

Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho: Um Estudo em um Hotel de Rede Localizado na Orla Marítima de João Pessoa/PB



Karla Pereira de Lima¹; Thales Batista de Lima²

Universidade Federal da Paraíba

RESUMO

A segurança e saúde dos funcionários no ambiente de trabalho não eram vistos como uma prioridade para os empregadores, por isso era expressivo o número de acidentes e doenças que ocorriam com os mesmos. Após a Revolução industrial iniciou-se a regulamentação das horas de trabalho e de um ambiente e equipamentos mais seguros para preservar a saúde dos colaboradores. O presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos funcionários do hotel pesquisado a respeito dos aspectos relacionados à segurança e saúde dos funcionários, abordando fundamentalmente pontos como: o histórico, tipos e gravidades dos acidentes, causas e consequências, programas de prevenção e ambiente de trabalho saudável. Este trabalho é de abordagem quantitativa, descritiva, e se considera como um estudo de caso, tendo em vista que ocorreu em um único hotel localizado na cidade de João Pessoa-PB. Na análise dos dados foi utilizado à estatística descritiva, a tabulação ocorreu por meio do software Excel, tendo gráficos que representem os percentuais correspondentes a cada questão seguidos por suas respectivas inferências. Assim sendo, os resultados mostram que, no hotel estudado há uma preocupação com a saúde e segurança dos funcionários e os mesmos demonstraram satisfação com a segurança que o hotel fornece. O hotel proporciona uma conscientização coletiva e mantém uma comissão interna de prevenção de acidentes. Conclui-se que o hotel pesquisado é uma organização que se preocupa com o bem-estar do seu funcionário e preza pela segurança dos mesmos.

Palavras chave: Segurança e saúde, acidente, trabalho, hotel.

ABSTRACT

The safety and presence of workers were not seen as a priority for employers, so the number of accidents and illnesses that occurred with them was significant. After the Industrial Revolution, an assessment of working conditions and a safer environment for employees' health should be made. The objective of this study is to identify the employees of the hotel in order to respect the aspects related to the safety and health of employees, addressing fundamental aspects such as: history, types and severities of accidents, causes and consequences, programs prevention and the healthy work environment. No longer refers to the characterization of this research, this is a quantitative descriptive statistical work, and is considered as a case study, considering what happened in a single hotel located in the city of João Pessoa-PB. The procedure for analyzing the data was used to describe the statistic, a documentation through Excel software, having graphs that represent the percentages corresponding to each of the questions followed by their inferences. Therefore, the results of their results, no hotel studied there is a concern for the health and safety of employees and they have shown satisfaction with the hotel's security. The hotel promotes collective awareness and

maintains an internal accident prevention action. The hotel is a researched organization and an organization that cares about the well-being of its server and values its security.

Key Words: Safety and health, accident, work, hotel.

1. INTRODUÇÃO

Antes da Revolução industrial, existiam poucos registros sobre a prevenção dos riscos no ambiente de trabalho. A saúde e a segurança no ambiente de trabalho não eram percebidas como motivo de preocupação para os empregadores, tendo em vista que os trabalhos manuais e pesados eram restritos aos escravos ou cidadãos de classes baixas perante a sociedade. (OLIVEIRA; CHIRMICI, 2016). Logo após a Revolução Industrial, na Inglaterra, houve o aumento do número de acidentes de trabalho e doenças decorrentes, que iniciou uma preocupação da sociedade, o que gerou as primeiras leis de proteção ao trabalhador (WEBSTER, 2005).

A saúde e a segurança no ambiente de trabalho é um fator importante não somente para o funcionário como para a empresa contratante. Uma empresa que preza pelo bem-estar dos seus funcionários carrega uma imagem positiva de humanização e conscientização para a sociedade (GUIMARÃES, 2010). Segundo Chiavenato (2014), a segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Diversos acidentes ocorrem por causa da falta de segurança e saúde no trabalho, um exemplo disso é quando funcionários de uma construtora se machucam ou até morrem por falta de segurança no ambiente de trabalho, até mesmo por falta de supervisão ou descuido do próprio trabalhador. (GUIMARÃES, 2010)

Araújo (2008, p. 208) destaca três objetivos da segurança no trabalho. “A identificação das principais causas, a correção e manutenção das estruturas físicas e a prevenção, redução e eliminação de acidentes”. Para tanto, um acidente de trabalho é decorrente de uma ação insegura ou um ambiente inseguro, que acaba prejudicando o rendimento do funcionário na organização, podendo provocar lesões corporais, perturbação funcional ou doenças que cause a morte ou redução temporária da capacidade de trabalho. (WEBSTER, 2005)

Quando ocorre um acidente de trabalho a organização irá ter que arcar com gastos como direitos trabalhistas com o funcionário lesionado e em algumas situações com a contratação de um funcionário temporário, o que torna um gasto dobrado, além das empresas perderem em produtividade também. (GUIMARÃES, 2010).

