUSÃO	64
5.1 Contribuição do estudo	65
5.2 Sugestões para futuras pesquisas	65
5.4 Sugestões para melhoria dos resultados	66
REFERÊNCIAS	67
APÊNDICE A – PERFIL DO ENTREVISTADO	74
APÊNDICE B – CONHECIMENTO SOBRE NRS DE QUALIDADE DE VIDA .	75
APÊNDICE C – CARTA DE APRESENTAÇÃO ÀS EMPRESAS	79
ANEXOS	80

1.INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, têm-se desenvolvido estratégias para lidar com a crescente complexidade das demandas empresariais, quer em termos da sua formulação, quer no que concerne à sua resolução. O contexto da competitividade mundial e das constantes mudanças que afetam as organizações tem exigido que o sistema educacional esteja pronto a apresentar respostas e a indicar caminhos capazes de romper antigos paradigmas da administração. Segundo Tachizawa e Pozo (2016) em se tratando de mudança, já se cria certo ressentimento. A mudança em si é um processo complexo que desencadeia resistências em todos os sentidos. As pessoas sentem-se naturalmente incomodadas e forçadas a aceitar novos paradigmas. O grande desafio das MPEs, dentro da área operacional, é reconstruir em um meio competitivo, altamente tecnológico e acirrado, um sistema de bem-estar no sentido da qualidade de vida no trabalho (QVT) para os colaboradores de uma organização, tomando como base os fatores biológicos, psicológicos e sociais de cada ser humano.

Segundo Tachizawa (2006) a qualidade de vida provém da conscientização da empresa, em inserir uma administração voltada para um processo de renovação, qualificação, educação e orientação de seus funcionários, visando à prevenção de acidentes de trabalho, às vezes o trabalhador desconhece ou não dá importância aos riscos e doenças proporcionados pela exposição na execução de uma atividade

A revolução tecnológica, as mudanças no sistema produtivo e a globalização não foram capazes de resolver todos os problemas sociais e ambientais, colocando uma pauta de discussão que é a responsabilidade social das empresas e de como empreender nesse novo ambiente. Assim, buscando um desenvolvimento sustentável, muitas corporações passaram a empreender ações sociais na comunidade, abrangendo toda a cadeia de relacionamentos: funcionários, clientes, fornecedores, investidores, governo, concorrentes, acionistas e sociedade.

No presente trabalho procurou-se ampliar a análise e reflexões sobre a aplicação da qualidade de vida no trabalho como fator de vantagem competitiva, em toda sua essência, no mercado em que as MPEs atuam. Apresentar um panorama dessas especificidades da qualidade de vida no trabalho - QVT, analisando a distinção entre as ações decorrentes de sua aplicação e sua convergência e orientação para ganho de competitividade.

Pode-se afirmar que a saúde é um dos principais parâmetros, porém há vários indicadores que visam quantificá-la. Investir em programas de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho proporciona considerável economia, em termos de reduções de custos de assistência médica, licenças-saúde e doenças ocupacionais, maior ênfase empreendedora e, principalmente, em ganhos de produtividade.

Esta abordagem permitiu, por exemplo, que se contemplasse a possibilidade de desenvolvimento pessoal e empreendedor, facilitando o trabalho em equipe, uma maior harmonia entre a vida pessoal e profissional e melhor rendimento operacional. Essa qualidade de vida diferenciada que é percebida, tanto pela empresa como pelo funcionário, está ligada a um forte processo motivacional. Esse processo, decorrente de um programa de qualidade de vida no trabalho, passa a ter uma finalidade estratégica para a empresa, visto que esse programa é percebido pelos funcionários quando a empresa o implementa através de uma ação participativa, clara e objetiva com a participação e interveniência de todos.

Quando um colaborador percebe que está trabalhando em um local que lhe proporcione prazer por estar com seu corpo em uma posição ergonômica adequada, com condições de ventilação e iluminação correta, com procedimentos definidos, oportunidade de uso de sua capacidade e de seu crescimento, tende a empreender e inovar e, assim, produzir mais eficazmente. Com isso passa a ter sua integração social completa no trabalho, com o poder de tomar decisões, não sofrendo pressões que levam ao estresse, e com uma remuneração condizente ele estará imbuído de um forte elemento motivacional que se transforma em um diferencial competitivo e inovador, sendo uma ferramenta estratégica para a empresa.

Percebe-se neste contexto uma significativa tendência de mudança que permeia as relações de trabalho e o emprego formal, exigindo um novo perfil de administrador, capacitado para identificar oportunidades de atuação e de negócios, empreender sua carreira e seus projetos, tornando-se um sujeito da história e um agente de mudança das organizações, fundamentado em um Programa Estratégico Operacional ligado à qualidade de vida percebida no trabalho. Assim, nesta visão será adotado como conceito de qualidade de vida no trabalho um conjunto de ações e atitudes dentro de uma organização que envolverá análise e implementação de melhorias e inovação empreendedora na gestão e na estrutura interna e externa do ambiente de trabalho com apoio de novas tecnologias, visando criar condições plenas de bem-estar do funcionário para a plena execução de seu trabalho operacional.

A busca de uma vantagem competitiva leva as empresas a considerarem a qualidade de vida como um componente importante nas formulações de suas estratégias de gestão de pessoas para o pleno sucesso organizacional.

Incluir a abordagem em qualidade de vida como ferramenta de gestão estratégica de operações nas MPEs, diante do cenário econômico atual, constitui em grande desafio aos gestores de recursos humanos, saúde e benefícios. É neste sentido que os empresários devem ser norteados no processo de contemplar elementos fundamentais para o desenvolvimento de uma cultura de moderna de Gestão Estratégica Empresarial, que é essencial para o sucesso do negócio, atuando com suas competências e, assim, contribuir para ganhos de competitividade, segundo Tachizawa e Pozo (2016).

O tema qualidade de vida tem sido objeto de reflexão devido à busca de melhores condições de vida, não somente no contexto social, mas principalmente dentro das empresas. Portanto, devendo ser enfatizada a promoção da saúde, englobando como fator de competitividade a geração da qualidade de vida do trabalhador como vantagem competitiva.

Apesar dos avanços ocorridos para a melhoria significativa das condições de trabalho da maioria dos ambientes laborais e de todos os canais de informação e comunicação, ainda se observam relatos acerca de condições de

trabalho degradantes ainda marcantes nesta metade da primeira década do Século XXI, tanto em ambiente nacional (BRASIL, 2014) como internacional.

O número de acidentados no trabalho no Brasil, seja com afastamentos temporários, seja com sequelas permanentes, apesar de apresentar sinais de redução em 2015 de 13% do número de acidentados no trabalho em relação ao ano anterior, totalizando 612,6 mil casos ao longo de sua série histórica, ainda pode ser considerado muito elevado (BRASIL, 2015).

Destaca-se que, mesmo com essa redução, a quantidade anual média é de aproximadamente 700 mil pessoas acidentadas, gerando um custo de socorro, tratamento e previdenciário de R\$17 bilhões por ano para as instituições brasileiras (BRASIL, 2015). Na distribuição por setor de atividade econômica, o setor industrial apresentou 41,09% do total e o setor de Serviços aparece com 55,69%, excluídos os dados de atividades consideradas como “ignoradas” (BRASIL, 2015).

Nesse contexto, os estudos acerca das condições de salubridade e segurança do trabalho têm sido marcados por uma avaliação tipicamente unilateral, ou seja, avalia-se com foco centrado apenas nas questões relacionadas aos riscos de acidentes e doenças ocupacionais, deixando para um segundo plano, ou nem sequer são analisadas, as questões que tratam de como o estilo de gestão dos negócios contribuem para esses resultados (MAIA; ESPINDOLA; VEIGA, 2016).

As estatísticas mundiais relativas a acidentes no trabalho revelam que a competitividade e o lucro por si só não garantem a sustentabilidade de uma organização, sendo essencial demonstrar atitudes éticas e responsáveis sobre a segurança e saúde do trabalho (OIT, 2013).

No Brasil, entre 2012 e 2017, foram registrados quase quatro milhões de acidentes e doenças do trabalho, os quais geraram gasto em despesas previdenciárias superior a R\$ 26 bilhões, além de 315 milhões de dias de trabalho perdidos, segundo dados do Ministério Público do Trabalho (MPT).

No ano de 2017, o Brasil teve média de 539 afastamentos diários. Das 20 principais causas de ausências com mais de 15 dias, oito foram fraturas.

Com intuito de orientar o desenvolvimento do trabalho e responder à questão de pesquisa foram estabelecidos o objetivo geral e específicos.

1.1 Problema de pesquisa

Construir ações relacionadas à segurança do trabalho nas MPEs não é tarefa fácil, uma vez que essas empresas precisam lidar com o déficit de informações, poucos recursos disponíveis e metodologias de ação desenvolvidas de acordo com as características das empresas de grande porte. Partindo de estudos de caso e de metodologia qualitativa, o presente estudo terá como objetivo investigar como as MPEs se comportam, a maneira como são conduzidas as ações de segurança do trabalho, bem como as justificativas para sua forma de condução, utilizando, para tanto, entrevistas e questionários.

As novas formas de produzir avanço tecnológico e inovações mudaram a forma de trabalho e, conseqüentemente, os acidentes de trabalhos estão associados a diversos fatores, falta de planejamento, treinamento, recursos, ou no fator humano como causador do acidente de trabalho.

Neste contexto a gestão da qualidade é fator fundamental para a cooperação com a área de segurança do trabalho em qualquer ambiente empresarial. Crosby (1994) afirma que:

[...] muita confusão ocorre se não se tomar como ponto de partida o pressuposto de que é conformidade com os requisitos, os quais devem ser claramente expostos para que não haja confusão. A mensuração será, então, feita continuamente, a fim de determinar a adaptação aos requisitos.

A afirmação de Crosby (1994) define qualidade como parte essencial do planejamento das empresas, a qualidade da equipe envolvida nos projetos é fator determinante para a competitividade das organizações. Para o sucesso das estratégias é fundamental ter pessoas qualificadas, capacitadas, para que, de forma contínua, possa estabelecer o cumprimento dos objetivos propostos pelas MPEs. A gestão com pessoas e o processo de gestão da qualidade podem exercer melhorias na área em estudo da pesquisa apresentada neste trabalho.

Neste contexto, o bom desempenho em segurança no trabalho (SST) é decisivo para as empresas, uma vez que este sistema reduz os riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem da organização, criando novas oportunidades de crescimento e promove-se a qualidade de vida no trabalho.

Diante dos fatos procurou-se responder a indagação sobre, **como ocorre a aplicabilidade das normas reguladoras nas MPEs da região metropolitana de São Paulo e quais são os seus efeitos na qualidade de vida dos trabalhadores?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Identificar micro e pequenas empresas da região metropolitana de São Paulo desenvolvem suas práticas preceituadas pelas normas reguladoras de higiene, saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

Nos contornos delineados pelo objetivo geral procurou-se o atingimento de objetivos específicos conforme explicitado a seguir.

- I. Identificar a aplicabilidade da segurança no trabalho e medicina ocupacional nas MPES.
- II. Verificar o grau de conhecimento das MPEs das normas reguladoras e ISO.
- III. Destacar as estratégias apresentadas pelas MPEs no cumprimento da legislação objetivando-se o crescimento das organizações e a geração de oportunidades de negócios e a qualidade de vida no trabalho e os seus impactos.

Para o cumprimento do primeiro objetivo foi feita uma revisão bibliográfica, levantando os principais itens da literatura acadêmica e legal.

A partir dos resultados obtidos no objetivo primeiro, foi feita uma análise dos dados procurando os aspectos relevantes para a formatação de um questionário que foi encaminhado às empresas da amostra para verificar o grau de conhecimento das MPEs da legislação vigente, das normas reguladoras e das normas ISO.

Após a conclusão da análise dos resultados obtidos com os questionários, foi realizada uma análise dos dados procurando identificar padrões e estratégias apresentadas pelas MPEs.

1.3 Justificativa

O presente estudo justifica-se devido às MPEs – seja por falta de recursos, de gestão ou de conhecimento – acabam por descumprir a legislação e não obter crescimento empresarial e competitividade que as MPEs podem alcançar.

Busca-se entender por que as grandes empresas cumprem com mais assertividade os requisitos de SST, dos departamentos especializados, manuais e guias de orientação empresarial sobre a segurança do trabalho, principalmente as multinacionais instaladas no Brasil, que seguem as determinações da matriz para o cumprimento da legislação local em sua totalidade.

Outro fator determinante para seguir com a pesquisa é que o autor é empresário de uma MPE desde 2012, trabalha com gestão de riscos desde 1994, acessibilidade e prevenção de acidentes em locais corporativos desde 2009 e tem interesse em aprofundar-se no tema. O estudo poderá contribuir para melhorar a gestão das MPEs neste contexto.

2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão de pessoas, gestão com pessoas

Cada vez mais, as organizações percebem que de nada valerão suas estratégias de negócios para ampliar mercados, conquistar clientes e obter resultados favoráveis se não considerarem que tudo depende da boa execução dos processos que compõem sua cadeia produtiva. E que a realização desses processos está diretamente ligada ao desempenho das pessoas da organização a quem competem atividades essenciais no nível estratégico e operacional segundo Tachizawa (2006).

Uma outra mudança, ainda em curso atualmente, e que afeta as organizações de forma mais imediata e intensa do que outras organizações empresariais, diz respeito a uma nova era, a da economia digital onde o capital humano passa a ser mais importante do que o capital tradicional. Nesta era da economia baseada mais no cérebro do que nos recursos físicos e materiais, as inovações e vantagens competitivas passam a ser efêmeras e transitórias em um menor espaço de tempo. Tal economia passa a se apoiar intensamente em redes eletrônicas, que expandem virtualmente as fronteiras das organizações e com a supressão de agentes de intermediação entre a instituição, fornecedores e clientes. As organizações e, principalmente, as *organizações*, nesta nova economia, passam a ter como principal ativo o capital humano, intelectual ou do conhecimento. Ou seja, ao invés do tradicional ativo patrimonial das demonstrações financeiras – *balanços* – surge o *ativo intelectual* como o mais importante. Este novo contexto, exigem das organizações mais ênfase no gerenciamento do conhecimento e não apenas na administração de dados ou informações. Exige, ainda a correta compreensão e interpretação das novas gerações que estão chegando, a geração *internet* ou da *era digital*, com uma nova cultura, valores e perfil psicológico de acordo com Tachizawa (2016).

Ainda com Tachizawa (2016) a gestão com pessoas neste cenário, tem como objetivo fundamental tornar a relação entre o capital e o trabalho, no âmbito das organizações, a mais produtiva e menos conflituosa possível. Este tema proporciona, enfim, uma base conceitual sobre os mecanismos e instrumentos

utilizados na gestão de pessoas, bem como sobre as novas tendências da função no âmbito das organizações. Identifica os elementos críticos de gestão com pessoas para implementação dos aperfeiçoamentos demandados pelos novos paradigmas da produtividade e da qualidade voltados à competitividade empresarial.

Nesse capítulo procura-se estabelecer reflexões sobre gestão com pessoas. Partiu-se do pressuposto de que existe uma estreita interligação entre gestão estratégica, qualidade, tecnologias da informação, processos, estrutura organizacional e a gestão com pessoas. É desenvolvida uma análise do atual contexto brasileiro no que tange à necessidade de mudanças no processo de gestão das organizações. Ressaltam-se aspectos conceituais para compreender uma empresa com fins lucrativos e dos demais tipos de organizações. Enfoca-se, ainda, a gênese de um empreendimento, em termos formais, com ênfase no seu relacionamento com fornecedores, clientes e demais agentes econômicos. Apresentam-se os recentes conceitos de governança e responsabilidade corporativa bem como novas abordagens relacionadas à responsabilidade social e ambiental.

Tachizawa (2016) ressalta que o modelo de gestão da organização tenderá a ser dirigido por valores e não por regras e papéis, cuja ênfase será o aprendizado e aperfeiçoamento contínuo. A organização assimilará conceitos como sistemas flexíveis e procedimentos adaptativos, ampla delegação no processo de tomada de decisões, múltiplos fluxos de comunicação em todas as direções com base nas tecnologias da informação, recursos humanos versáteis de múltiplas habilidades cumprindo tarefas variáveis, autodefinidas e na maioria das vezes autocontroladas. Tais conceitos inovadores, substituirão os atuais, de especialização funcional única, linha de comando e comunicação vertical de cima para baixo, as costumeiras sanções a erros, e de tarefas individuais definidas detalhadamente.

