

PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO ATRAVÉS DO SISTEMA DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – SGSST: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Waderson Alves Pinheiro
Eng° de Produção com Habilitação em Mecânica
waderson_9@yahoo.com.br

Resumo

A Gestão de Segurança no Trabalho torna-se cada vez mais imprescindível no mundo dos negócios. Os seus benefícios são cada vez mais vistos nos dias atuais por parte dos empregadores, empregados e sociedade. A redução de acidentes e seus custos, a promoção do bem estar, melhor desempenho operacional são indicadores que já fazem parte do resultado de uma boa política, cultura e gestão de segurança em SST implantada na rotina. No entanto é necessário promover a mobilização de todos os níveis hierárquicos no ambiente no que diz respeito ao tema, principalmente a mudança comportamental nos mesmos. O presente estudo revelou que adoção de indicadores de desempenho e monitoramento na rotina diária junto às ferramentas de gestão, possibilitam bons resultados e desempenho na redução de acidentes de trabalho e melhor aderência à cultura de segurança quando entendidos e aplicados na íntegra. Estudo este não limitando à adoção de novas práticas e abordagens.

Palavra-chave: Prevenção de acidentes. Gestão de segurança. Gestão de indicadores.

Abstract

Managing Workplace Safety becomes increasingly essential in the business world. Its benefits are increasingly seen by the current employers, employees and society days. The accident reduction, promotion of wellness, improved operational performance indicators that are already part of the result of good politics, culture and management of Safety deployed in routine work. However it is necessary to promote the mobilization of all hierarchical levels in the environment with regard to the subject, particularly behavioral change in them. The present study showed that adoption of performance indicators and monitoring in daily routine showed good results and performance in reducing accidents, not limited to the adoption of new practices in routine.

Keywords: Prevention of accidents. Security management. Management indicators.

1 INTRODUÇÃO

No cenário organizacional atual, os riscos de acidentes de trabalho constituem um sério problema para o desempenho organizacional, já que os mesmos podem ocasionar sérios problemas para a saúde do trabalhador quando para os empresários.

As condições negativas do trabalho, a cobrança da produtividade, a busca de uma qualidade incessante tornam o trabalho cada vez mais estressante e insensível às condições humanas, o que compromete significativamente a segurança e saúde do trabalhador durante os processos organizacionais.

Embora os custos em decorrência dos acidentes, sejam eles, efetivo, indenizações e elevados, a preocupação por parte dos empregadores e da própria sociedade não condiz com a realidade brasileira. Parte do modelo de gestão que vem sendo formado nos últimos anos, aborda assuntos sobre o tema, enfatizando a importância e os ganhos efetivos com a redução dos custos de acidentes, porém, ainda são poucos os investimentos no enfoque preventivo, visando à redução dos custos e a promoção de um ambiente profissional mais seguro.

As normas brasileiras referentes ao tema Saúde e Segurança no Trabalho (SST) vêm passando por ressesentes revisões, a exemplo da NR10, NR12 e NR35 entre outras, contudo seu enfoque está voltado para implantação e requisitos mínimos obrigatórios exigidos pela legislação pertinente, assim como as normas internacionais. O seu papel é de suma importância para a contribuição de um ambiente mais seguro, pois serve de base e premissas mínimas a serem seguidas em todas as atividades que se enquadram nas diferentes normas, porém não de forma sistêmica (GRAVINA, 2008).

A OSHA 18001, a principal norma internacional que aborda de forma sistêmica a SST, com recentes atualizações em gestão, possui seu escopo semelhante às normas ISO 9000 e ISO 14000, voltadas para a parte documental de requisitos mínimos no novo modelo de gestão apropriada. Embora implantada nas organizações, não vem trazendo bons resultados, no que se refere à redução de acidentes. Isso se dá pelo simples fato de que ambas, tanto a OSHA 18001 e as NRs não estabelecem indicadores de desempenho de prevenção, mostrando com

isso a necessidade de adoção e implantação de novas medidas gerenciais que possam complementá-las (ARAUJO, 2002).

O que se observa é que, apesar das normatizações, o número de acidentes de trabalho ainda é elevado. Segundo Andrade & Sanna (2007), há uma frequência considerável de acidentes de trabalho envolvendo diversas categorias profissionais. Esses acidentes estão relacionados à rotina das atividades cotidianas nas empresas, já que em muitos procedimentos desenvolvidos pelos profissionais são facilmente omitidos os procedimentos elementares de segurança no trabalho.