Dessa forma, é importante estudos na área da segurança e saúde organizacional para verificar as ações que são feitas para prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais e como essas ações são vistas pelos funcionários do hotel. Portanto, o presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos funcionários do hotel pesquisado a respeito dos aspectos relacionados à segurança e saúde.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 HISTÓRICO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Com o início da Era Industrial constituiu-se o sistema conhecido como fabril, em que concentrava um número grande de trabalhadores em uma unidade de produção, utilizando máquinas cada vez mais complexas, remuneração inadequada e exploração de mão de obra, fatores que aumentavam brutalmente a quantidade de acidentes de trabalho, por falta de experiência dos trabalhadores, condições ruins de trabalho e até a falta de equipamentos de proteção adequado. (FREITAS, 2016)

Na Era Industrial também surgiram avanços tecnológicos que trouxeram uma crescente qualidade nos serviços e um menor tempo de produção, porém, esses fatores estavam ligados a um trabalho exaustivo que ocasionou consequências graves, como o aumento da taxa de acidentes e doenças do trabalho. Além de todo o caos que o serviço industrial trouxe, surgiram boatos que as máquinas fossem substituir a mão de obra humana, diante desse cenário, surgiu a primeira revolução da classe operária que passou a exigir seus direitos associando-se a sindicatos e resistindo ao controle dos gestores, esse momento foi marcado por movimentações sociais e trabalhistas. (OLIVEIRA; CHIRMICI, 2016)

Sendo assim, iniciou-se a legislação e proteções aos trabalhadores e as atividades foram regulamentadas, como citam Oliveira e Chirmici (2016, p. 3), “As empresas foram obrigadas a melhorar as condições de higiene e segurança, e foram criados sistemas de pensões, de reforma e de seguro contra acidentes ou desemprego. Também foram criadas legislações de proteção mais rigorosas para mulheres e crianças”.

Deste modo, foi oficialmente regulamentado o direito dos trabalhadores e isso iniciou a diminuição das taxas de doenças e mortalidade no ambiente de trabalho, além também da proteção às mulheres e crianças do trabalho exaustivo da Era Industrial.

A Organização Internacional do Trabalho- OIT constituiu-se em um momento relevante para a história da segurança do trabalhador, surgiu em 1919, através do Tratado de Versalhes, substituindo então a Associação Internacional de Proteção Legal do

Trabalhador. O Brasil adere à OIT em 1960, com o intuito de estudar as causas das doenças e acidentes do trabalho, a fim de identificar soluções que pudessem alterar os altos índices, que estavam em estado de emergência. (AZEVEDO; SOUSA, 2013)

De acordo com Freitas (2016) a OIT registra todos os anos milhões de mortes de mulheres e homens vítimas de um acidente de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, é um dado preocupante. De acordo com isso, as empresas tem se preocupado cada vez mais com a saúde e segurança do trabalhador, pois o aumento desses índices de acidentes também significa mais custos e prejuízos para a mesma.

2.2 ACIDENTES DE TRABALHO

Anualmente são divulgados dados estatísticos dos acidentes que ocorrem no país. No Brasil, há dados que mostram o número de 370 mil acidentes por ano, ou seja, em média mil acidentes por dia. (CHIAVENATO, 2014)

Acidente de trabalho é o acontecimento involuntário resultante de um ato inseguro no ambiente organizacional, muitas das vezes são consequências das condições ambientais ou pessoais, como ausência de proteção de um determinado equipamento, desatenção, falta de treinamento ou conhecimento do trabalhador, excesso de confiança, entre outros. (MARRAS, 2000)

Entende-se que acidente de trabalho é toda ocorrência que cause a morte ou a perda da capacidade de trabalho do profissional, mesmo que seja temporário, sempre que o mesmo estiver de alguma forma a serviço da empresa.