Este novo contexto exigirá uma gestão de pessoas que leve em conta a existência de um acervo intelectual na organização constituído pelas experiências (“*know-how*”) acumuladas pelos trabalhadores. É um ativo invisível que complementa os tradicionais acervos organizacionais revestidos na forma

de manuais operacionais, de políticas e diretrizes, de registros técnicos sobre processos produtivos, de desenhos e projetos técnicos, e registros afins. Em face desta maior valorização do conhecimento e da necessidade da organização de criar recursos de conhecimento, a gestão com pessoas deve mudar. Deve criar clima organizacional propício, treinamento e educação continuada, e programas de incentivo e motivação para retenção do acervo intelectual (a saída de uma pessoa da organização provoca a perda de conhecimento e, portanto, de valor e resultado econômico em potencial para a organização). Para uma organização introduzir novos produtos e serviços, novas tecnologias e processos sistêmicos, os trabalhadores do conhecimento devem estar motivados e treinados para tanto. Daí a necessidade de direcionar a gestão das pessoas no sentido de que se evite a perda do investimento corporativo realizado pela organização.

No que tange a estrutura e crescimento, enfatiza-se que, profundas mudanças ocorrerão na atual hierarquia piramidal estável, cujo crescimento dos negócios da organização empresarial reflete a altura da pirâmide organizacional, na complexidade de seu funcionamento. A tendência é da redução da hierarquia pelas novas tecnologias da informação, com a adoção de configuração organizacional dinâmica e ao redor e na forma de rede plana, ágil e flexível de unidades organizacionais. Incorporará, ainda, inovações como a eliminação de níveis intermediários de gerência, a descentralização como norma, e o monitoramento das fronteiras organizacionais em processo de permanente redefinição.

No que se refere às relações com fornecedores e clientes, visualiza-se intensa revisão dos atuais conceitos de firme posição com fornecedores variáveis para maximizar utilidade e da ampla diversificação de clientes e relativa falta de atenção às suas necessidades. Tais conceitos darão lugar à busca de relações duradouras com fornecedores e clientes selecionados para inovação e ganhos conjuntos, e com uma efetiva adoção de sistema organizacional aberto incorporando fornecedores, clientes e demais entidades externas provocando a ampliação das fronteiras da organização.

Pode-se projetar novos princípios quanto à obtenção de pessoas e talentos onde se consideram transformações como a do autocontrole,

autoavaliação e constante capacitação prática interna, num ambiente com postos de trabalho em permanente redefinição com pessoas generalistas. Considera-se, ainda, a perspectiva de evolução da mão-de-obra como capital humano, competência, motivação, criatividade, trabalho em grupo, adaptabilidade a mudanças e alto grau de compromisso como valores centrais.

2.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Um dos mais desafiadores conceitos da administração para implantação em MPES, de acordo com Tachizawa e Pozo (2016) o conceito de QVT, embora possa parecer muito abrangente, necessita ter uma definição clara e objetiva, uma vez que as posições profissionais dos trabalhadores dentro de uma organização são meios de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentes em sua qualidade de vida. Esta última baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, o qual propõe a vida integrada do ser humano com o trabalho e sua atividade social.

A partir do momento em que o ser humano é visto como um todo, passa a haver a visão biopsicossocial. O ser humano tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais para enfrentar a vida cotidiana. Essa combinação funciona interligada e não departamentalizada. Pode-se perceber então que, para alguns autores, destaca-se Walton (1973), Limongi-França (2004), Tachizawa (2016) não apenas as condições físicas de trabalho são as que influenciam a QVT, porém é de suma importância que se considerem outros fatores, tais como as relações entre o indivíduo e os indivíduos, seu trabalho, a organização onde desenvolve esse trabalho e a própria sociedade na qual está envolvido. Portanto, o ser humano deve ser a peça central de um programa de QVT, e não uma mera ferramenta. O nível biológico refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida, envolvendo seu metabolismo, resistências e vulnerabilidades de seus órgãos.

E é no nível social que se revela a importância de como os valores correspondentes às crenças, ao papel na família, ao papel no trabalho e na comunidade a que cada pessoa pertence e atua para seu bom desempenho. E

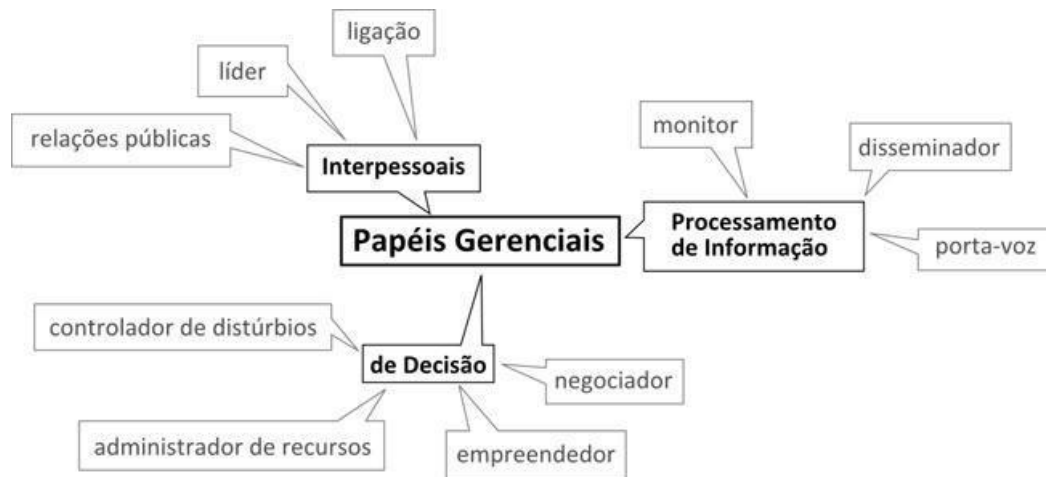
no meio ambiente, que é a posição geográfica, também formam o dimensional social. Com relação ao nível psicológico, este se refere aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de ver e perceber perante o ambiente e, assim, posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia.

A QVT deve ser tratada como um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-o em decisões que afetam sua vida no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhoria da produtividade e eficiência em si; eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de autorrealização e auto engrandecimento pessoal e profissional.

Segundo Walton (1973), autor norte-americano pioneiro sobre estudos da QVT, a insatisfação com o trabalho é o principal problema enfrentado pelos trabalhadores, independente da função que exercem. O modelo de Walton (1973) consegue um olhar abrangente da QVT, considerando fatores como condições físicas (ambiente de trabalho), indicadores de satisfação das necessidades primárias do homem, fatores relacionados à segurança, saúde e remuneração, tendo como consequência trabalhadores mais produtivos.

Segundo Mintzberg (1999) outro fator importante é o desempenho da liderança, a forma como a figura do gerente constrói o relacionamento na organização para gerir, mobilização da equipe e diálogo é fundamental para a qualidade de vida dos trabalhadores, conforme figura 5:

Figura 1 - Papéis dos gerentes



Fonte: Mintzberg (1999)

Qualidade de vida no trabalho atualmente é entendida como a capacidade de administrar as turbulências do mercado competitivo, com mudanças nos hábitos pessoais e dos processos de trabalho, com foco no bem-estar do dia a dia e na longevidade, mantendo uma excelente saúde biopsicossocial.

Seguindo essa interpretação, observa-se que surge uma forte tendência, dentro do setor acadêmico e de algumas empresas, para a percepção de que o posicionamento firme e duradouro de uma organização no mercado globalizado tenha que passar pela ótica de que os funcionários tenham uma qualidade de vida melhorada. Portanto, investir em programas de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho irá proporcionar considerável economia, em termos de reduções em custos de assistência médica, licenças-saúde e doenças ocupacionais e, principalmente, em ganhos de produtividade.

Para superar este positivismo ingênuo e ilusório criado por barreiras para se ter um novo posicionamento do homem em seu trabalho, deverá tornar-se claro o significado das palavras usadas, situando-as em uma armação intelectual mais geral de referência. Não é só explicar o “que eu penso”, mas sim comparar as próprias categorias da pessoa com os tipos de construção da realidade social que se deseja.

As inovações de gestão afetam a cultura da empresa e não devem ser tratadas como conflitos. Um conflito pressupõe uma definição clara de oponentes

ou atores que competem e dos recursos pelos quais estão lutando ou negociando para terem controle. Um programa de qualidade de vida deve ter uma definição clara e objetiva de seus propósitos e deixar de modo aberto a todas as aproximações e vertentes para seu pleno êxito.

Segundo Limongi-França (2004), tem-se constatado certa confusão sobre os significados teórico e técnico do conceito Qualidade de Vida no Trabalho o que poderia conduzir, simplesmente, a outro modismo nas empresas. Outra dificuldade mencionada por Limongi-França (2004) refere-se ao papel desempenhado pelos gestores, tendo procurado definir QVT teoricamente, e que o presente estudo, busca-se mostrar que não é suficiente a decisão de melhorar a QVT das organizações. Devem-se identificar fatores e critérios que sustentam a formulação de modelos de implantação de projetos voltados à QVT finaliza a autora Limongi-França (2004).

Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998): A qualidade deve ser gerenciada junto com a qualidade de vida. Os esforços empresariais devem, em última instância, conduzir à realização humana, ou seja, a qualidade só terá sentido se gerar qualidade de vida. No entanto, existe uma grande distância entre o discurso e a prática do que seria o bem-estar das pessoas. Esforços e competências estão adquirindo novos significados. As mudanças ocorrem tanto no foco estratégico como na gestão do negócio com um todo e no envolvimento das pessoas. Essas mudanças demonstram o aumento da responsabilidade estratégica dos gestores de recursos humanos.

É importante salientar que a participação nos problemas decisórios que lhes dizem respeito, bem como a posse de informações em relação ao posto que ocupem são os fatores mais frequentemente mencionados pelos autores, para elevar-se o nível de participação dos empregados.

Mudar os paradigmas e paralelos históricos já vivenciados nos movimentos sociais e dos negócios que envolvem os trabalhadores e suas lutas por melhorias devem ser levados em consideração em todos os movimentos nesse sentido para a melhoria de seu bem-estar, definem Tachizawa e Pozo (2016).

2.3 Modelo de campos e armas da competição

Definição da estratégia empresarial CAC campos e armas da competição para Contador (2008) arma é qualquer atividade ou recurso da empresa, e arma da competição é uma atividade executada ou um recurso utilizado pela empresa para conquistar e ou manter a vantagem competitiva. O que distingue um campo ou uma arma de competição é o interesse do cliente; se tiver interesse é um campo, caso contrário é uma arma.

Para Contador (2008) concorrente é empresa que disputa o mesmo cliente no mesmo segmento de mercadoria, e significa competição; rivalidade; grande número de pessoas que se dirigem simultaneamente para o mesmo ponto.

2.3.1 Vantagem competitiva

Para Contador (2008) difere claramente vantagem competitiva de vantagem.

Vantagem competitiva é uma posição de superioridade reconhecida e valorizada pelo cliente que leva uma empresa a ser mais competitiva que uma concorrente ou a si mesma em momento anterior. Vantagem é qualquer fator ou condição de superioridade da empresa com relação a uma concorrente, ou a si mesma em momento anterior, que a beneficia.

Vantagem está relacionada às armas da competição. Vantagem competitiva está relacionada aos campos da competição – só há vantagem competitiva nos campos da competição. Portanto, há 14 tipos básicos de vantagens competitivas (além de suas inúmeras combinações), um para cada campo da competição por Contador (2008).

2.3.2 Tipos de vantagem competitiva

Na subseção 4.7, foi mencionado que só há vantagem competitiva nos campos da competição. Portanto, há 14 tipos básicos de vantagens competitivas (além de suas inúmeras combinações):

- Vantagem competitiva em preço: 1) em preço propriamente dito; 2) em condições de pagamento; e 3) em prêmio e/ou promoção;
- Vantagem competitiva em produto (bem ou serviço): 4) em projeto do produto; 5) em qualidade do produto; e 6) em diversidade de produtos;
- Vantagem competitiva em atendimento: 7) em acesso ao atendimento; 8) em projeto do atendimento; e 9) em qualidade do atendimento;
- Vantagem competitiva em prazo: 10) em prazo de entrega do produto; e 11) em prazo de atendimento;
- Vantagem competitiva em imagem: 12) do produto e da marca; 13) de empresa confiável; e 14) em responsabilidade social.

2.4 Normas regulamentadoras

As normas regulamentadoras NR do MTE, relativas à segurança e saúde do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, que possuam empregados registrados pela consolidação das leis do trabalho (CLT).

O não cumprimento das disposições e regulamentos sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na lei vigente.

Saúde e Segurança do Trabalhador são atividades que se relacionam e afetam diretamente a saúde física e mental dos colaboradores. A segurança do trabalho é regida por um conjunto de normas, medidas técnicas, educacionais e psicológicas, que são desenvolvidas com o objetivo de prevenir acidentes, eliminando condições inseguras dos ambientes e práticas de trabalho.

Segurança do Trabalho é um grupo de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, aplicadas para prevenir acidentes, acabando com condições inseguras do ambiente de trabalho e orientando as pessoas sobre práticas preventivas.

As NR's são obrigatórias baseadas nas características e ramos de atividade das empresas e estabelecem os requisitos mínimos de SST que cada

empresa deve seguir. Hoje, existem 37 NR's em vigor e são sempre atualizadas através de novas portarias, que são apresentadas na relação descrita a seguir.

2.4.1 Relação das normas regulamentadoras

- NR 1 Disposições Gerais sobre as definições, exigências e penalidades
- NR 2 Inspeção Prévia – revogada (Revogada pela portaria n. 915 de 30/07/2019).
- NR 3 Embargo ou Interdição
- NR 4 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho
- NR 5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- NR 6 Equipamentos de Proteção Individual – EPI
- NR 7 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
- NR 8 Edificações
- NR 9 Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – (PPRA)
- NR 10 Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
- NR 11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.
- NR 12 Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
- NR 13 Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações
- NR 14 Fornos Industriais
- NR 15 Atividades e Operações Insalubres
- NR 16 Atividades e Operações Perigosas
- NR 17 Ergonomia
- NR 18 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
- NR 19 Explosivos
- NR 20 Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
- NR 21 Trabalho a Céu Aberto
- NR 22 Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
- NR 23 Proteção Contra Incêndios
- NR 24 Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- NR 25 Resíduos Industriais
- NR 26 Sinalização de Segurança
- NR 27 Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB
- NR 28 Fiscalização e Penalidades
- NR 29 Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
- NR 30 Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário

- NR 31 Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
- NR 32 Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
- NR 33 Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
- NR 34 Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.
- NR 35 Trabalho em Altura
- NR 36 Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados
- NR 37 Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo

2.5 Legislação trabalhista, segurança no trabalho, saúde, higiene e medicina ocupacional

A segurança do trabalho é um fator importante nas organizações por tratar-se de manter a integridade física e mental, local limpo e agradável, com o foco na produtividade e evitando possíveis faltas e falhas na produção. A preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores como forma de reconhecimento das pessoas nas organizações é um tema importante para ser abordado pelo profissional da administração de empresas e gestão de pessoas.

Neste capítulo, descreve-se a legislação trabalhista e os requisitos que devem ser observados por parte do empregador e empregados no cumprimento da legislação em vigor sobre segurança no trabalho, saúde, higiene e medicina ocupacional.

Redação da Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

Capítulo V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

SEÇÃO I

Disposições Gerais

Art . 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Os artigos 157, 158, 189 e 191 da CLT trata-se de um importante item nessa estrutura da legislação sobre o EPI equipamento de proteção individual, devido a sua importância destaca-se as principais orientações e lei complementar.

2.5.1 EPI uso e aspectos legais

Em muitos locais na empresa, o trabalhador precisa usar proteção especial, a fim de se proteger contra a agressividade dos elementos ou dos materiais que está lidando. Os equipamentos, que podem ir desde o simples avental até a complexa máscara protetora do aparelho respiratório, produtos tóxicos por exemplo, estão sujeitos a métodos de ensaios especificados em normas, que testam a sua eficiência com o objetivo de evitar a utilização de

material de qualidade inferior, que venha a arriscar a integridade física do trabalhador, sua saúde, e mesmo em certos casos, pode ser fatal gerando a sua morte.

De acordo com a CLT (consolidação das leis do trabalho) - cap. V. Seção I - disposições gerais. art. 158 - cumpre aos empregados usar obrigatoriamente equipamentos de proteção individual e demais meios destinados à sua segurança. seção IV - do equipamento de proteção individual art. 166 - a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de origem geral não ofereçam completas proteção contra os riscos de acidente e danos à saúde dos empregados.