Assim, estudos recentes, destacam a importância de adoção de programas de segurança específico para cada tipo de empreendimento de iniciativa própria das organizações como medida complementar as normas vigentes para maior eficácia na redução de acidentes e promoção de um ambiente mais seguro. O mesmo estudo revelou que para a promoção de ambiente mais seguro, bem estar, maior produtividade, e maior aderência de cultura de todos, é preciso estabelecer indicadores de desempenho, como metas individuais e coletivas, determinação de orçamentos relativos à segurança, incentivos aos operadores por redução de acidentes entre outros (OLIVEIRA; OLIVEIRA, ALMEIDA, 2010).

É importante salientar que a abordagem da SST como gestão estratégica tem que se fazer presente em todos os níveis hierárquicos da cadeia produtiva, principalmente para a alta administração, pois sem o apoio da mesma nada será alcançado.

Feitas essas considerações iniciais, o presente estudo analisa a importância da prevenção de acidentes a partir do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho – SGSST. Além disso, o estudo esclarece que vários são os fatores que permeiam a ocorrência de um acidente de trabalho, não assumindo tais circunstâncias apenas o desempenho humano, por essa razão a necessidade de implementação de estratégias organizacionais pautadas na gestão de segurança no trabalho.

2 METODOLOGIA

Em virtude das especificidades deste estudo foi utilizado o método bibliográfico por reunir, segundo Ruiz (2010, p.58), “[...] um conjunto das produções escritas para esclarecer as fontes, para divulgá-las, para refutá-las ou para

estabelecê-las, ou seja, toda a literatura originária de determinada fonte ou a respeito de determinado assunto”.

A pesquisa adotada nesse trabalho foi a exploratória, através de um referencial teórico obtido em levantamento bibliográfico, utilizando-se fontes como: livros, revistas, legislações, artigos, periódicos e bancos de dados indexados em bases eletrônicas.

Quanto à forma de procedimento, a pesquisa utilizada foi qualitativa, por constitui um modo de pesquisa, uma forma de raciocínio e um tipo de intervenção adequado para produzir e difundir conhecimentos intermediários relacionados aos problemas concretos encontrados nas várias áreas consideradas, nesse caso, a prevenção de acidentes a partir do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho – SGSST.

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

Desde a Revolução Industrial até á atualidade o mundo vem passando por intensas transformações sejam elas no âmbito social, político ou econômico. As maiores transformações ocorridas dizem respeito ao grau de importância dada ao conhecimento e a informação no panorama econômico mundial, evidenciado pela busca constante em manterem-se as empresas comunicativas, informadas e competitivas no mercado, através do aperfeiçoamento das técnicas de treinamento e desenvolvimento de pessoas (CHIAVENATO, 2011).

Diferentemente dessa concepção, o trabalho, antes da Revolução Industrial, era considerado degradante e reservado apenas às classes mais baixas. A esse respeito assinala Delgado (2013) que o trabalho na Antiguidade era considerado uma “atividade inferior do homem, destinado, portanto, aos inferiores”, circunstância na qual a própria dimensão humana dos indivíduos alocados nas denominadas posições inferiores é simplesmente suprimida.

Com o desenvolvimento das cidades, começaram a surgir práticas comerciais invisíveis em torno dos feudos, que posteriormente, “foram consolidadas nos burgos, pela nova classe emergente, a burguesia” (DELGADO, 2013, p.147).

Tais práticas definiam as posições sociais dos trabalhadores de forma rígida, hierárquica e paternalista, e com o passar do tempo foram se tornando matizes do trabalho assalariado, pois ali, conforme explica Carmo (2008, p.56.), já se

cristalizava a “gênese da forma-contrato que mais tarde encontraria seu apogeu no capitalismo liberal”.

Observa-se, então, que as relações de trabalho que antecederam o século XIX eram permeadas por relações de subordinação de características não livre, em que o “trabalhador” era privado de sua liberdade e, conseqüentemente, de sua própria identidade; eram épocas escravagistas, em que imperavam diversas formas de discriminação (CARMO, 2008).

O que caracteriza a passagem da Idade Média para a Modernidade é a introdução da ciência à produção; as artes e a ciência passaram a acompanhar de perto o desenvolvimento econômico e sua aplicação alavancou a produção material. Carmo (2008) explica que, na visão Renascentista, somou a herança cristã da visão do trabalho, à visão greco-romana, e, conseqüentemente, ainda não terminou de acontecer às concepções do trabalho do tempo.

Segundo Melhado (2008), a partir da Revolução Industrial, o trabalho passou a ser livre e remunerado, e essa mudança possibilitou a inserção de uma nova cultura a ser absorvida em detrimento da antiga. Neste período histórico, o que se observa com a construção da sociedade industrial urbana é que o trabalhador foi integrado ao sistema produtivo por intermédio de uma nova modalidade de relação jurídica que iria se tornar dominante; a relação de emprego.