O trabalhador que sofre um acidente de trabalho irá deixar de exercer suas funções temporariamente dentro da organização, o que ocasionará na diminuição da sua produtividade para com a empresa contratante. Nesses casos o empregador pode solicitar um novo funcionário que ofereça continuidade para o trabalho, além do pagamento ao funcionário que está afastado às vezes também pode ser solicitadas indenizações. (MARRAS, 2000)

No ambiente de trabalho os acidentes e doenças, além de provocarem o aumento dos custos, atingem imediatamente à integridade física e mental dos indivíduos, que leva a sociedade a um estado de desarmonia social. Os acidentes e doenças resultantes da atividade laboral podem ter desdobramentos legais, podendo os responsáveis responder de forma penal, civil e administrativa (SESI, 2005).

O processo de trabalho passou por evoluções, principalmente o setor das indústrias com a inclusão de novas tecnologias, máquinas, métodos, materiais e equipamentos que

de alguma forma oferecem riscos para os funcionários. Deste modo, surgiram tipos de acidentes e gravidades que se diferem. (MARRAS, 2000)

Segundo Chiavenato (2014) em todo acidente há os seguintes elementos:

- Agente: é um objeto ou substância que está diretamente ligado com o ferimento, por exemplo, parede, martelo, escada, etc.
- Parte do agente: é a parte do agente que está associado à lesão, como acesso à parede, cabo do martelo, piso da escada, etc.

Existem os acidentes que não chegam a precisar de um afastamento do funcionário, por ter sido um corte ou lesão superficial, onde o mesmo é atendido por um médico e logo após retorna as atividades normalmente. Há também os acidentes com afastamento quando o trabalhador é acometido por uma lesão mais grave e precisa se afastar imediatamente da empresa para estar passando por uma recuperação, esses acidentes com afastamento são caracterizados por Marras (2000) através de níveis de incapacidade como:

- Incapacidade temporária: é a perda total da habilidade para o trabalho em um período menor que um ano.
- Incapacidade permanente parcial: é a diminuição parcial e permanente da competência do trabalhador durante o dia do acidente e que pode se prolongar por um período menor que um ano.
- Incapacidade total e permanente: a perda definitiva da prática de trabalhar, como por exemplo, a perda da visão e lesões que diminuem a chance de trabalho.

De acordo com essas classificações o funcionário lesionado terá o seu período de recuperação através de um afastamento de suas atividades, e a empresa irá arcar com os recursos necessários que garantam o bem-estar e a segurança financeira do colaborador.

Um acidente no trabalho abrange dois tipos de causas que podem ser classificadas como humana ou ambiental. As causas humanas estão ligadas a erros humanos gerados por ausência de cuidado, por distração e até falta de habilidade de realizar aquele processo. As causas ambientais são atribuídas ao ambiente de trabalho, ferramentas como maquinários, equipamentos e o espaço físico de forma geral. (ROBBINS; DECENZO; WOLTER, 2014)

Marras (2000) inclui que todo acidente irá acontecer por uma ação desencadeada de um ato inseguro ou uma condição insegura. O ato inseguro é um movimento errado, ou até uma atitude impensada pelo trabalhador que resulta no acidente, denomina-se uma condição insegura quando há uma situação que provoca um acidente, ou seja, uma escada quebrada, uma pilha de material em desequilíbrio ou até mesmo a falta de equipamento de proteção individual.

Os riscos de acidentes eram relacionados diretamente as atividades e processos industriais, mas atualmente já tem sido reconhecidos perigos também em ambientes fora do “chão de fábrica”, como escritórios, assistências médicas e até aeroportos, sendo assim, devem ser adotadas medidas de prevenção como a substituição de materiais, alteração de processos, introdução de equipamentos de proteção etc. Também é importante monitorar as condições gerais de saúde e higiene em todo ambiente de trabalho. (BOLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005)

Decorrentes dos acidentes no trabalho surgirão consequências para o trabalhador que irá passar pelo desgaste físico e a impossibilidade de trabalhar o que resulta em um desamparo familiar e para a empresa que terá que arcar com as dificuldades burocráticas, perda de produtividade e até de equipamentos, material e ferramentas. (MARRAS, 2000)

Os custos de acidente do trabalho envolvem todas as despesas de produção, as gerais, os lucros e as demais que variam de acordo com o perfil da empresa. Quando a organização estiver buscando eficiência e lucros, precisa se dispor a investir em recursos e criar condições seguras de trabalho, que ultrapasse o exigido por lei, visando se manter sempre eficiente e obter lucros. Caso contrário, a falta de investimento em segurança irá custar caro (CHIAVENATO, 2014).