Seção XIII - Das atividades insalubres ou perigosas art. 189 - serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. art.191 - a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: I - com a adoção de medida que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; II- com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. VI.2.2 – portaria 3.214/78 - normas regulamentadoras NR - 1 - disposições gerais Item 1.8 - Cabe ao empregado : 24 b) usar o EPI fornecido pelo empregador; Item 1.8.1-Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento das disposições do item anterior. Item 1.9 - O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente. VI.3 - EPI – equipamento de proteção individual VI.3.1 – definição de EPI pode ser definido como: " todo dispositivo de uso individual destinado a proteger a integridade física do trabalhador " (NR-6). VI.3.2 – aquisição do epi: deve ser utilizado em lugares onde exista risco no serviço, que não possa ser removido por outros meios, ou em situações emergências:

- serviço em altura superior a 2 metros;
- onde houver fumos;
- névoas e vapores tóxicos ou irritantes;
- manuseio de cáusticos, corrosivos, ácidos, materiais inflamáveis;
- onde houver calor excessivo;
- onde houver perigo de impacto de partículas ou estilhaços que voam;
- perigo de queda de objetos sobre os pés;
- perigo de queimaduras;
- perigo de queda
- onde houver ruído etc.

Outro fator importante é a comprovação técnica do equipamento, a empresa no ato da compra deve exigir da fabricante o certificado de aprovação (C.A.) que atesta a qualidade e vigência de uso do material aprovados pelas autoridades do MTE ministério do trabalho e emprego.

2.5.2 Análise estrutural

Inicia-se a análise estrutural com a apresentação da Figura 3, que representa a visão sistêmica das normas regulamentadoras responsável indiretamente pela qualidade de vida no trabalho no contexto estudado. Tal perspectiva funcionaria como um todo de uma estrutura.

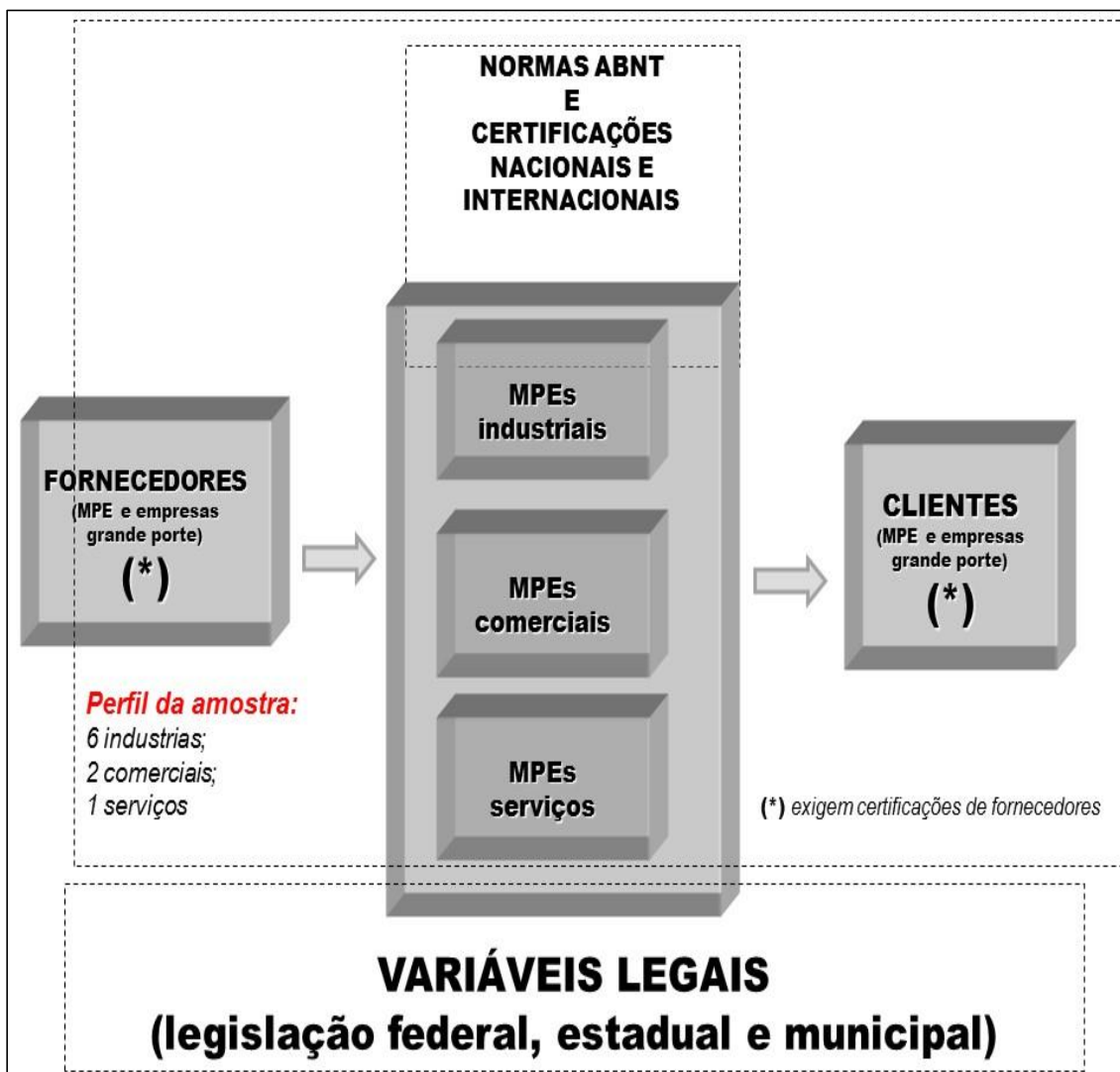
Essa visão demonstra que o todo está relacionado diretamente com a gestão com pessoas nas MPEs, na qual promove estratégias para atenderem as regulamentações e sua inserção no mercado competitivo e atendendo novas demandas e novos clientes e fornecedores.

Segundo Tachizawa (2019) uma MPE, ao mesmo tempo em que pode ser fornecedora, pode ser cliente de outra empresa, independentemente de seu porte. A interdependência entre as empresas caracteriza-se pela ampliação de sua atuação através da identificação e formalização de parceria com fornecedores e clientes de empresas de grande porte. É a constatação de que

existe uma cadeia produtiva interna à MPE, e outra de maior abrangência, que interliga várias organizações e um mesmo ou de diferente setor econômico.

Esta ampliação da atuação da MPE através da identificação e formalização de parceria com fornecedores e clientes de empresas de grande porte permite que seja visualizada a influência das variáveis legais que incidem de forma diferenciada, a depender do segmento econômico a que ela pertença.

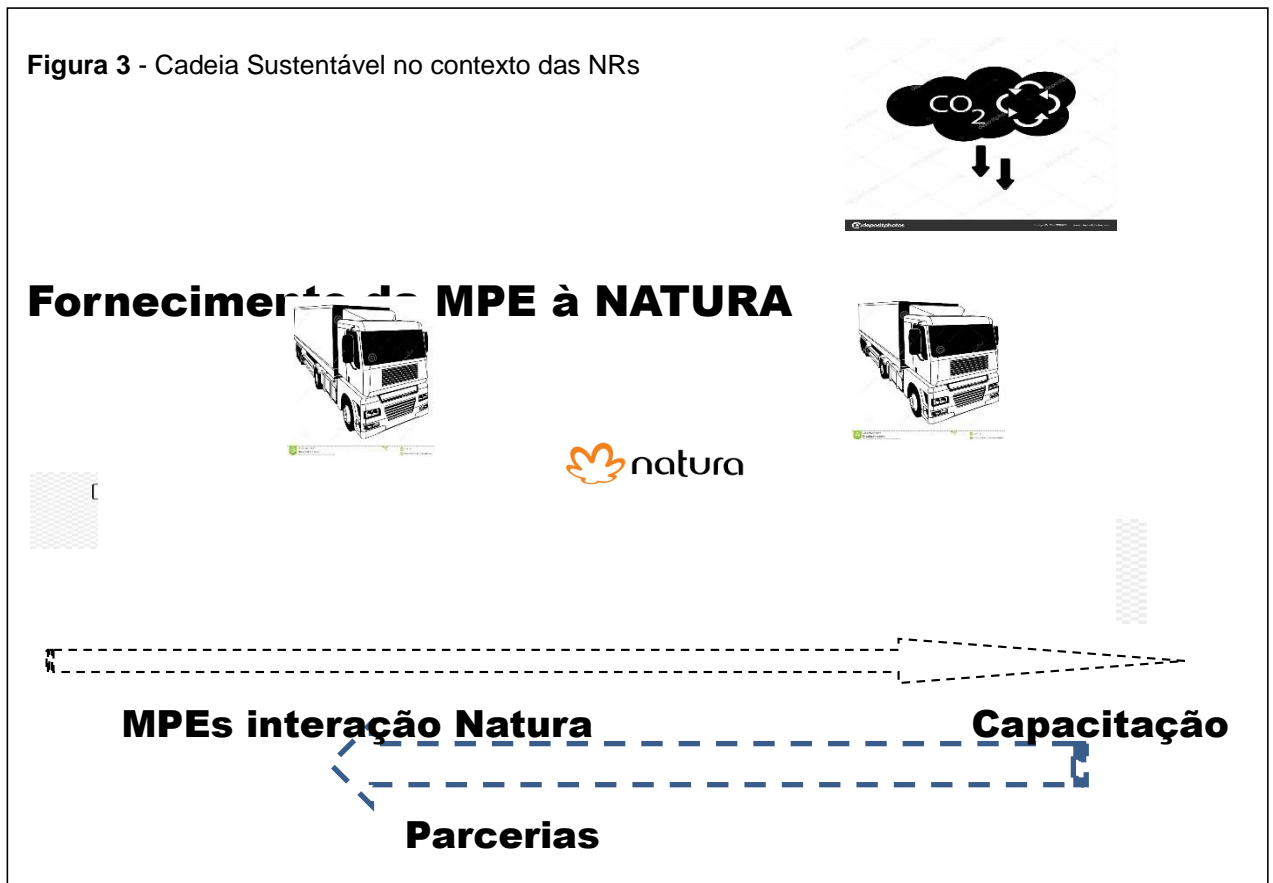
Figura 2 - Visão Sistêmica



Fonte: Tachizawa (2019)

Tachizawa (2019) complementa que, geralmente, existe uma rede de microempresas (MPE), que são fornecedores e clientes de organizações como a NATURA, KRUPP e equivalentes. Essas MPE necessitam atuar de forma sustentável e, principalmente, observando a legislação vigente, para se manterem como fornecedor/cliente de uma grande empresa. É possível, inclusive, parceria com a grande empresa para fins de desenvolver parceria para capacitação (educação ambiental) para sua respectiva rede de fornecedores e clientes.

Figura 3 - Cadeia Sustentável no contexto das NRs



Fonte: Tachizawa (2017)

Analisando a cadeia produtiva do mercado-para-traz (logística reversa) nota-se que os clientes têm expectativa de interagir com organizações que sejam éticas, com boa imagem institucional no mercado, e que atuem de forma ecologicamente responsável. Tais mudanças no mundo dos negócios são decorrentes da evolução das novas tecnologias que afetam diretamente as empresas e, indiretamente, as organizações sociais que podem a ela se associar na forma de parcerias conforme figura 4.

2.5.3 Pré-requisitos das NRs as MPEs.

Como exemplo, estudo de caso, de uma grande empresa como a NATURA que tem uma rede de pequenos fornecedores ecologicamente responsáveis. E que, na obtenção de insumos produtivos se unem em torno de associações e cooperativas (novos arranjos produtivos na forma de

organizações sociais). Esses micro e pequenos fornecedores MPEs necessitam de capacitação e assessoramento técnico da grande empresa-cliente e, inovadoramente, de outras organizações não-governamentais já instaladas no mercado. Na outra ponta, existem clientes intermediários da grande empresa (caso da NATURA que trabalha com milhares de empreendedores individuais que atuam na forma de representantes comerciais).

Dentro dos contornos da legislação vigente, qual foi a pergunta que a motivou? Esta indagação se relaciona a necessidade da inserção do fator humano ao longo da cadeia produtiva das organizações que necessita conciliar os aspectos econômicos com aqueles sociais e ecológicos para ser verdadeiramente sustentável. Essa postura faz com que as fronteiras da organização analisada se iniciem nas dependências dos fornecedores e termine além dos seus limites físicos e funcionais, internamente, dentro das instalações dos clientes intermediários e finais.

Os requisitos legais e suas variáveis para uma MPE fornecer as empresas maiores, observa-se as normas regulamentadoras de qualidade de vida, a seguir:

2.5.4 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) - NR 9

Toda empresa está obrigada perante a legislação de elaborar o PPRA. Neste documento serão avaliados os riscos existentes na empresa por atividade, os equipamentos de proteção individual disponibilizados, as medidas de proteção coletivas existentes os procedimentos de segurança de ordem administrativa, tais como ordens de serviço de segurança, APR avaliação preliminar de riscos, e outros. Além destas informações, no PPRA deve constar um plano de ação onde que a empresa cumpra com prazos as medidas de segurança propostas para eliminar, minimizar ou neutralizar os riscos. O documento deve ser elaborado e reavaliado anualmente. O PPRA tem sempre a função de antecipar-se aos riscos, realizar sua avaliação o reconhecendo e por fim realizar seu controle.

2.5.5 APR – Análise preliminar de risco

Documento exigido pela grande empresa para acessar as suas dependências, com todas as tarefas a serem realizadas, maquinários e mão de obra empregadas etc. No dia da análise da APR os colaboradores da MPE realizam uma integração na empresa alocada (fornecedor) onde receberá todas as orientações de como proceder após a sua autorização para executar a tarefa ou serviço nas dependências da NATURA por exemplo.

2.5.6 Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO)

O PCMSO trabalha em conjunto com a NR-7. Cada vez mais as empresas precisam de profissionais aptos para realizar suas tarefas.

É necessário que os profissionais possuam aptidão física e mental, fatores estes fundamentais e diretamente ligados a qualidade de vida. Para tanto é necessário que a saúde esteja em constante monitoramento. Uma das ações que existem dentro das empresas para este monitoramento é a realização dos exames médicos previstos na NR 07. Dentro deste programa o médico do trabalho avalia cada função de acordo com os riscos e define seguindo os padrões desta legislação quais exames deverão ser submetidos o trabalhador. Os exames se referem aos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais.

O atestado de saúde ocupacional conhecido como ASO também será obrigatório para acessar as dependências da empresa de grande porte, complementam a lista de documentos obrigatórios:

- ficha de registro profissional
- carteira de trabalho
- ficha de EPI preenchida
- ordem de serviço da MPE
- ficha de treinamento
- certificado de seguro de vida individual do funcionário da MPE para garantir tranquilidade de ambas as partes em caso de intercorrências.

Tais dados acima expostos comprovam a necessidade da MPE em ajustar-se aos requisitos das normas regulamentadoras para o crescimento da organização, ademais, ao cumprir com essas regulações a qualidade de vida no trabalho (QVT) do colaborador estará resguardada.

2.6 ISO 45001

Lançada em 2018, foi escolhida para a temática da saúde e segurança do trabalho, pois é a mais atual e com reconhecimento internacional sobre as boas práticas em gestão de SST além de ser considerada como o novo padrão internacional de certificação, tendo sido desenvolvida por comitês e entidades internacionais.

Atualmente a principal referência para os processos de gestão em saúde e segurança do trabalho é a ISO 45001 de 2018, ela foi desenvolvida para atender os requisitos das organizações em gerenciar suas obrigações de SST de maneira mais eficiente.

A norma ISO 45001 foi concebida como uma evolução da OHSAS 18001. É uma norma internacional para o sistema de gestão em saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de buscar a melhoria do desempenho de qualquer empresa em relação a SST. Segundo a própria norma, uma organização é responsável pela SST dos trabalhadores e outros que podem ser afetados por suas atividades. Esta responsabilidade inclui promover e proteger sua saúde física e mental. É uma ferramenta que pode ser adotada por qualquer empresa, de qualquer porte. Como a utilização do Ciclo PDCA está ligada ao entendimento do conceito de processo, é importante que os envolvidos tenham uma visão processual global dos relacionamentos internos que existem na organização por Tachizawa (2019).

A norma apresenta estrutura de alto nível (compatível com a ISO 9001, ISO 14001), dividida em seções processuais.

Apesar dessa divisão, assim como as outras normas ISO, as seções não devem ser avaliadas isoladamente, mas sim como um ciclo interativo, uma vez que a norma é estruturada com base na metodologia de melhoria contínua.

Por fim, a principal relação da ISO 45001 com o objetivo do presente estudo é que os requisitos da normativa promove a qualidade de vida dos colaboradores.

2.7 Micro e pequenas empresas

O conceito de microempresa, contudo, foi criado pela Lei nº 7.256, de 27 de novembro de 1984. A legislação sofreu diversas alterações até a instituição do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte em 2006, com o advento da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (BRASIL, 2006).

Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, nos termos da Lei Complementar nº 123/2006, são definidas como: Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso (BRASIL, 2006).

A classificação das MPEs pode ser realizada de duas formas alternativas: a) pela receita bruta auferida (Lei Complementar nº 123/2006); b) em função do número de pessoas ocupadas conforme o setor de atividade econômica (SEBRAE Org., 2015).

a) Quanto à receita bruta faturamento:

I - no caso da microempresa, aufera receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 em cada ano-calendário;

II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera receita bruta superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 4.800.000 em cada ano-calendário.