Nesse cenário, as relações de trabalho foram forjadas em circunstâncias extremamente propícias à exploração da mão de obra disponível, numa realidade onde predominavam jornadas de trabalho com 14 a 16 horas diárias, degradantes condições materiais e psicológicas de labor, salários que mal garantiam a mera subsistência da mão de obra e grande número de desempregados disponíveis (MELHADO, 2008).

Mais é também com o advento da Revolução Industrial que se deu o primeiro impulso às reivindicações acerca das condições de trabalho, já que essa Revolução transformou totalmente as relações de trabalho existentes. De acordo com Couto (2010, p. 23):

Em 1802 o Parlamento Inglês aprovou, a “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”, que estabeleceu o limite de 12 horas de trabalho por dia, proibiu o trabalho noturno e introduziu medidas de higiene e segurança nas fábricas. O não cumprimento desta Lei, obrigou o Parlamento Britânico a criar, em 1833, a “Lei das Fábricas”, que estabeleceu a inspeção das fábricas, instituiu a idade mínima de 9 anos para o trabalho, proibiu o

trabalho noturno aos menores de 18 anos e limitou a jornada de trabalho para 12 horas diárias e 69 horas por semana.

A partir desse momento passou a surgir uma preocupação com a proteção do trabalhador. Por essa razão, alguns procedimentos foram tomados visando à garantia da proteção do trabalhador com relação à infortunística laboral.

Para Couto (2010), essa preocupação tomou as primeiras adjacências, através do surgimento de comissões que aprofundaram os estudos acerca da importância da saúde e segurança do trabalhador.

Foi com a 2ª Grande Guerra que novas demandas foram surgindo em virtude das condições ambientais e do cenário tenso que produziram um ambiente desfavorável ao trabalhador e, por isso, houve a necessidade da redução do nível de tensão destes e da diminuição dos riscos de acidentes de trabalho (COUTO, 2010).

No pós-guerra surgiu, na Inglaterra, o *Ergonomics Research Society*, pesquisadores preocupados com a segurança no trabalho, e assim passou-se a empreender debates e divulgar novas estratégias de redução de acidentes de trabalho (IIDA, 2010). A este cenário, acrescenta-se o fato de que:

[...] o trabalhador não dispôr de amparo legal para sua proteção. Mudança qualitativa nessa situação foi o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, com o advento do Tratado de Versalhes, objetivando uniformizar as questões trabalhistas, a superação das condições subumanas do trabalho e o desenvolvimento econômico, adotam seis convenções destinadas à proteção da saúde e à integridade física dos trabalhadores (COUTO, 2010, p. 29).

Mais tarde, diversos foram os avanços normativos que contribuíram para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores que ampliaram os limites da tutela jurisprudencial do Estado, no sentido de buscar o equilíbrio da relação de emprego e proteger o trabalhador (COUTO, 2010).

Nesse sentido, a segurança do trabalho evoluiu e, juntamente com esse desenvolvimento, foram consagradas novas gerações de direitos, que puderam ser considerados como apropriadas ferramentas de defesa contra as agressões à saúde e segurança dos trabalhadores.

Couto (2010) explica que, hoje, os processos produtivos trouxeram sérias consequências para a saúde e qualidade de vida do trabalhador, como também prejuízos para as empresas, daí a importância de se desenvolver uma política de segurança nas empresas que garanta a implementação pelo empregador e a participação do trabalhador.

Zarpelon, Dantas e Leme (2008, p. 34) enfatizam que, de forma direta ou indireta, “as condições de trabalho contribuem a curto, médio e longo prazo, para as causas de acidentes e doenças profissionais ou do trabalho, podendo gerar lesões e reduzir a capacidade laboral do trabalhador”.

Diversos autores vêm discutindo estratégias para reduzir os acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais, visando proporcionar o desenvolvimento de uma nova visão da segurança e saúde ocupacional, através de uma abordagem sistêmica, que possa ser utilizada por profissionais das mais diversas áreas (ZARPELON, DANTAS, LEME, 2008; COUTO, 2010).

Os autores acima citados ainda acrescentam que a falta de segurança no trabalho é capaz de desestabilizar o trabalhador, podendo conduzi-lo a problemas de saúde, mental ou físico, mas quando existe uma luta contra essa falta de segurança, no sentido de enfrentamento dos riscos e pressões do trabalho, o local de trabalho pode ser transformado em um ambiente seguro e satisfatório.

É importante acrescentar que muitas empresas concebem a segurança no trabalho como despesa. Todavia, os investimentos na área de segurança do trabalho são compensados pelos ganhos de produtividade dos empregados, melhores condições de trabalho e segurança para os trabalhadores, o que é convertido em uma maior competitividade da empresa no mercado e repercussões para a sociedade: família, previdência e setor público (ZARPELON, DANTAS, LEME, 2008; COUTO, 2010).