As empresas devem oferecer condições seguras e um ambiente de trabalho saudável para os seus funcionários. Para isso, a maioria possui um programa de segurança, que muitas das vezes é o departamento de Recursos Humanos que fica responsável pela execução. Porém, o programa de segurança precisa ser gerenciado principalmente pelos gestores e supervisores das áreas operacionais, na qual o RH costuma coordenar os treinamentos e a comunicação com os demais funcionários. Nesse sentido, a união dessas duas visões irá garantir um maior sucesso para o programa (BOLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

2.3 O AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

Cansaço, estresse, fadiga e, até mesmo, a depressão podem ser sintomas presentes na vida de colaboradores que cumprem jornada de trabalho exaustiva. Muitos funcionários demoram em tirar férias e não buscam descansar da rotina de trabalho em suas folgas, por isso as empresas precisam encontrar a melhor forma de lidar com essas pessoas, buscando oferecer um ambiente de trabalho mais saudável para garantir uma melhor qualidade de vida aos mesmos. (COUTO; PASCHOAL, 2017)

Um ambiente de trabalho que não é saudável se torna um grande motivo de preocupação para os gestores, se os próprios funcionários não se sentem bem para

trabalhar por algum desconforto causado pelo espaço que o mesmo realiza suas atividades, conseqüentemente o rendimento desse colaborador irá cair. Por isso, criar e oferecer um ambiente saudável se torna um benefício duplo, para os colaboradores e principalmente para a organização. (ROBBINS; DECENZO; WOLTER, 2014)

De acordo com Marras (2000) a partir de 30 de dezembro de 1994, com a Lei nº24/94 as empresas passaram a ser obrigadas a possuírem um Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), o objetivo desse programa é buscar a prevenção de problemas de saúde aos seus colaboradores, deve ser coordenado por um médico do trabalho que pertença ou não a organização. Através desse programa toda empresa é obrigada a avaliar periodicamente a saúde física e psíquica de seus funcionários, por meio de exames clínicos que possuem diferentes classificações como:

- Exames admissionais: é realizado logo após o novo empregado ser admitido a empresa.
- Exames demissionais: exames que são feitos após a demissão do funcionário para que fique registrado o estado de saúde que a pessoa estava quando foi desligado da empresa.
- Exames de retorno ao trabalho: quando há um afastamento por parte do empregado das atividades da empresa por 30 ou mais dias por motivos de saúde, ele deve ser submetido a uma avaliação médica, mesmo que a causa seja acidente, doença, parto etc.
- Mudança de cargo: quando o funcionário irá alterar suas funções dentro da organização, deve ser submetido a exames para avaliar as suas condições físicas diante da nova situação.

Além de outros tipos de exames que os funcionários devem ser submetidos para que haja um controle efetivo da condição de saúde dos mesmos. (MARRAS, 2000).

Diante do todo conteúdo exposto entende-se como surgiu, como se desenvolveu e como é importante a saúde e segurança no trabalho, tanto para o empregado como para o empregador. Visto isso, torna-se necessário a pesquisa nesta área para visualizar na prática o desenvolvimento de todas as políticas e ações que as organizações devem aplicar aos seus funcionários.

2.4 METODOLOGIA

No primeiro momento optou-se por uma pesquisa bibliográfica que é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites (FONSECA, 2002).

Entende-se que um trabalho científico tem como ponto de partida a pesquisa bibliográfica, permitindo ao pesquisador obter conhecimento sobre determinado assunto.

Para obter os resultados para a pesquisa, utilizou-se o método quantitativo, que influenciado pelo positivismo, concentra-se na objetividade. Para Richardson (2008), o método quantitativo representa a princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente uma margem de segurança quanto às inferências. Este método Fonseca (2002) explica que considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc.

Foram aplicados questionários contendo 5 (cinco) questões relacionadas ao perfil dos funcionários e 12 (doze) questões que tangem diretamente o assunto investigado. Os questionários foram deixados no hotel no dia 19 de setembro de 2018 e foram entregues no dia 26 de setembro de 2018 em um hotel de rede localizado na orla marítima de Cabo Branco - João Pessoa. O hotel pesquisado possui 27 (vinte e sete) funcionários ao total, porém, dois estão afastados de licença, 25 (vinte e cinco) funcionários estão trabalhando atualmente no hotel, entretanto apenas 17 (dezessete) responderam os questionários.