O quadro 4e tabela 1 demonstra a classificação de empresas utilizada pelo BNDES, em observância aos critérios estabelecidos na Lei Complementar nº 123/2006, atualizada pela Lei Complementar nº 155/2016.

Quadro 1 - Classificação das MPEs por receita/renda

CLASSIFICAÇÃO	RECEITA OPERACIONAL BRUTA ANUAL OU RENDA ANUAL
Microempresa	Menor ou igual a R\$ 360 mil
Pequena empresa	Maior que R\$ 360 mil e menor ou igual a R\$ 4,8 milhões
Média empresa	Maior que R\$ 4,8 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões
Grande empresa	Maior que R\$ 300 milhões

Fonte: BNDES, 2017; Brasil, 2016. Adaptado pelo autor.

b) Quanto ao número de pessoas ocupadas conforme tabela 1.

Tabela 1 - Porte das empresas por funcionários

Tabela 1 - Caracterização do porte das empresas por número de funcionários

PORTE	EMPREGADOS	
	COMÉRCIO E SERVIÇO	INDÚSTRIA
Microempresa	Até 09	Até 19
Pequena empresa	de 10 a 49	de 20 a 99
Média empresa	de 50 a 99	de 100 a 499
Grande empresa	≥ 100	≥ 500

Fonte: Adaptado de SEBRAE (2014)

Fonte: Adaptado de SEBRAE (2014)

Observa-se, mediante os dados pesquisados, que as MPEs têm grande representatividade e relevância para a economia do Brasil, pois somam cerca de 27% do PIB, geram grande número de empregos e representam 99% do número de empresas formais (SEBRAE, 2019). Vale ressaltar que a MPE, mais precisamente o setor de comércio, possui 1,8 milhões de estabelecimentos e emprega cerca de 4,99 milhões de pessoas, o que evidencia o grande impacto que o setor apresenta na economia do país. E, ainda, os micros e pequenos negócios já se tornaram os principais responsáveis pela geração de riqueza no comércio do Brasil, ou seja, são responsáveis por 54,3% do PIB desse setor (SEBRAE, 2019). Para finalizar, os dados demonstram a importância de se incentivar e dar suporte aos pequenos empreendimentos, seja como consultoria

(como é realizado pelo SEBRAE), seja por meio do ensino técnico de nível médio como proposto no estudo, já que isoladamente uma empresa importa pouco, mas, com a junção de todas, elas se tornam decisivas e impactantes na economia e no desenvolvimento do Brasil.

3. MÉTODO

3.1 Pesquisa e método de pesquisa

Após a apresentação do problema de pesquisa, o estabelecimento dos objetivos (geral e específicos) e do desenvolvimento do referencial teórico, este capítulo tem por finalidade descrever os procedimentos que irão nortear a pesquisa com o intuito de obter os resultados mais realista possíveis em relação ao objeto de estudo.

Para atingir os resultados esperados para a realização da pesquisa, foi utilizada como estratégia de pesquisa o levantamento tipo survey, de natureza quantitativa-qualitativa, do tipo exploratória-descritiva. A amostra foi de 22 empresas situadas na capital metropolitana de SP, amostra não probabilística, por serem as empresas na maioria escolhidas por conveniência.

Para Cervo e Bervian (2005), pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas teóricos ou práticos com o emprego de processos científicos, ela parte de uma dúvida ou problema e, com o uso do método científico, busca uma resposta ou solução. Sampieri et al. (2013), afirmam que a pesquisa é um conjunto de processos sistemáticos, críticos e empíricos aplicados no estudo de um fenômeno.

Como processo de conhecimento, a pesquisa faz uso de métodos para alcançar respostas aos objetivos. Segundo Martins e Theóphilo (2007), método é o caminho para se chegar a um determinado fim ou objetivo, Richardson (2008) observa que o método é a forma de proceder ao longo de um caminho.

Assim sendo, toda pesquisa científica deve apresentar os caminhos a serem trilhados para alcançar os objetivos, sendo desenvolvida por meio de diversos enfoques metodológicos que, de um modo geral, podem ser: quantitativos, qualitativos ou mistos (SAMPIERI et al., 2013; CRESWELL, 2010).

Sampieri (2013), ressalta ainda que, embora as abordagens quantitativa, qualitativa e mista compartilhem essas estratégias gerais, cada uma possui suas próprias características, conforme podem ser observadas resumidamente no quadro a seguir.

Quadro 2 - Enfoque e características da pesquisa

ENFOQUES DA PESQUISA	CARACTERÍSTICAS	PROCESSO	BENEFÍCIOS
QUANTITATIVO	Mede fenômenos	Sequencial	Generalização de resultados
	Utiliza Estatísticas	Dedutivo	Controle sobre os fenômenos
	Testa hipóteses	Comprobatório	Precisão
	Realiza análise de causa-efeito	Analisa a realidade objetiva	Réplica
	xxxxxxxx	xxxxxxxx	Previsão
QUALITATIVO	Explora os fenômenos em profundidade	Indutivo	Profundidade de significados
	É basicamente conduzido em ambientes naturais	Recorrente	Extensão
	Os significados são extraídos dos dados	Analisa múltiplas realidades subjetivas	Riqueza interpretativa
	Não se fundamenta na estatística	Não tem sequência linear	Contextualiza o fenômeno
MISTO	Combinação do enfoque quantitativo e do qualitativo		

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Sampieri et al 2013, p. 29

O enfoque quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto na coleta de dados como no tratamento deles por meio de técnicas de estatística descritiva, tal como percentual, média, mediana, desvio padrão, ou técnicas mais complexas, como análise de regressão, coeficiente de correlação etc., que são usadas para testar hipóteses, estabelecer padrões e comprovar teorias (RICHARDSON et al., 2008; SAMPIERI et al., 2013).

A abordagem qualitativa tem como preocupação central descrições, compreensões e interpretações dos fatos ao invés de medições (MARTINS; THEÓPHILO, 2007). Segundo, Richardson et al. (2008), os estudos de natureza qualitativa “podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar [...], compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais [...] e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das

particularidades do comportamento dos indivíduos”, para tanto, “utiliza a coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aprimorar perguntas de pesquisa no processo de interpretação” (SAMPIERI et al., 2013).

Os métodos mistos representam um conjunto de processos sistemáticos e críticos de pesquisa e implicam a coleta e a análise de dados quantitativos e qualitativos, assim como sua integração e discussão conjunta, para realizar inferências como produto de toda a informação coletada (metainferências) e conseguir um maior entendimento do fenômeno em estudo (SAMPIERI et al., 2013).

Diante do exposto, considerando o objetivo desta pesquisa, o método mais adequado a ser utilizado é o de natureza qualitativa, pois segundo Richardson (2008), os estudos qualitativos descrevem a complexidade de determinado problema, analisa a interação de certas variáveis, compreende e classifica processos dinâmicos vividos por grupos sociais. Para Gil (2008), a pesquisa qualitativa não possui uma fórmula exata com definições predefinidas para orientar os pesquisadores, a análise dos dados coletados, depende capacidade e da interpretação do pesquisador que realiza o estudo.

Quanto ao processo, esta pesquisa pode ser caracterizada como exploratória e descritiva. Segundo Cervo e Bervian (2002), estudos exploratórios têm por objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter nova percepção do mesmo e descobrir novas ideias, uma vez que realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre os elementos componentes dela.

Para Gil (2002), as pesquisas exploratórias proporcionam maior familiaridade com o problema, com intuito de torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses, sua finalidade principal é o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Quanto à estratégia de pesquisa, optou-se por uma análise de uma amostra do setor, por meio de um levantamento (*survey*).

3.2 População e amostra

Segundo Martins e Theóphilo (2007), uma população é a totalidade de itens, objetos ou pessoas sob consideração. Nesse sentido, a população a ser estudada será composta pelas MPEs que atuam na atividade industrial, de comércio de bens e prestação de serviços, estabelecidas no município da cidade de São Paulo-Capital, localizado na região Metropolitana, no Estado de São Paulo.

A Região Metropolitana de São Paulo concentra 39 municípios e é o maior polo de riqueza nacional. Criada em 1973, foi reorganizada em 2011 pela LC 1.139 que instituiu o Conselho de Desenvolvimento e agrupou seus municípios em sub-regiões:

- Norte: Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha e Mairiporã.
- Leste: Arujá, Biritiba-Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel e Suzano.
- Sudeste: Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul.
- Sudoeste: Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, Juquitiba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.
- Oeste: Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba.

O Município de São Paulo integra todas as sub-regiões mencionadas.

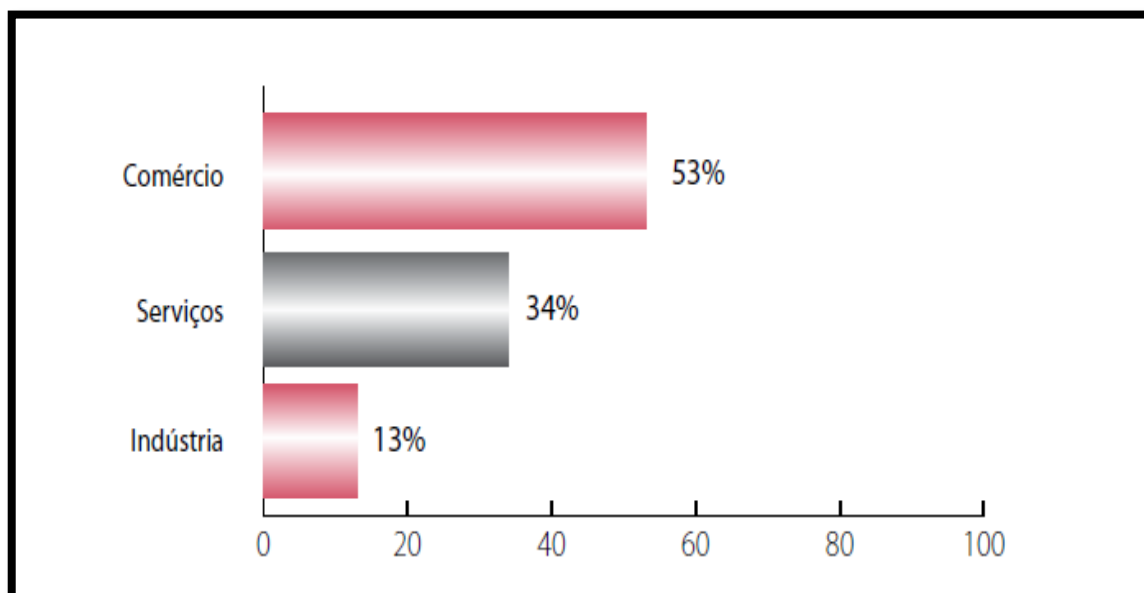
Em 2016, seu Produto Interno Bruto (PIB) correspondia a aproximadamente 17,7% do total brasileiro e a quase metade do PIB paulista (54,35%). Vivem nesse território quase 50% da população estadual, aproximadamente 21,6 milhões de habitantes, segundo estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para 2018. A metrópole centraliza importantes complexos industriais (São Paulo, ABC, Guarulhos e Osasco), comerciais e, principalmente, financeiros (Bolsa de Valores), que dinamizam as atividades econômicas no país.

A RMSP abriga a principal metrópole nacional, São Paulo – cidade global. É o centro de decisões políticas do Estado. Além disso, concentra serviços diversificados e especializados, com destaque para as áreas de telecomunicações, cultura, educação, saúde, transportes e gastronomia. Polo de turismo de negócios da América Latina é, ainda, centro gerencial e administrativo, abrigando sedes de empresas transnacionais.

Figura 4 – Municípios de São Paulo e subregiões



Fonte: Emplasa VCP/UDI – 2011

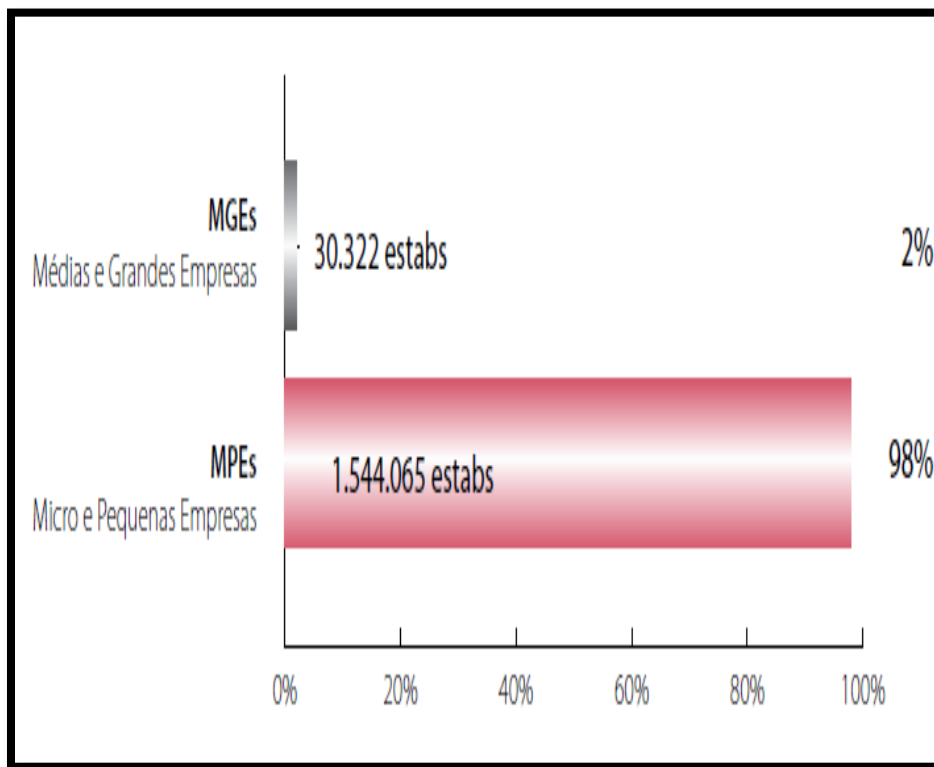
Gráfico 1 - MPEs por setor de atividade

Fonte: RAIS/ MTE (2004). Elaboração: Observatório das MPEs/ SEBRAE-SP

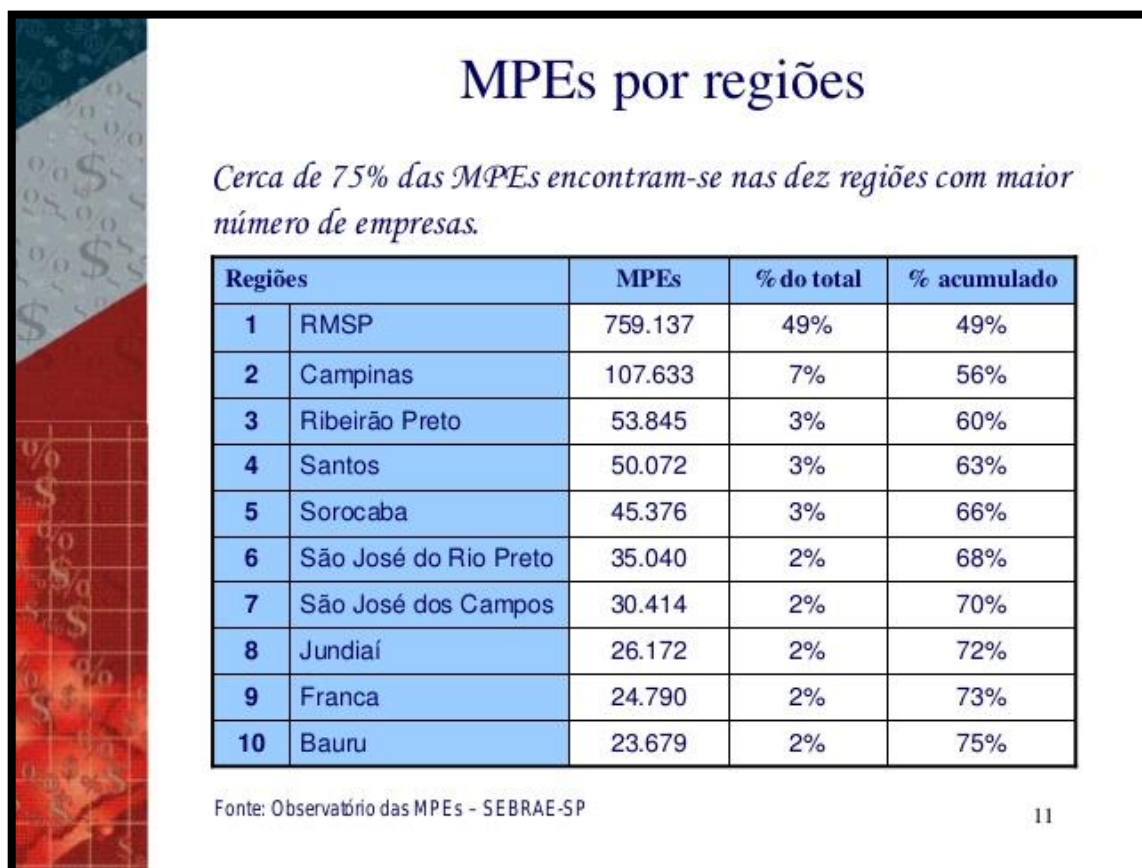
Cerca de 53% das MPEs encontravam-se no comércio, 34% em serviços e 13% na indústria (Gráfico 1).