O hotel pesquisado está localizado entre a orla marítima do bairro de Cabo Branco e Tambaú de frente para o mar em João Pessoa/PB. É considerado um hotel de médio porte de categoria Standard e pertence a uma rede paraibana de hotéis, seu público alvo abrange o corporativo, de eventos e lazer, pois o mesmo possui um refinado salão de beleza, restaurante, bar, piscina na cobertura, bar na piscina, duas salas de eventos e sauna. Não há funcionários terceirizados no hotel.

Para procedimento de análise dos dados foi utilizado a estatística descritiva, na qual Ferreira (2005) argumenta que a estatística descritiva tem como objetivo a descrição dos dados, sejam eles de uma amostra ou de uma população. A tabulação ocorreu por meio do *software* Excel, tendo gráficos que representem os percentuais correspondentes a cada questão seguidos por suas respectivas inferências. Assim, espera-se que os resultados desta análise contribuam para o alcance da pesquisa em analisar a percepção dos funcionários do hotel pesquisado a respeito dos aspectos relacionados à segurança e saúde.

2.5 RESULTADOS

2.5.1 PERFIL DOS COLABORADORES

Este estudo busca analisar a percepção dos funcionários do hotel pesquisado a respeito dos aspectos relacionados à segurança e saúde. Abaixo segue um quadro com a descrição do perfil dos pesquisados. Nesse sentido, quanto ao gênero, observa-se que do total da amostra de 17 (dezessete) funcionários 9 (nove) são mulher e 8 (oito) são homens.

Quadro 1: Perfil dos funcionários

Faixa etária	Respondentes	Escolaridade	Respondentes	Tempo de serviço	Respondentes
Entre 18 e 30	9	Ensino médio incompleto	2	Menos de um ano	1
Entre 31 e 40	7	Ensino médio completo	7	De 1 a 5 anos	13
Entre 41 e 50	1	Ensino superior incompleto	3	De 6 a 10 anos	2
		Ensino superior completo	3	Não respondeu	1
		Ensino fundamental completo	2		

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

De acordo com as informações acima, as áreas de formação dos três funcionários respondentes são: Turismo, ciência da computação e administração de empresas.

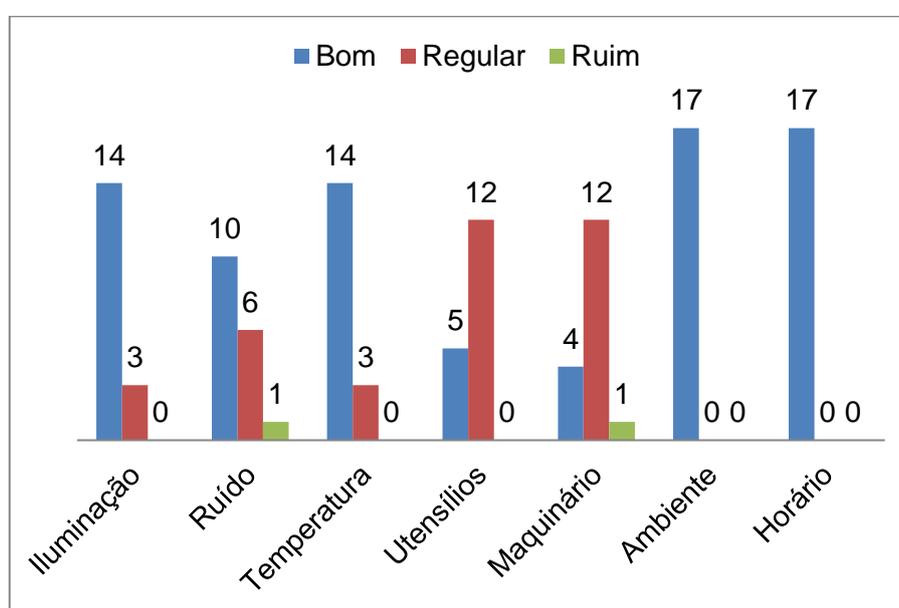
Os 17(dezessete) funcionários que participaram da pesquisa possuem os cargos de: camareira em sua maioria, auxiliar de manutenção, auxiliar de serviços gerais, auditor, governanta, supervisora, gerente, recepcionista, coordenador da administração financeira e garagista.