Cabe destacar que o setor terciário (setor de serviços) engloba as atividades de serviços e comércio de produtos. Se considerar que comércio é um tipo de serviço, então **87% das MPEs de São Paulo na região metropolitana são do setor terciário.**

Em 2004, no Estado de São Paulo, havia 1.574.387 estabelecimentos no setor privado (Tabela 2). Desse total, 1.544.065 estabelecimentos eram de MPEs (ou 98% do total de estabelecimentos) e 30.322 estabelecimentos de médias e grandes empresas (2% dos estabelecimentos).

Gráfico 2 - Quantitativo MPEs no estado SP

Fonte: RAIS/ MTE (2004). Elaboração: Observatório das MPEs/ SEBRAE-SP

Quadro 3 - MPES por regiões de SP

Fonte: Observatório das MPES – SEBRAE-SP

Diante do exposto, para fins da pesquisa, foi considerada como população o quantitativo de empresas localizadas no município de São Paulo (Tabela 4), da qual, pretende-se extrair uma amostra para aplicação do instrumento de pesquisa para coleta de dados, necessários para o desenvolvimento da pesquisa. Segundo Richardson et al. (2008), amostra é qualquer subconjunto do conjunto universal ou da população. Gil (2002) afirma que, quando a amostra é rigorosamente selecionada, os resultados obtidos no levantamento tendem a aproximar-se bastante dos que seriam obtidos caso fosse possível pesquisar todos os elementos do universo.

Optou-se por não fazer seleção aleatória da amostra, portanto, nesta pesquisa a amostra é não probabilística, as empresas foram escolhidas por conveniência. Os instrumentos de pesquisa foram aplicados aos administradores de MPES da cidade de São Paulo que se propuserem a respondê-los após

contato do pesquisador. A amostra não probabilística por conveniência, atende uma abordagem subjetiva de pesquisa e possibilita ao investigador diversas formas de escolher pessoas ou casos para fazer parte de uma amostra (COOPER; SCHINDLER, 2003).

3.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento para coleta de dados foi feito por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com os administradores e gestores das MPEs com utilização de questionário composto de perguntas abertas e fechadas. Pretende-se inicialmente fazer contato com os administradores para agendamento das entrevistas e aplicação do questionário.

Os instrumentos de pesquisa utilizados estão nos apêndices A e B, e a base para elaboração do questionário foi a legislação de segurança do trabalho e saúde ocupacional, bem como a norma ISO 45001.

A coleta de dados com a utilização de entrevista e questionário, para tanto, foram propostos dois questionários (Apêndice A e B).

O questionário contém variáveis categóricas e campos cujas resposta são subjetivas. O tratamento para as variáveis categóricas será feito através da utilização de estatística descritiva com mensuração de quantidade e percentual de cada elemento. Para tanto, elaboradas tabelas e analisadas com a utilização do software MS-Excel.

O questionário que consta no Apêndice A, destinado à coleta de dados do perfil profissional, contém 07 questões subjetivas. O questionário que consta no Apêndice B foi para a coleta de dados de conhecimento na área e contém 15 questões.

No Apêndice C encontra-se a carta de apresentação que foi enviada com os formulários.

Flick (2004) afirma que a vantagem das entrevistas semiestruturadas é que o uso consistente de um guia de entrevista aumenta a comparabilidade dos dados, e sua estruturação é intensificada como resultado das questões do guia. Uma meta das entrevistas semiestruturadas em geral é revelar o conhecimento

existente de modo a poder expressá-lo na forma de respostas, tornando-se, assim, acessível à interpretação (FLICK, 2004).

A entrevista foi acompanhada com aplicação de um questionário. O questionário é um importante instrumento da coleta de dados para uma pesquisa. É composto por um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever as características de um grupo social (MARTINS; THEÓPHILO, 2007; RICHARDSON et al., 2008).

Martins e Theóphilo (2007) indicam algumas características das perguntas na construção de um questionário:

- devem ser claras e compreensíveis para os respondentes;
- não devem causar desconforto aos respondentes;
- devem abordar apenas um aspecto, ou relação lógica, por vez;
- não devem induzir respostas;
- a linguagem utilizada deve ser adequada às características dos respondentes.

Nessa fase, de coleta de dados que serão transformados em informação, Yin (2005), destaca que o pesquisador deve desenvolver algumas habilidades básicas, tais como:

- deve ser capaz de fazer boas perguntas e interpretar respostas;
- deve ser um bom ouvinte e não se deixar levar ao engano por suas próprias ideologias e preconceitos;
- deve ser adaptável e flexível, tendo capacidade de transformar situações em oportunidades e não ameaças;
- deve ter noção clara das questões que estão sendo estudadas;
- deve ser imparcial em relação a noções preconcebidas e estar aberto ao contraditório.

3.3.1 Tratamento e análise dos dados

As respostas a estas questões serão analisadas segundo o conteúdo, conforme orienta Bardin (2010, p. 39), a técnica consiste em classificar os diferentes elementos nas diversas gavetas segundo critérios susceptíveis de fazer surgir um sentido capaz de introduzir alguma ordem na confusão inicial.

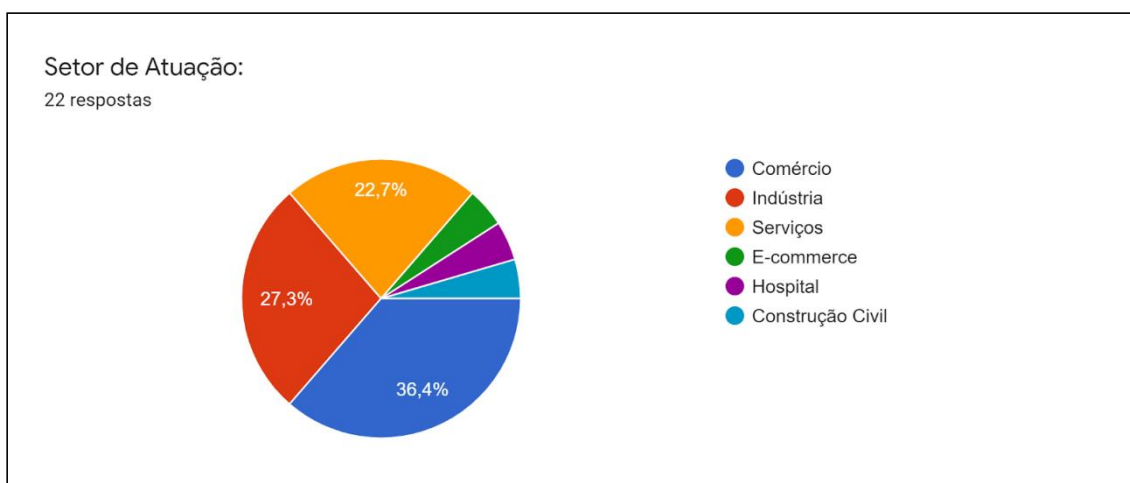
Para Flick (2004), o procedimento metodológico de análise de conteúdo inclui três técnicas: na abreviação da análise do conteúdo, o material é parafraseado, o que significa que trechos e paráfrases menos relevantes que possuam significados iguais são omitidos (primeira redução), e paráfrases semelhantes são condensadas e resumidas (segunda redução). Tem-se, assim, uma combinação da redução do material através da omissão de enunciados incluídos em uma generalização no sentido de resumir esse material em um nível maior de abstração.

4. ANÁLISE E RESULTADOS

4.1 Dados da pesquisa

Procurou-se analisar as respostas das 22 empresas que responderam à pesquisa, que correspondiam em 38% de respostas em relação ao total das 60 empresas pré-selecionadas. Dessa relação, selecionou-se empresas classificadas nas categorias de micro e pequenas empresas, o que permitiu-se estabelecer uma compreensão do estágio de conhecimento das MPEs em relação as normas regulamentadoras de qualidade de vida.

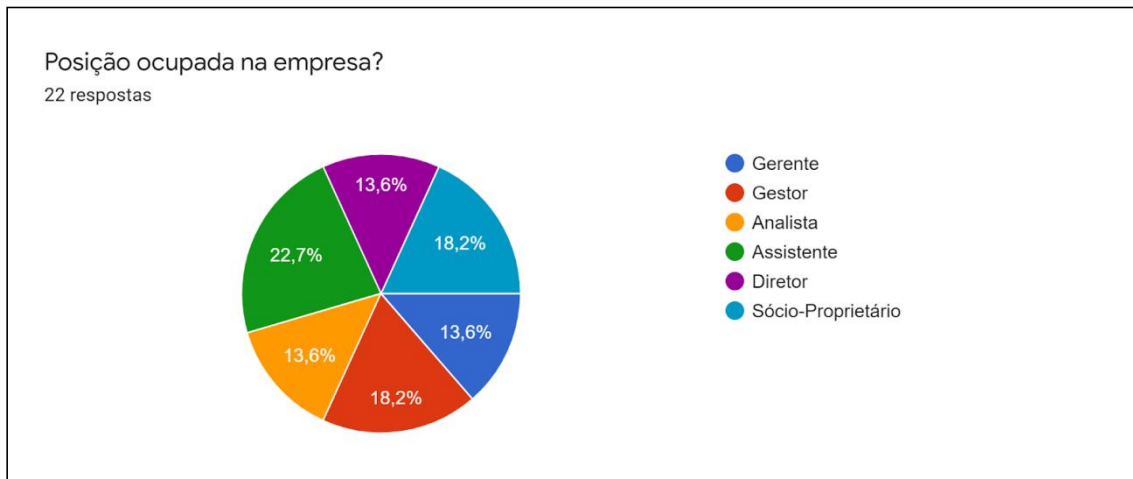
Gráfico 3 - Tipos de empresa



Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados primários coletados, ficou evidenciado que **40,9%** do total das empresas da amostra que responderam ao questionário são comércios, seguido das empresas industriais com **31,8%** e, **27,3%** de empresas de serviços.

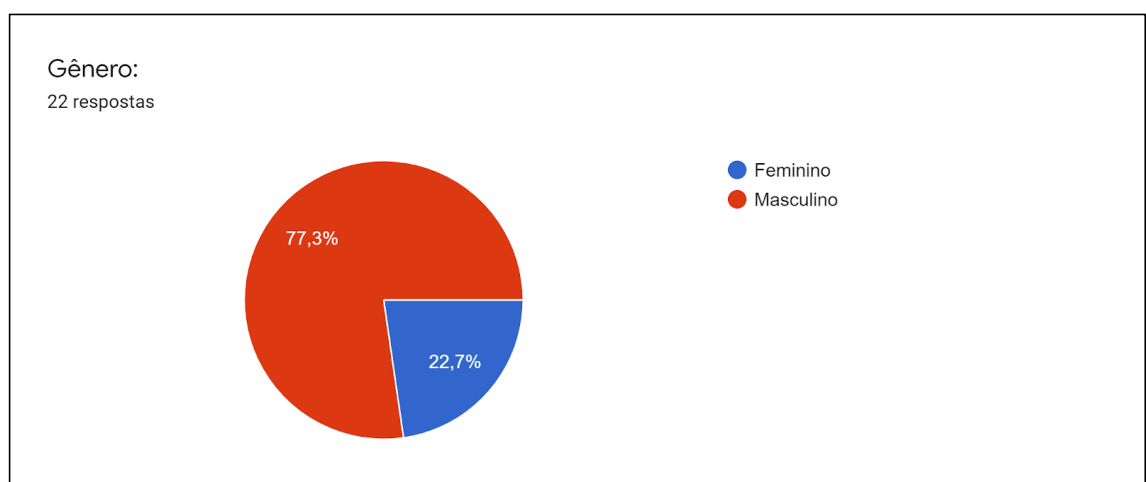
Destaca-se que a região metropolitana de São Paulo é preconizada pelo setor terciário com **68,2%** das empresas pesquisadas, evidenciando que São Paulo é uma cidade de serviços.

Gráfico 4 - Cargo que ocupa

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados primários coletados, ficou evidenciado que **36,4%** são Gestores e Gerentes, **31,8%** são Diretores e Proprietários, **22,7%** dos respondentes são Assistentes e **13,6%** são Analistas.

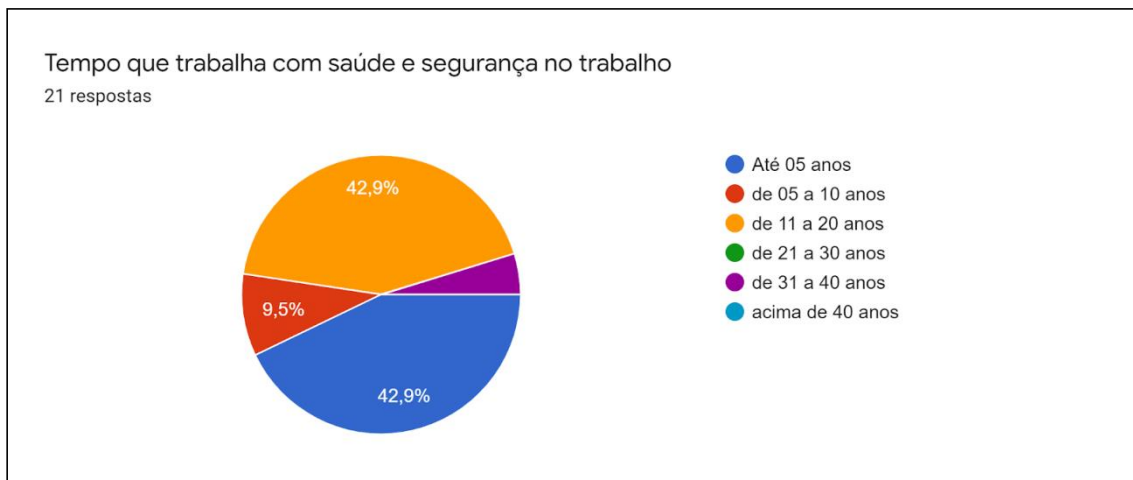
Ressalta-se que **68,2%** dos profissionais pesquisados são da alta direção e gerência o que se deve aumentar a responsabilidade do gestor para com a qualidade de vida dos colaboradores.

Gráfico 5 - Gênero

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados primários coletados, ficou evidenciado que **77,3%** são do sexo masculino e **22,7%** são do sexo feminino.

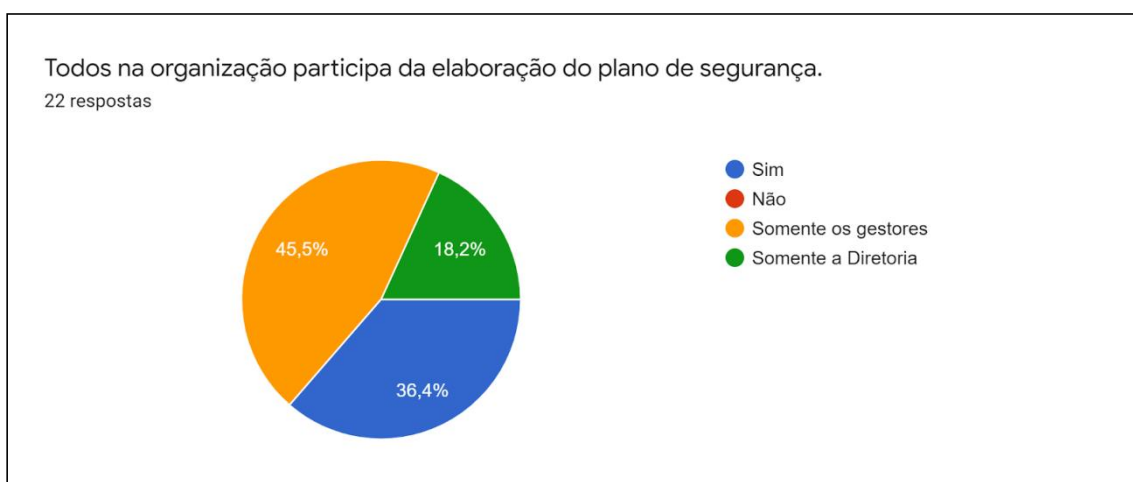
Gráfico 6 - Tempo que trabalha com SST



Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados primários coletados, ficou evidenciado que **42,9%** dos respondentes trabalham até 05 anos com SST, **42,9%** dos respondentes trabalham de 11 a 20 anos com SST, **9,5%** de 05 a 10 anos de experiência em SST.