Em sua maioria os respondentes pertencem a cargos operacionais e setores que podem ser mais rotineiros os riscos de acidentes, por conta da natureza e do ambiente de suas atividades, o que traz uma maior relevância para a resposta dos mesmos.

2.5.2 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Quando questionados sobre a existência de acidentes no ambiente de trabalho todos os funcionários, ou seja, 100% (cem por cento) afirmaram não terem sofrido acidente. No entanto, no gráfico 1 alguns funcionários mencionaram algum tipo de dificuldade em aspectos relacionados ao seu ambiente de trabalho.

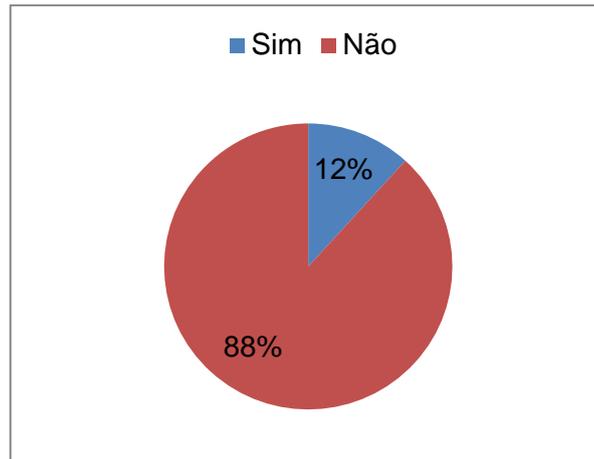
Gráfico 1: Qual o nível de qualidade dos aspectos a seguir:



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2018).

Os aspectos avaliados com a qualidade em um nível bom foram 100% em ambiente e horário, seguido por iluminação e temperatura, porém foi avaliado como regular os aspectos utensílios e maquinário com aproximadamente 12 (doze) respostas do total de 17 (dezessete). Pode-se classificar essas respostas como possível risco de acidente devido a uma causa ambiental, onde as ferramentas do ambiente de trabalho não oferecem segurança. Deste modo, a falta de segurança no local de trabalho pode trazer o baixo rendimento dos funcionários de acordo com ROBBINS; DECENZO; WOLTER (2014)

Gráfico 2: Já houve afastamento por problemas de saúde?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2018).

No questionamento sobre afastamentos por problemas de saúde, 82 % disseram não terem se afastado e 12% que representa duas pessoas que responderam que chegaram a se afastar do trabalho por motivo de saúde, uma delas respondeu que foi por menos de um ano, a outra não respondeu por quanto tempo ficou afastada. O colaborador que teve que se afastar por menos de um ano, de acordo com Marras (2000) se enquadra no nível de incapacidade temporária, onde houve a perda total das habilidades laborais e por isso é necessário o afastamento.

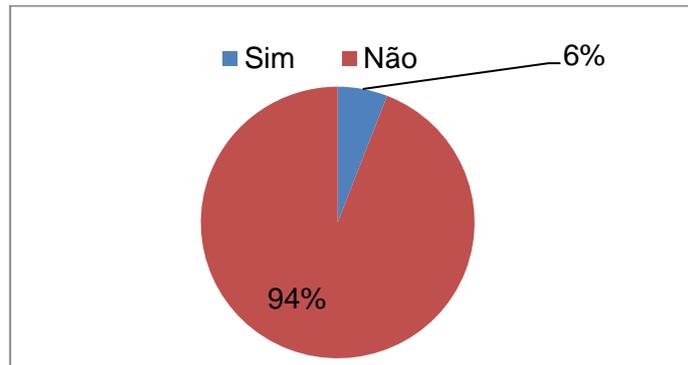
Gráfico 3: Há treinamento para a função?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2018).

Desse modo, 88% dos respondentes afirmaram terem passado por treinamento para exercer as funções do seu cargo, o que é um resultado positivo, tendo em vista que o treinamento prepara o funcionário para exercer com mais segurança e qualidade os serviços e assim evita possíveis erros e acidentes.

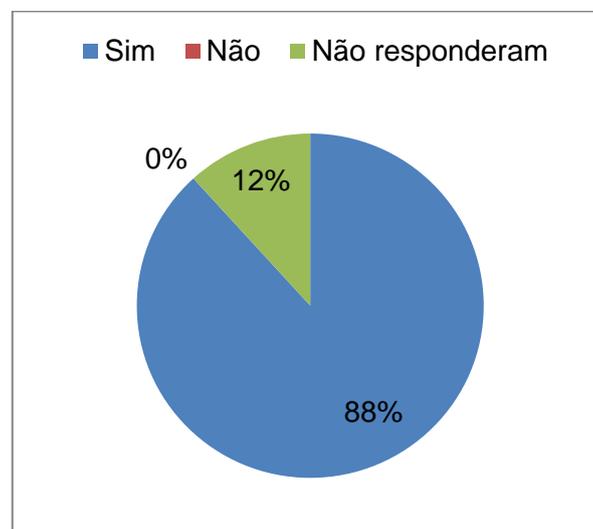
Gráfico 4: Há dificuldades para manusear os instrumentos de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2018).

Percebe-se que 94% dos funcionários disseram não ter dificuldade com suas ferramentas de trabalho, o que pode também estar relacionado com a questão anterior cujo os mesmos afirmaram receber um treinamento para executar suas funções e, conseqüentemente, para manusear os instrumentos de trabalho. De acordo com BOLANDER; SNELL; SHERMAN (2005) treinamentos para os funcionários faz parte de um programa de prevenção, onde em sua maioria é coordenado pelo departamento de RH, buscando assim evitar futuros acidentes.

Gráfico 5: Há comissão interna de prevenção de acidentes?



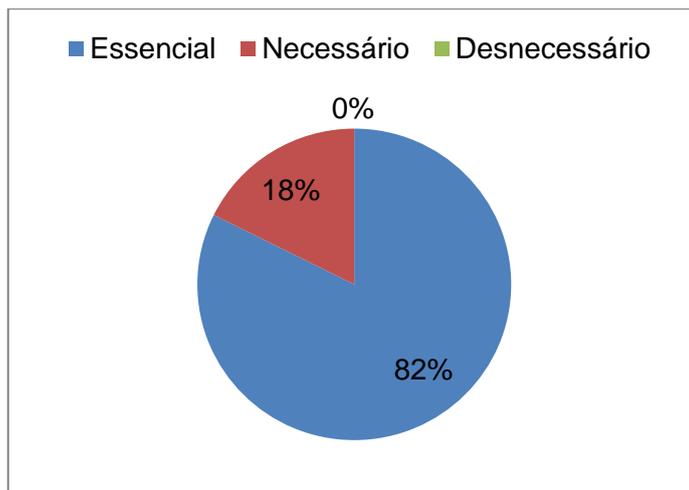
Fonte: Dados da pesquisa de campo (2018).

O hotel possui a CIPA que, de acordo com MARRAS (2000), é a comissão que visa a prevenção de acidentes internos, com o objetivo de oferecer segurança para todos os colaboradores, além de promover a conscientização para os mesmos. Assim, 88% dos funcionários confirmaram a existência dessa comissão na organização pesquisada e 76%

disseram que o hotel faz ações de conscientização sobre a importância da segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Quando questionados sobre como a organização promove esse momento de conscientização coletiva, 77% disseram que através de palestras, 15% mencionaram que o hotel faz questionários de satisfação e 8% disseram que há cursos.

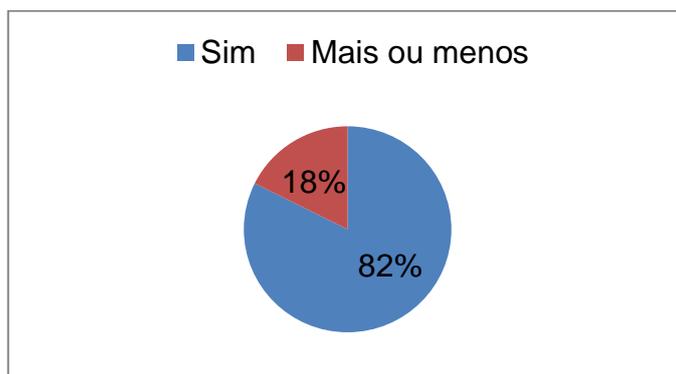
Gráfico 6: Qual a importância da segurança e saúde na visão do funcionário?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2018).

Quando questionados sobre a importância que eles dão para a segurança e saúde no dia a dia de suas atividades, 82% disseram achar que a segurança e saúde é essencial no ambiente de trabalho, o que se reafirma na resposta do gráfico 7.

Gráfico 7: Há segurança no ambiente de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2018).