Gráfico 7 - Participação no plano de segurança

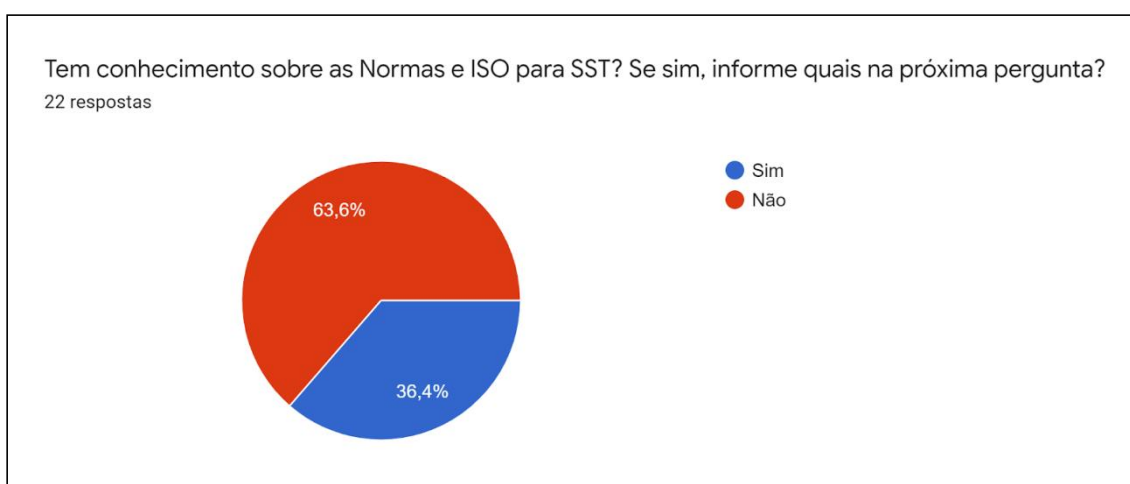


Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados primários coletados, ficou evidenciado que **63,7%** dos trabalhadores de MPEs não participam da elaboração do plano de segurança.

Destaca-se que **63,7%** da parte operacional e chão de fábrica das MPEs não participam da elaboração do plano de segurança, destaca-se a necessidade de o plano atingir todas as pessoas envolvidas nas organizações para surtir o efeito na preservação da qualidade de vida, e saúde ocupacional desses profissionais.

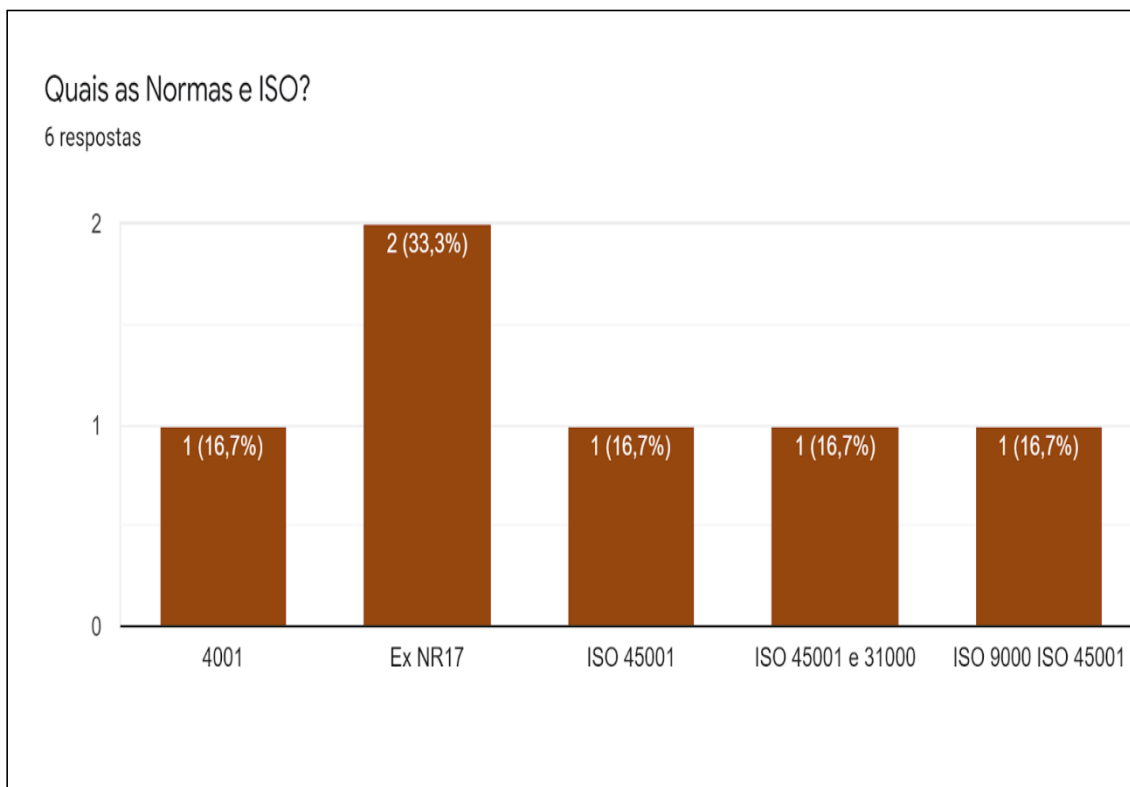
Gráfico 8 - Conhecimento das normas SST e ISO



Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados primários coletados, ficou evidenciado que **63,6%** dos respondentes não tem conhecimento das normas regulamentadoras nas MPEs.

Destaca-se **que 63,6%** das pessoas pesquisadas ainda necessitam ampliar treinamento, comunicação e efetivamente focar na gestão das pessoas, para entender a importância das normas regulamentadoras e consequente qualidade de vida que garante a mudança no ambiente organizacional.

Gráfico 9 - Conhecimento de quais normas SST e ISO

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se os dados primários coletados, ficou evidenciado que dos 22 respondentes, **06** ou **27%** tem conhecimento das normas regulamentadoras nas MPEs pesquisadas.

De acordo com Oliveira (2003) os programas de segurança e saúde no trabalho, em função da cultura dominante na maioria das empresas, são concebidos e orientados normalmente para o atendimento à legislação que dispõe sobre o tema.

Programas fundamentados nesse princípio são, em geral, pobres e de baixo desempenho, por várias razões, mas, principalmente, porque privilegiam as situações de risco que se apresentam em franco desacordo com a Lei e que podem transformar-se em objeto de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou gerar algum tipo de passivo, de natureza trabalhista ou reparatória, em detrimento de outras que podem ser muito mais nocivas à saúde do trabalhador, mas não facilmente perceptíveis, finaliza Oliveira (2003).

A importância das normas regulamentadoras de qualidade de vida no trabalho ficou evidenciada nas entrevistas realizadas, esses gestores acreditam estar no caminho certo quanto ao desenvolvimento das suas equipes para melhorar o desempenho do negócio e tornar a qualidade de vida no trabalho uma ferramenta de gestão com pessoas.

Porém, muitos procedimentos também não são evidenciados nas pesquisas, principalmente com o foco na qualidade de vida do trabalho, onde as decisões nas MPEs em estudo vem de cima para baixo o que pode gerar os conflitos de interesse das partes envolvidas.

Outro fator é o baixo comprometimento dos dirigentes das MPEs na temática segurança e saúde do trabalhador, salvo quando ocorre um acidente que os preocupam ou se poderão sofrer penalidades, é certo que esta postura vem mudando ao longo dos anos, porém cabe ressaltar que somente através do capital humano as empresas terão vantagem competitiva para se manter no mundo altamente globalizado e mudanças a todo instante.

Em algum momento na pesquisa de campo do trabalho em questão um gestor mencionou acerca do alto custo para manter as documentações em dia, cabe salientar que primeiro é lei e obrigatório, por isso reforça-se a necessidade do cumprimento das exigências, e pode-se oferecer vantagem competitiva à MPE conforme afirma Contador (2008) no campo do atendimento. Entende-se pelo projeto de pesquisa apresentado conclui-se que de acordo com Contador (2008) a MPE pesquisada oferece competição em atendimento: 7) em acesso ao atendimento; 8) em projeto do atendimento; e 9) em qualidade do atendimento.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo procurou responder o problema de pesquisa a partir da seguinte questão: como ocorre a aplicabilidade das normas reguladoras nas MPEs da região metropolitana de São Paulo e quais são os seus efeitos na qualidade de vida dos trabalhadores? O resultado foi intermediário para a pergunta do problema de pesquisa, constatou-se que ao cumprir os regulamentos e normativas NR há possibilidade de crescimento das MPES e maior participação em parcerias com as grandes corporações, o que acaba por se tornar estratégico para os negócios o cumprimento das regulamentações.

Analisou-se as teorias fundamentadas e que foram embasadas ou acompanharam a pesquisa levantamento *survey*.

Evidenciou-se que todas as políticas de gestão de pessoas analisadas, qualidade de vida através das normas regulamentadoras oferece ao negócio vantagem competitiva de acordo com Contador (2008) e a pesquisa apresentada comprova o crescimento da MPE que adotou o capital humano como prioridade, integração e o conhecimento com as grandes corporações, de fato, ocorreu benefícios e vantagem competitiva nessa relação.

Verificou-se praticamente a inexistência da percepção das MPE sobre as vantagens em fazer um esforço para atender as grandes corporações, devido à complexidade de normas, regras, que os gestores na sua maioria desconhecem nas MPEs estudadas.

Por meio das análises realizadas neste trabalho, conclui-se que as normas regulamentadoras de qualidade de vida são importantes para o crescimento das MPEs.

Finalizando, evidenciou-se também que as MPEs na sua maioria adotam ou pretendem adotar alguma ferramenta de gestão de pessoas e normas regulamentadoras de qualidade de vida, visando de forma geral atender necessidades de melhoria de desempenho, credibilidade, atender legislação e fortalecer relacionamentos, sejam com clientes, colaboradores, fornecedores ou sociedade, e desta forma consonante com os autores renomados, citados nesta obra, que afirmam que a qualidade de vida no trabalho é um caminho sem volta.

5.1 Contribuição do estudo

Este trabalho procurou colaborar para o avanço do conhecimento em normas regulamentadoras de qualidade de vida nas MPEs, mais um degrau no sentido de encaminhar contribuições para futuras pesquisas sobre os temas relacionados à vida e ao crescimento do colaborador e dos negócios, entendendo que somente através das pessoas as organizações serão competitivas, saudáveis e negócios socialmente responsáveis.

5.2 Sugestões para futuras pesquisas

Como o presente trabalho não esgotou o tema abordado, sugerem-se pesquisas posteriores:

- a) sobre a evidenciação para uma gestão empresarial através do capital humano e qualidade de vida no trabalho das MPEs;
- b) ampliar o impacto das normas regulamentadoras que sofrem alterações mediante exigência do mercado globalizado e as suas variáveis.

5.3. Limitações da pesquisa

Consideram-se como limitações:

- a) a pesquisa foi fundamentada com foco na saúde e segurança do trabalho na região metropolitana de São Paulo. Dessa maneira, não poderá generalizar o seu resultado para outras empresas ou regiões geográficas;
- b) os pesquisados foram somente com foco na saúde e segurança do trabalho, objetivando-se entender o conceito da qualidade de vida no trabalho dentro do contexto das normas reguladoras. Sugerem-se ampliar mais a pesquisa no sentido de buscar o impacto da QVT e modelos que pode melhorar o desempenho do negócio e suas variáveis.

- c) outra limitação foi o reduzido número de empresas analisadas (22 pesquisadas)

5.4 Sugestões para melhoria dos resultados

A visão de uma abordagem sistêmica e integrada na prevenção dos riscos, que amplie o bem-estar e a saúde dos colaboradores, num quadro de gestão que vá muito além da simples aplicação de normas, regulamentos e procedimentos legais pode ser a resposta adequada.

A segurança e a saúde do trabalho atravessam diversos setores estratégicos das organizações, em termos de:

a) filosofia de gestão empresarial: a missão da organização, a sua inserção na comunidade local e num determinado setor econômico, bem como a sua política ambiental, constituem fatores onde a segurança e saúde do trabalho terá uma forte contribuição no desenvolvimento da gestão e da responsabilidade social da organização;

b) estratégias de desenvolvimento das pessoas: a segurança e saúde do trabalho além dos componentes físicos do trabalho, deve estar centrada nas pessoas, integrando as políticas de recrutamento, seleção, formação e avaliação de desempenho dos colaboradores da empresa;

c) estratégias de marketing, de criação dos produtos e sua colocação no mercado de atuação;

d) estratégias econômico-financeiras: a segurança e saúde do trabalho podem favorecer os resultados positivos das estratégias de controle das perdas, redução de custos, preservação do patrimônio, rentabilidade dos equipamentos e da redução ou, mesmo, eliminação de penalidades previstas e aplicadas pelas autoridades;

e) organização do trabalho e da produção: tendo em vista a eliminação, a redução e o controle de riscos, os postos de trabalho, a gestão da qualidade, a gestão ambiental e a responsabilidade social;

f) gestão da informação, um recurso como qualquer outro, um ativo da organização, que assegure que a informação é repassada e entendida por todas as partes interessadas e envolvidas no processo.

REFERÊNCIAS

ABNT. Responsabilidade Social: Sistema da gestão: Requisitos. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, Rio de Janeiro, 2010.

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do Conceito de Qualidade Total.** *Revista de Administração.USP.* v.33, p.40-51. São Paulo.1998

ALMEIDA, C. L.; NUNES, A. B. D. A. Proposta de indicadores para avaliação de desempenho dos Sistemas de Gestão Ambiental e de Segurança e Saúde no Trabalho de Empresas do ramo de engenharia consultiva. **Gestão & Produção**, v. 21, n. 4, p. 810-820, 2014.

BARAN, P. **Higiene e Segurança do Trabalho**, IFSC, Santa Catarina, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** ed. rev. atual. Lisboa: Edições 70, 2010.

BENITE, A. G. **Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Conceitos e Diretrizes Para Implementação da Norma OHSAS 18001 e Guia ILO OSH DA OIT.** São Paulo: O nome da Rosa, 2004.

BEZERRA, C. D. C. F. Agente patogênico. **Info Escola**, 2011. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/microbiologia/agente-patogenico/>>. Acesso em: 16 fev 2020.

BORTOLI NETO, A. **Tipologia de problemas das pequenas e médias empresas.** 1980. 201 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1980.

BRASIL. Anuário Estatístico da Previdência Social. MPS/DATAPREV/INSS. Brasília, p. 917. 2015.

BRASIL. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho - AEAT.** 2014. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-sst/>. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho - AEAT.** 2015. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº. 8213, de 24.07.91 artigo 19. Diário Oficial da União, Brasília, 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria/MS n.º 1.339/1999, de 18 de novembro de 1999. Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, n. 21, p. 21-29, 19 nov. 1999. Seção I.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Política Nacional de Saúde do Trabalhador. Brasília: Ministério da Saúde, 2000. 48 p. Mimeografado.

BRASIL. Norma Regulamentadora (NR) 1 – Disposições Gerais. Ministério do Trabalho e Emprego. 2009. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2020.

BRASIL. Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2012.

BRASIL. Portaria N° 3214, 08 de junho de 1978. Normas Regulamentadoras. Ministério do Trabalho e Emprego. 1978. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2020.

BULL, N.; RIISE, T.; MOEN, B. E. Work-related injuries and occupational health and safety factors in smaller enterprises - a prospective study. *Occup. Med.*, London, GB, v. 52, n. 2, p. 70-74, mar. 2002.

CAMPANHOLE, A.; CAMPANHOLE, H. L. **Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar**. 88. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 1993. 744p.

CARDOSO, V. C. **Estratégia, processos e operações para pequenas e médias empresas**: um método sintético para tornar negócios de pequeno porte auto-sustentáveis no longo prazo. 1998. 151 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1998.

CARVALHO, K. C. **Gestão das informações sobre o ambiente na pequena empresa**: estudo comparativo de casos sobre o processo estratégico no setor de serviços (hoteleiro) da região de Brotas - SP. 2004. 235 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Carlos, São Carlos, 2004.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Décima Sexta Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho. Relatório da Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho. Genebra: ONU. 1998.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução n.º 1.488, de 11 de fevereiro de 1998. [S.l.: s.n.] , [ca. 1998].

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: Revan, UFRJ, 1994. 212 p.

CORREA, C. R. P.; CARDOSO JUNIOR, M. M. Análise e classificação dos fatores humanos nos acidentes industriais. *Production*, v. 17, n. 1, p. 186-198, 2007. Scielo, 2007. ISSN 1980-5411. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132007000100013&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 15 Junho 2020.

CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CROSBY, Philip B. **Qualidade é investimento**, Rio de Janeiro, Ed. José Olympio, 1994.