Fica constatado que 82% dos colaboradores se sentem seguros no ambiente de trabalho e os 18% dos funcionários que responderam “mais ou menos” quando questionados pelo motivo responderam que há falta de equipamentos e outros motivos não

descritos. Em mais um questionamento a respeito da satisfação dos funcionários a respeito de uma análise geral da segurança e saúde no trabalho 94% disseram se sentirem satisfeitos e apenas 6% afirmaram o contrário, o que se torna um ponto positivo para o hotel, já que mesmo diante de alguns problemas mencionados, o hotel possui em sua maioria funcionários satisfeitos com os programas de segurança e saúde que o meio de hospedagem dispõe e oferece.

3. CONCLUSÃO

A era industrial não se preocupava com o bem-estar dos trabalhadores, muito menos com um local adequado e seguro para os mesmos. Após a revolução industrial esse cenário mudou e as leis trabalhistas entraram em vigor, a partir de então criou-se obrigações para a empresa e para os funcionários, obrigações essas que procuram promover um ambiente seguro e saudável para todos.

Diante dos resultados dessa pesquisa, pode-se observar que o meio de hospedagem pesquisado tem se preocupado com a segurança de seus funcionários, mantendo uma comissão interna de prevenção de acidentes, oferecendo diversos meios de conscientização como: palestras e cursos. Deste modo, foi mencionado pelos funcionários a ausência de algum tipo de acidente ocorrido entre os mesmos, uma minoria já se afastou por motivo de saúde e por um período menor que um ano, o que não demonstra uma gravidade do quadro de saúde deste colaborador.

O hotel pesquisado proporciona um treinamento para cada função e esse fator influencia positivamente na segurança e ausência de dificuldades dos trabalhadores nas suas atividades laborais. Por fim, os funcionários demonstraram estar satisfeitos com a segurança existente no ambiente em que trabalham, o que se pode considerar que o hotel de rede pesquisado é uma organização que se preocupa com o bem-estar do seu funcionário e preza pela segurança dos mesmos.

Pode-se indicar como um aspecto negativo que foi respondido pelos colaboradores os quesitos utensílios, maquinários e ruído, possivelmente um desses aspectos podem provocar algum tipo de acidente aos funcionários. Porém, mesmo diante dessas dificuldades os funcionários do hotel afirmam se sentirem seguros no ambiente de trabalho.

Portanto, para futuros estudos sugere-se que seja realizada uma análise qualitativa a respeito das práticas de conscientização sobre segurança e saúde que os hotéis e empresas de maneira geral devem oferecer aos seus funcionários e quais os benefícios essas ações podem trazer de retorno para a organização.

4. REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

AZEVEDO, Alessandra Bandeira de; SOUSA, Sueline. **Os Dilemas da Saúde e Segurança do Trabalho nas Cooperativas**. Revista da ABET, V. 12, n.1, 2013.

BOLANDER, George W; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução Maria Lúcia G, Leite Rosa; Revisão técnica Flávio Bressan. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha de. **Introdução à segurança e saúde no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016.

CAMISASSA, Mara Queiroga. Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas. 4.^a ed. **rev., atual. e ampl.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO: 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COUTO, Priscila Roriz; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre ações de Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar Laboral. **Psicologia Argumento**, v. 30, n. 70, nov. 2017.

FERREIRA, Pedro Lopes. **Estatística Descritiva Inferencial**. Faculdade de economia/ Universidade de Coimbra, 2005. Apostila.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREITAS, Luís Conceição. **Manual de segurança e Saúde do Trabalho**. 3^a ed. Lisboa: Sílabo Lda, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5^a ed. -7^a reimp. São Paulo: atlas, 2006.

GUIMARÃES, Guilherme M. Neto. **Saúde e Segurança no Trabalho**. Faculdade de Tecnologia de Ciências Sociais Aplicadas – FATECS. Centro Universitário de Brasília, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3^o ed. São Paulo: Futura, 2000.

ROBBINS, Stephen P; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert. **A nova administração**. Tradução de Luciano Antonio Gomide. 1^o ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SESI – SEBRAE. **Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho: Saúde e Segurança no Trabalho: Micro e Pequenas Empresas**. Org. Luiz Augusto Damasceno Brasil. Brasília: SESI-DN, 2005.

WEBSTER, Marcelo Fontanella. **Segurança e higiene do trabalho: conceitos e objetivos**. In: VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord.). Manual de saúde e segurança no trabalho: segurança, higiene e medicina do trabalho. São Paulo: LTDA, 2005. v. 3.