DE SORDI. J. O. **Desenvolvimento de projeto de pesquisa**. São Paulo: Saraiva, 2017.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 4. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003. 104 p.

DEMING, W. E. **Qualidade: a revolução da administração**. Rio de Janeiro: Marques Saraiva, 1990.

DIAS, E. C. **A atenção à saúde dos trabalhadores no setor saúde no Brasil: realidade, fantasia ou utopia?** 1994. 335 p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

DRUCKER, P.F. **Administrando para o Futuro**. 1ª ed. São Paulo: Ed. Pioneira, 1992.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FRANCO, T.; DRUCK, G. Padrões de industrialização, riscos e meio ambiente. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 3, n. 2, p. 61-72, 1998.

FUNDACENTRO. Desafios e perspectivas da Segurança e Saúde no Trabalho no século XX. FUNDACENTRO. São Paulo, p. 223. 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. [recurso eletrônico]. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama_dos_Pequenos_Negocios_2018_AF.pdfSão Paulo, 2018. Acesso em: 18 Jan 2020

LEMOS, C. R. **Micro, pequenas e médias empresas no Brasil**: novos requerimentos de políticas para promoção de sistemas produtivos locais. 2003. 263 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: QVT**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. 2a ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MACHADO, J. H. M. **Alternativa e processos de vigilância em saúde do trabalhador**: a heterogeneidade da intervenção. 1996. Tese (Doutorado) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.

MENDES, R. (Org.). **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

MINAYO GOMEZ, C.; COSTA, S. T. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 95-109, 1997. Suplemento n. 2.

MINISTÉRIO da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

MINTZBERG, H. **Managing: desvendando o dia a dia da gestão**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

MINTZBERG, H.; AHLSTRAND, B.; LAMPEL, J. **Safári de estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 1999.

MIRANDA, C. R.; DIAS, C. R. PPRA/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. **Cad. Saúde públ.**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 224-232, jan./fev. 2004.

NEBOIT, M. Abordagem dos fatores humanos na prevenção de riscos do trabalho. In: MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Caminhos da análise de acidentes do trabalho**. Brasília: 2003. 102 p.

NOBRE, L.; FREITAS, C. V. **Sistema de informação em saúde do trabalhador no SUS**: proposta de sistema de informação de riscos e danos no trabalho a partir do nível local. Brasília: Ministério da Saúde. Secretaria Nacional de Vigilância Sanitária, 1995. (Projeto apresentado à Divisão de Saúde do Trabalhador). Mimeografado.

OHSAS 18002:2008. Occupational Health and Safety Management Systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001. OHSAS Project Group, London, 2008.

OLIVEIRA, J.C. **Gestão de riscos no trabalho: uma proposta alternativa**. Minas Gerais, Fundacentro/CEMG, 1999.

OLIVEIRA, J.C. **Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida**. São Paulo, São Paulo Perspectiv, 2003.

OLIVEIRA, S.G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

OMS. OPAS/OMS apoia governos no objetivo de fortalecer e promover a saúde mental da população. OPAS, 2016. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839>. Acesso em: 15 Junho 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Promoção da saúde**: uma antologia. Washington, DC: OPAS, 1996. (Publicação científica, 557).

PASTORE, C. **Custo do acidente do trabalho no Brasil**. Brasília: [s. n.], 1999.

PINHEIRO, M. **Gestão e desempenho das empresas de pequeno porte**. 1996. 269 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. de S.; WANDERLEY, J. C. V.; CORREIA, L. M.; PERES, M. de H. de M. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed. revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, M. E. **O conhecimento nas micro e pequenas empresas:** um estudo sobre a absorção e utilização nas micro e pequenas empresas fluminenses. 2000. 158 f. Tese (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. del P. B. **Metodologia de pesquisa.** 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SEBRAE. **Onde estão as Micro e Pequenas Empresas em São Paulo.** Observatório das MPEs SEBRAE-SP. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Indicadores/onde_mpes_sp.pdf São Paulo, 2018. Acesso em: 25 Jan 2020

SEBRAE. **Pequenos Negócios em Números.** Panorama dos Pequenos Negócios. Disponível em:

SPEDO, S. M. **Saúde do trabalhador no Brasil:** análise do modelo de atenção proposto para o Sistema Único de Saúde (SUS). 1998. Tese (Dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira.** 9ª. edição. São Paulo: Atlas, 2019.

TACHIZAWA, T.; OLIVEIRA, L. H.; PICCHIAI, D. **Reflexões conceituais abordadas em banca de defesa acadêmica.** Campo Limpo Paulista: Editora Faccamp, 2019

TRIVELATO, G. C. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho : fundamentos e alternativas.** Fundacentro, Belo Horizonte, 2002. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/CTN/sistemas_gestao_saude_trabalho.pdf>. Acesso em: 18 Junho 2020.

VENTURA, M. <https://oglobo.globo.com/economia/acidentes-de-trabalho-custaram-26-bi-previdencia-entre-2012-2017-22457030>. **O Globo**, 17 set. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/acidentes-de-trabalho-custaram-26-bi-previdencia-entre-2012-2017-22457030>>. Acesso em: 15 Dezembro 2019.

VENTURA, M. <https://oglobo.globo.com/economia/acidentes-de-trabalho-custaram-26-bi-previdencia-entre-2012-2017-22457030>. **O Globo**, 17 set. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/acidentes-de-trabalho-custaram-26-bi-previdencia-entre-2012-2017-22457030>>. Acesso em: 20 Junho 2020.

VILELA, R. A. G.; IGUTI, A. M.; ALMEIDA, I. M. Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 570-579, mar./abr., 2004

WALTON, R. E. Quality of working life : what is it? **Sloan Management**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WÜNSCH FILHO, V. Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 15, n.1, p. 45-51, 1999.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman. 2001.

APÊNDICE A – PERFIL DO ENTREVISTADO

1.Nome:_____

2.Gênero: () Masculino () Feminino

3.Posição ocupada na empresa?

() Gestor () Preposto do Gestor () Gerente () Analista () Assistente

4.Grau de Escolaridade:

() Médio () Técnico () Superior () Pós-graduado () Mestrado () Doutorado

5.Faixa etária:

() De 18 a 24 anos () De 25 a 35 anos () De 36 a 50 anos () De 51 a 65 anos

() A partir de 66 anos

6.Tempo que trabalha na empresa (anos) _____.

7.Tempo que trabalha com gestão da segurança do trabalho (anos) _____.

APÊNDICE B – CONHECIMENTO SOBRE NRs DE QUALIDADE DE VIDA

Questionário de múltipla escolha, elaborado via Google Forms.

1. Tempo que trabalha com saúde e segurança no trabalho:

Até 05 anos

de 11 a 20 anos

de 21 a 30 anos

de 31 a 40 anos

acima de 40 anos

2. Setor de Atuação:

Comércio

Indústria

Serviços

3. Realizo treinamento sobre SST.

Sempre

Frequentemente

Ocasionalmente

Nunca

4. Segurança no trabalho é tratado com prioridade no seu ambiente.

Sempre

Algumas vezes

Nunca

5. A sua tarefa é feita de acordo aos procedimentos de segurança.

Sempre

Frequentemente

Ocasionalmente

Nunca

6. A empresa cumpre os compromissos junto aos empregados na área de prevenção.

Sempre

Frequentemente

Ocasionalmente

Nunca

7. Todos na organização participam da elaboração do plano de segurança.

Sim

Não

Somente os gestores

Somente a Diretoria

8. Há um manual com práticas a serem adotadas em caso de emergência

Sim

Não

9. Tem conhecimento sobre as Normas e ISO para SST? Se sim, informe quais na próxima pergunta?

Sim

Não

10. Quais as Normas ISO?

11. Conhece os relatórios para eliminar perigos e riscos ocupacionais existentes.

Sim

Não

Parcialmente

Desconheço esses relatórios

12. Existe um sistema de gestão em SST

Sim

Não

13. Existe uma política de melhoria contínua

Sim

Não

Parcialmente

Desconheço

14. É importante a política de segurança no trabalho adotada pela empresa.

Discordo totalmente

Discordo

Nem concordo / Nem discordo / Desconheço

Concordo

Concordo totalmente

15.As informações sobre segurança estão disponíveis e acessíveis a todos

Não sei

Nunca

Às vezes

Sempre

APÊNDICE C – CARTA DE APRESENTAÇÃO ÀS EMPRESAS

Campo Limpo Paulista, fevereiro de 2020.

Ao(À)

Ilmo(a) Sr.(a)

Sócio(a) proprietário(a) da Empresa

Prezado(a) administrador(a),

Sou aluno do curso de Mestrado Profissional em Administração das Micro e Pequenas Empresas, na UNIFACCAMP – Centro Universitário Campo Limpo Paulista e estou em fase de conclusão do curso.

Para tanto, é necessário a elaboração da dissertação e a mesma requer uma pesquisa de campo para o seu desenvolvimento.

A pesquisa que estou desenvolvendo sob orientação do Prof. Dr. Djair Picchiali versa sobre as normas regulamentadoras de qualidade de vida no trabalho, segurança do trabalho; higiene e medicina ocupacional; saúde e segurança ocupacional; leis trabalhistas.

Para a sua conclusão é necessário coletar dados através de entrevista e aplicação de questionário.

Assim sendo, será apresentado um questionário composto de perguntas fechadas e abertas e um roteiro semi-estruturado que servirá de roteiro para o desenvolvimento da entrevista, cuja participação sua será de grande valia.

Na condição de pesquisador, comprometo-me a utilizar os dados coletados somente para esta pesquisa, dando tratamento confidencial às informações coletadas, e a disponibilizar para a empresa o resultado e as conclusões obtidas no estudo.

Desde já agradeço compreensão e colaboração no processo de pesquisa e coloco-me a inteira disposição para eventuais esclarecimentos.


Willian Pereira

E-mail: vendas.wpereira@gmail.com

ANEXOS

ANEXO A

APR – ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCO

	ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCO - APR -		Data: 11/01/2018	REV.:	PAG.: 01
	Depo. / Setor:		Atividade: Instalação de Piso Tátil Responsável: William Pereira e Geraldo Nicodeno da Silva	Função: Encarregado e Ajudante	

Empa	Risco/Risco	Causa/Fonte	Efeito	Nº exp.	Tempo Exp.	Controle Existente	Ação Proposta
Descarga dos materiais no local da instalação	Risco de acidentes	Queda de materiais	Lesão, esmagamento de membros inferiores	02		Utilizar EPI (calçado de segurança com biqueira de PVC)	Redobrar a atenção na execução das tarefas
Isolamento da área	Risco de acidentes	Queda de materiais	Lesão, esmagamento de membros inferiores	02		Utilizar EPI (calçado de segurança com biqueira de Aço)	Isolar a área e redobrar a atenção nas atividades
Preparo das superfícies para execução das atividades	Produtos químicos	preparo para aplicação dos produtos químicos (cola de contato)	Problemas respiratórios, Inoxicação, ação depressora do sistema nervoso central, ação irritante da pele e mucosas.	02		Utilização de EPI's (massam de proteção respiratória PFF2, luva látex, óculos de segurança ampla visão)	Utilizar EPI's e revestimento nas atividades
Instalação do piso tátil	Produtos químicos, risco ergonômico	preparo para aplicação da cola de contato, postural, movimentos repetitivos	Problemas respiratórios, Inoxicação, Dores musculares	02		Utilização de EPI's (massam de proteção respiratória PFF2, luva látex)	Utilizar EPI's corretamente, revestimento nas atividades e manter postura adequada
Retirar isolamento/liberação da área	Risco de acidentes	Queda de materiais	Lesão, esmagamento de membros inferiores	02		Utilizar EPI (calçado de segurança com biqueira de Aço)	Utilizar EPI's e revestimento nas atividades

Ana Cleia S. Souza – Tec. Seg. Trabalho Reg. SP/074245


 Ana Cleia S. Souza
 Tec. Segurança
 Reg. SP/074245

ANEXO B

ORDEM DE SERVIÇO



ORDEM DE SERVIÇO: AJUDANTE DE SERVIÇOS GERAIS

Eu, Geraldo Nicodeno da Silva, portador do RG 15.270.125-4 exercendo a função de ajudante de serviços gerais na empresa discriminada, declaro ter recebido por parte da WILLIAN PEREIRA todas as informações sobre a ORDEM DE SERVIÇO específica para minha função.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Portaria 3.214 do MTE – item 18.28 da norma regulamentadora – NR 18.

Normas regulamentadoras NR04; NR05; NR06; NR 10; NR17; NR23; NR24.

TÓPICOS DA ORDEM DE SERVIÇO

- As normas de segurança, como parte do regulamento da empresa, devem ser obedecidas a fim de se prevenir os acidentes de trabalho.
- Os equipamentos de proteção individual EPI's, tais como capacete de proteção e calçados de segurança e uniformes são de uso obrigatório na obra.
- No manuseio de materiais perfure cortantes é obrigatório o uso de luvas de segurança.
- Para trabalhos em altura utilize somente bancadas ou andaimes que ofereçam total estabilidade. Acima de 2,0m de altura é obrigatório o cinto de segurança tipo paraquedista adequadamente ancorado em estrutura fixa.
- Para trabalhos que ofereçam riscos de projeção de partículas nos olhos, é obrigatório o uso de óculos de proteção.
- Fique atento a sinalização de segurança e obedeça todas as placas, avisos e cartazes de segurança.
- Nunca retire ou inutilize qualquer sinalização de segurança.
- Antes de iniciar uma tarefa, tome conhecimento de todos os riscos de acidentes e suas formas de prevenção.
- Não permaneça sob cargas suspensas ou próximos a locais com risco de queda de materiais.
- Ferramentas e equipamentos nunca devem ser improvisados. Use sempre o tipo correto de ferramenta ou equipamento no trabalho a ser feito.
- Nunca levante materiais com peso excessivo sem ajuda de um companheiro.
- Armazene inflamáveis somente em locais ventilados próximos de extintores e distante da fonte de calor, evitando fumar nas proximidades.
- No caso de acidente de trabalho, comunique sempre que possível ao seu superior e procure atendimento junto ao setor de segurança da obra.

1

ANEXO C

TREINAMENTO



TREINAMENTO

PERIÓDICO – DATA: 10/01/2020

Eu, Geraldo Nicodeno da Silva, portador do RG 15.270.125-4 exercendo a função de Ajudante Geral na empresa declaro ter recebido treinamento admissional por parte da **WILLIAN PEREIRA 28175701897** situada na Rua Carvalho do Brasil, n. 217 – CEP 08050-290 - São Paulo SP, com carga horária de seis horas conforme a NR 18.28.1, antes de iniciar as minhas atividades de trabalho, recebendo cópia do mesmo e estando ciente das minhas obrigações na prevenção de acidentes, consultando sempre o meu superior em qualquer situação irregular de riscos de acidentes que impeçam o meu trabalho com segurança, bem como recebi treinamento periódico na data supra informada 10/01/2020. Considero-me responsável por qualquer ato inseguro ou negligência que venha a praticar no exercício das minhas atividades laborais.

- Riscos de acidentes (queda de materiais, cortes, perfurações, choque elétrico, ruído, queda de nível diferente e projeção de partículas nos olhos.
- Riscos ergonômicos (postura incorreta)
- Riscos Químicos (contato com produtos químicos e poeiras) e biológicos.

-
- Responsabilidade da Willian Pereira 28175701897 na Segurança do Trabalho;
 - Responsabilidade do trabalhador na Segurança do Trabalho;
 - Condições e meio ambiente do trabalho;
 - Uso adequado dos equipamentos de proteção individual;
 - Higienização, guarda e conservação dos EPI'S;
 - Riscos de trabalhos com equipamentos elétricos;
 - Importância da organização, higiene e limpeza.
 - Procedimentos adotados na ocorrência de acidentes;
 - Proibição de trabalhos após ingestão alcoólica;
 - Noções básicas de primeiros socorros e situações de emergência;
 - Noções básicas de Combate a Incêndio
 - Noções básicas de Gestão de Resíduos
 - Obrigatoriedade do uso do crachá.

Ana Flávia S. Sousa
 Tec. Seg. Trabalho
 nº/0074245

Téc. Segurança do Trabalho

Geraldo Nicodeno da Silva

ANEXO D

ASO – ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PERIÓDICO

2º Via

ASO - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO
CLÍNICA SANTA CLARA
Dr. Edivaldo Peterson Angelis
Médico do Trabalho - CRM-SP 36.750 - CRM Tb 16.378
Rua Tenente Luis Fernando Lobo, 231 - São Miguel Paulista - São Paulo - SP (Próx. Ao Banco do Brasil)
Tels.: (11) 2297-4101 / 2297-7714

ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Admissional Periódico Retorno ao serviço
 Mudança de Função Demissional

Empresa: William Pereno
Endereço: _____
Conforme NR - 7, Portaria nº 24 de 29/12/94 da S.S.S.T. Para o cumprimento do PCMSO
Atesto que o(a) Sr. (A) Gerardo Medeiros da Silva
RG: 15271254 Data Nasc.: 06/2/62

Foi Clinicamente Examinado Estando Exposto aos Riscos Ocupacionais

Físicos Ruído
 Químicos _____
 Biológicos _____
 Ergonômicos _____
 Ausência de Riscos Específicos _____

(Riscos e Exames Complementares conforme planejamento do PCMSO itens B e C da NR 7.4.4.3)

Realizou os Seguintes Exames Complementares

Exame Clínico, _____ 04/10/19
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Sendo Considerado: Apto Apto com Restrição Inapto Temporário Inapto

Observações: _____

Para Exercer a Função de: Ajudante de Serviços Gerais

Data: 04/10/19

Dr. Edivaldo Peterson Angelis
Médico do Trabalho
CRM SP 36750 - CRM Tb 16.378

Recebi 2ª Via

Assinatura do Trabalhador

ANEXO E

FICHA DE EPI



FICHA DE CONTROLE DE EPI's

Chapa: 001002 / Nome: Geraldo Nicodeno da Silva

Data: 20/01/2020 Função: Ajudante de Serviços Gerais / Admissão: 21/07/2014

Termo de Responsabilidade

- 1) Declaro para os devidos fins que recebi de Willian Pereira 28175701897 gratuitamente os EPI's relacionados neste controle, em perfeito estado de conservação e funcionamento.
- 2) Recebi informações e treinamentos sobre o uso adequado e obrigatório
- 3) Comprometo-me a usá-los apenas para a finalidade a que se destinam
- 4) Responsabilizo-me pela guarda e conservação, comunicando a minha chefia imediata qualquer alteração que os torne impróprios para o uso de conformidade com a ata regulamentadora NR da portaria n. 3214. de 08/06/1978 do MTB e com o artigo 158, inciso I e II e Parágrafo Único, letras "A" e "B" da CLT.

Fico ciente que:

- 1) Devo devolver os EPI's sob minha guarda quando, por qualquer razão, termine meu contrato de trabalho com a Willian Pereira 28175701897. Em caso de dano ou perda por uso inadequado ou negligencia, obrigo-me a indenizar a Willian Pereira 2817547018987 pelo valor apurado na ocasião, segundo o parágrafo único do Art. 462 da CLT.
- 2) Os EPI' de substituição freqüentes serão entregues pelo almoxarifado.

Assim, estando de acordo, assino o presente.

São Paulo, 20 de Janeiro de 2020.



Gerardo Nicodeno da Silva

Data da entrega: 20/01/2020

· CAPACETE C/ JUGULAR – C.A Nº 29.638 Assinatura: _____
 · ÓCULOS SEGURANÇA – C.A Nº 14.289 Assinatura: _____
 · PROTETOR AURICULAR – C.A Nº 80.92 Assinatura: _____
 · PROTETOR JOELHEIRA – C.A Nº 20043 Assinatura: _____

Devolução: Assintura _____

ANEXO F

SEGURO DE VIDA E ACIDENTES EXIGIDOS PELAS GRANDES EMPRESAS


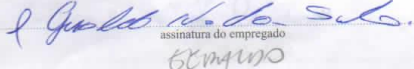



**CERTIFICADO INDIVIDUAL DE SEGURO DE VIDA
EM GRUPO E/OU ACIDENTES PESSOAIS COLETIVO
PORTO SEGURO CIA DE SEGUROS GERAIS - 05886**

Al. Barão de Piracicaba, 618 - 3º andar Campos Eliseos - SP - CEP: 01216-010 - FONE (0XX11) 3366-3377 0800-727-9393						
Ouvidoria: 0800-727-1184 SAC: 0800-727-2746 (Informação, reclamação e cancelamento) - 0800-727-8736 (Atendimento exclusivo para deficientes auditivos)						
C.N.P.J : 61.198.164/0001-60 - Processo SUSEP Nro: 10.005843/99-51 - AUTORIZADA A FUNCIONAR PELO DECRETO 20.138 DE 06/12/1945						
SUCURSAL	APÓLICE V.G	APÓLICE APC	ESTIPULANTE	SUB-ESTIPULANTE	ITEM	
8	2061091	4058351	1152228	1152228	2	
PROPOSTA	CERTIFICADO					
39 - 02140745	1152228 / 2					
DADOS DO SEGURO						
ESTIPULANTE	: WILLIAN PEREIRA			CNPJ (MF)	: 017.083.057/0001-02	
SUB-ESTIPULANTE	: WILLIAN PEREIRA			CNPJ (MF)	: 017.083.057/0001-02	
ENDEREÇO	: R CARVALHO DO BRA Nro: 217 SAO PAULO SP			CEP	: 08050-290	
TELEFONE	:					
SEGURADO PRINCIPAL	: GERALDO NICODEMO DA SILVA			DATA DE NASCIMENTO	: 06/12/1962	
ENDEREÇO	: R CARVALHO DO BRA Nro: 217 SAO PAULO SP			CEP	: 08050-290	
CPF	: 044.761.358-89					
VIGENCIA SEGURADO	: DAS 24H DE 06/10/2017 ATE 24H DE 06/10/2019			ULTIMA ALTERACAO	: 19/10/2017	
VIGENCIA APOLICE	: DAS 24H DE 06/10/2018 ATE 24H DE 06/10/2019			*PL:	0.00% R\$ 0.00	
CAPITAIS SEGURADOS E PRÊMIOS						
RAMO		CAPITAL SEGURADO	I.O.F.		PREMIO	
982 MORTE ACIDENTAL		50.000,00	0,10224		27,00724	
982 INVALIDEZ POR ACIDENTE ATE(*)		50.000,00	0,05148		13,59848	
993 MORTE		18.750,00	0,25719		67,93757	
993 COBERTURA AUTOMATICA DE CONJUGE		3.750,00	0,03086		8,15250	
993 COBERTURA AUTOMATICA DE FILHOS		3.750,00	0,01301		3,43645	
(*) CONFORME CONDIÇÕES GERAIS DO SEGURO, DISPONÍVEIS NO SITE WWW.PORTOSEGURO.COM.BR						
AS IMPORTÂNCIAS SEGURADAS DE MORTE E MORTE ACIDENTAL, QUANDO CONTRATADAS, NÃO SE ACUMULAM						
CLAUSULAS						
RAMO		CAPITAL SEGURADO	I.O.F.		PREMIO	
929 AUXILIO FUNERAL		2.250,00	0,03086		8,15251	
BENEFICIÁRIOS						
NOME	CPF	GRAU DE PARENTESCO			PARTICIPACAO	
FORMA DE PAGAMENTO						
QTDE.PARC.	FORMA DE PAGAMENTO	PARCELA	DATA VENCIMENTO	I.O.F.	ADIC FRAC	VALOR
01	A VISTA 30 DIAS	01	23/10/2018	0,49	0,00	128,28
SUSEP	CORRETOR					UNIDADE EMISSORA
58156J	SPERO CORRETORA DE SEGS LTDA		10.0581569			PORTO VIDA EMPR

ANEXO G

FICHA DE REGISTRO

Característicos físicos		VISTO DA FISCALIZAÇÃO	
Cor	CF Foto		
Cabelo			
Olbos			
Altura			
Peso			
Sinais			
<p>Sr. GERALDO ARCONDENO DA SILVA, portador da C.T.P.S. nº 61722 Série 00010-SP ; C.T.P.S. (Rural) nº Série ; C.P.F. nº 044761358-89 ; Título de Eleitor nº 789114601-08 zona; Cédula de Identidade R.G. nº JS.270 125-4 SP foi admitido em 21 de JULHO de 2014 para exercer a função de Af. SERV. GENAIS com o salário de RS 909,00</p> <p>HOUCENTOS REAIS</p> <p>per MES no seguinte horário de trabalho: das 0800 às 1800 horas, com 02 horas de intervalo para repouso e alimentação. SEXTA 0800 as 1700</p>			
SITUAÇÃO PERANTE O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO			
É optante?		Data da opção	Data da retratação
Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>		21 / 07 / 2014	/ /
		Banco depositário C. E. P.	
<p>Nacionalidade BRASILEIRA Filho de HELENA PEREIRA SANTANA e de VICENTE PEREIRA DA SILVA nascido em MANGUOLAS - MG em 06 de DEZEMBRO de 1982 Estado civil CASADO Nome do cônjuge Grau de instrução 2º Grau Residência Rua DANIEL NORONHA 199 30.070-220 - SP CEP 08430-220 Car. Nat. Habilitação nº { Série / Categ.</p>		<p>QUANDO ESTRANGEIRO</p> <p>Carteira modelo 19 nº Nº Registro Geral Casado(a) e/ brasileira(o)? Nome do cônjuge Tem filhos brasileiros? Quantos? 199 Data da chegada ao Brasil: de de Naturalizado. Decreto nº</p>	<p>PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL (PIS)</p> <p>Cadastrado em / / sob nº 10786704656 dep. no Banco CEP endereço Códigos { Banco 104 / Agência 1086-3 endereço da agência Obs.:</p>
Beneficiários: Esposa			
<p>SAO PAULO 21 de JULHO de 2014</p> <p> assinatura do empregado GERALDO</p>			
			<p> (Polegar direito)</p>

ANEXO H

PPRA

CLINICA SANTA CLARA – MEDICINA DO TRABALHO

2019

PPRA
PROGRAMA DE PREVENÇÃO
DE RISCOS AMBIENTAIS

Elaborado em 17 de Junho de 2019
Validade até 16 de Junho de 2020

Empresa

WILLIAN PEREIRA - ME
Nome Fantasia Meu Mundo Acessivel
CNPJ: 17.083.057/0001-02
Rua Carvalho do Brasil nº 217, Jardim das Camélias, São Paulo-SP
Cep. 08.050-290

ANEXO I

PCMSO

CLINICA SANTA CLARA-MEDICINA DO TRABALHO



PCMSO
PROGRAMA DE CONTROLE
MÉDICO DE SAÚDE
OCUPACIONAL
NR - 7

Elaborado em 17 de Junho de 2019
Validade até 16 de Junho de 2020

Empresa

WILLIAN PEREIRA - ME
Nome Fantasia Meu Mundo Acessivel
CNPJ: 17.083.057/0001-02
Rua Carvalho do Brasil nº 217, Jardim das Camélias, São Paulo-SP
Cep. 08.050-290

Medicina e Segurança do Trabalho – Clínica Santa Clara
Rua: Tte. Luis Fernando Lobo, 23, São Miguel Paulista – SP
Telefones 2297-4101/ 2297-7714
[www. Medicodotrabalhosantaclara.com.br](http://www.Medicodotrabalhosantaclara.com.br)

ANEXO J**REDAÇÃO DA CLT CAPÍTULO V ART. 159**

Continuação a redação da lei Art. 159

Art . 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

SEÇÃO II

Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição,

Art . 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

Art . 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

§ 1º - As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.

§ 2º - A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º - Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º - Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em conseqüência, resultarem danos a terceiros.

§ 5º - O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

§ 6º - Durante a paralização dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

SEÇÃO III

Dos Orgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas

Art . 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;

b) o numero mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Art . 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art . 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art . 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

SEÇÃO IV

Do Equipamento de Proteção Individual

Art . 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Art . 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

SEÇÃO V

Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho

Art . 168 - Será obrigatório o exame médico do empregado, por conta do empregador.

§ 1º - Por ocasião da admissão, o exame médico obrigatório compreenderá investigação clínica e, nas localidades em que houver, abreugrafia.

§ 2º - Em decorrência da investigação clínica ou da abreugrafia, outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O exame médico será renovado, de seis em seis meses, nas atividades e operações insalubres e, anualmente, nos demais casos. A abreugrafia será repetida a cada dois anos.

§ 4º - O mesmo exame médico de que trata o § 1º será obrigatório por ocasião da cessação do contrato de trabalho, nas atividades, a serem discriminadas pelo Ministério do Trabalho, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

§ 5º - Todo estabelecimento deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros médicos.

Art . 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

SEÇÃO VI

Das Edificações

Art . 170 - As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.

Art . 171 - Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

Parágrafo único - Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art . 172 - Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais.

Art . 173 - As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou de objetos.

Art . 174 - As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.

SEÇÃO VII

Da Iluminação

Art . 175 - Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.

§ 1º - A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

§ 2º - O Ministério do Trabalho estabelecerá os níveis mínimos de iluminamento a serem observados.

SEÇÃO VIII

Do Conforto Térmico

Art . 176 - Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.

Parágrafo único - A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.

Art . 177 - Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas.

Art . 178 - As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.

SEÇÃO IX

Das Instalações Elétricas

Art . 179 - O Ministério do Trabalho disporá sobre as condições de segurança e as medidas especiais a serem observadas relativamente a instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição ou consumo de energia.

Art . 180 - Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

Art . 181 - Os que trabalharem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choque elétrico.

SEÇÃO X

Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

Art . 182 - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas sobre:

I - as precauções de segurança na movimentação de materiais nos locais de trabalho, os equipamentos a serem obrigatoriamente utilizados e as condições especiais a que estão sujeitas a operação e a manutenção desses equipamentos, inclusive exigências de pessoal habilitado;

II - as exigências similares relativas ao manuseio e à armazenagem de materiais, inclusive quanto às condições de segurança e higiene relativas aos recipientes e locais de armazenagem e os equipamentos de proteção individual;

III - a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados.

Parágrafo único - As disposições relativas ao transporte de materiais aplicam-se, também, no que couber, ao transporte de pessoas nos locais de trabalho.

Art . 183 - As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizados com os métodos racionais de levantamento de cargas.

SEÇÃO XI

Das Máquinas e Equipamentos

Art . 184 - As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a

prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único - É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

Art . 185 - Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

Art . 186 - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas adicionais sobre proteção e medidas de segurança na operação de máquinas e equipamentos, especialmente quanto à proteção das partes móveis, distância entre estas, vias de acesso às máquinas e equipamentos de grandes dimensões, emprego de ferramentas, sua adequação e medidas de proteção exigidas quando motorizadas ou elétricas.

SEÇÃO XII

Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão

Art . 187 - As caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão deverão dispor de válvula e outros dispositivos de segurança, que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com a sua resistência.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho expedirá normas complementares quanto à segurança das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, especialmente quanto ao revestimento interno, à localização, à ventilação dos locais e outros meios de eliminação de gases ou vapores prejudiciais à saúde, e demais instalações ou equipamentos necessários à execução segura das tarefas de cada empregado.

Art . 188 - As caldeiras serão periodicamente submetidas a inspeções de segurança, por engenheiro ou empresa especializada, inscritos no Ministério do Trabalho, de conformidade com as instruções que, para esse fim, forem expedidas.

§ 1º - Toda caldeira será acompanhada de "Prontuário", com documentação original do fabricante, abrangendo, no mínimo: especificação técnica, desenhos, detalhes, provas e testes realizados durante a fabricação e a montagem, características funcionais e a pressão máxima de trabalho permitida (PMTP), esta última indicada, em local visível, na própria caldeira.

§ 2º - O proprietário da caldeira deverá organizar, manter atualizado e apresentar, quando exigido pela autoridade competente, o Registro de Segurança, no qual serão anotadas, sistematicamente, as indicações das provas efetuadas, inspeções, reparos e quaisquer outras ocorrências.

§ 3º - Os projetos de instalação de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão deverão ser submetidos à aprovação prévia do órgão regional competente em matéria de segurança do trabalho.

SEÇÃO XIII

Das Atividades Insalubres ou Perigosas

Art . 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art . 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Art . 191- A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art . 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art . 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Art . 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art . 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º - Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização exofficio da perícia.

Art . 196 - Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do artigo 11.

Art . 197 - Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único - Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidas, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

SEÇÃO XIV

Da Prevenção da Fadiga

Art . 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

Art . 199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

SEÇÃO XV

Das Outras Medidas Especiais de Proteção

Art . 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das

refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

SEÇÃO XVI

Das Penalidades

Art . 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo."

Art . 2º - A retroação dos efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade, de que trata o artigo 196 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a nova redação dada por esta Lei, terá como limite a data da vigência desta Lei, enquanto não decorridos 2 (dois) anos da sua vigência.

Art . 3º - As disposições contidas nesta Lei aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, as entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

§ 1º - Ao Delegado de Trabalho Marítimo ou ao Delegado Regional do Trabalho, conforme o caso, caberá promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho em relação ao trabalhador avulso, adotando as medidas necessárias inclusive as previstas na Seção II, do Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe for conferida pela presente Lei.

§ 2º - Os exames de que tratam os §§ 1º e 3º do art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação desta Lei, ficarão a cargo do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS, ou dos serviços médicos das entidades sindicais correspondentes.

Art. 4º - O Ministro do Trabalho relacionará o artigos do Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja aplicação será fiscalizada exclusivamente por engenheiros de segurança e médicos do trabalho.