3.1 ACIDENTES DE TRABALHO E SUAS CAUSAS-RAIZES

Os Acidentes de Trabalho (AT) ocupam destaque nacional, uma vez que se apresentam como a concretização dos agravos à saúde em decorrência da atividade produtiva, recebendo interferências de variáveis inerentes à própria pessoa, do ponto de vista físico ou psíquico, bem como do contexto social, econômico, político e da própria existência (MANUAL DE ACIDENTE DE TRABALHO, 1999 apud SANTOS; ROZEMBERG, 2006).

Uma conceituação de acidente de trabalho, por sua vez, demanda uma análise conceitual sobre o risco e os fatores de risco associado aos acidentes de trabalho. Os autores Schenker e Minayo (2005, p. 708) conceituam o risco como sendo uma “consequência da livre e consciente decisão de se expor a uma situação

na qual se busca a realização de um bem ou de realização de uma atividade, em cujo percurso se inclui a possibilidade de perda ou ferimento físico, material ou psicológico”.

Corroborando com a concepção descrita acima, os autores Pieper & Pieper (1999 apud SCHENKER; MINAYO, 2005) concebem o ser humano como alguém que possui a capacidade de expõe-se ao perigo da morte por um bem, ou seja, um risco, que poderá desencadear um acidente de trabalho.

Segundo a Lei nº. 8.213/1991, alterada pelo Decreto nº. 611, de 21 de julho de 1992, no artigo 19º: o acidente do trabalho é:

Aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa ou ainda, pelo serviço de trabalho de segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporária.

Portanto, no local de trabalho, o risco traz consigo a possibilidade de um acidente capaz de gerar consequências prejudiciais ao trabalhador. Todavia, existe no meio social um equívoco em confundir risco com perigo. Giddens (2008) faz uma distinção acerca destes dois fenômenos.

Segundo esse autor, “risco e perigo não são sinônimos apesar de suas conceituações se aproximarem, ou seja, perigo refere-se às ameaças que buscam a concretização de resultados desejados, e risco diz respeito a uma estimativa acerca do perigo” (GIDDENS, 2008, p. 67).

Sendo assim, risco e perigo são diferentes em sua essência, embora estejam bem próximos. É importante considerar também que o risco tem várias conotações nas mais diferentes áreas, ou seja, na área de saúde, é envolve conhecimento e experiência acumulada sobre o perigo para alguém ou comunidade a ser investida por doenças e agravos, como explicam Schenker e Minayo (2005, p. 709):

O risco é um termo central da epidemiologia, diz respeito a situações reais ou potenciais que produzem efeitos adversos e configuram algum tipo de exposição. Definidos a partir de análises coletivas, os alertas trazidos à população pela epidemiologia se aplicam a cuidados e evitação.

Vários contextos empresariais apresentam riscos biológicos, físicos e químicos que necessitam ser avaliados, já que estes podem ocasionar acidentes,

abrangendo os trabalhadores em suas atividades laborais. Por essa razão, houve uma necessidade de maior proteção legal às vítimas de acidentes de trabalho e a necessidade de indenizar (SCHENKER E MINAYO, 2005).

Conforme Giddens (2008), os acidentes de trabalho passaram a receber atenção, em virtude das consequências adversas que eles trazem para o trabalhador. Por isso, a necessidade de responsabilizar aquele que possibilitou a ocorrência de danos ao trabalhador no caso de acidente na execução das atividades laborais.

Ainda, de acordo com esse mesmo autor, nos últimos anos, os acidentes ocupacionais envolvendo fatores ambientais, biológicos, físicos, químicos e trabalhadores vêm sendo foco crescente de pesquisas, uma vez que este tipo de exposição pode levá-los a sérios agravos à saúde (GIDDENS, 2008).

Schenker e Minayo (2005) corroboram salientando que a maior parte dos riscos ocupacionais é influenciada por uma combinação de fatores ambientais, físicos, químicos, biológicos e ergonômicos que afetam trabalhadores de todas as idades, causando mortes ou sequelas permanentes, aliados às condições ambientais de trabalho, espaços físicos, máquinas e equipamentos obsoletos, dentre outras causas.

Portanto, os acidentes são fenômenos indesejáveis, previsíveis e preveníveis, cujos fatores que levam a ocorrência estão presentes no local bem antes de serem desencadeados. Desse modo, a prevenção destes fatores deve ultrapassar o âmbito das ações desenvolvidas e, ou coordenadas por ministérios como o do Trabalho, da Saúde e da Seguridade (ALMEIDA, BINDER 2000).

Como é possível observar, em regra, o cerne da questão está voltado para a fonte geradora de riscos, devendo-se, portanto, procurar minimizar ou até mesmo eliminar a fonte geradora de risco através de medidas de engenharia, regras, procedimentos e equipamentos de proteção individual.

3.2 A SEGURANÇA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DA CULTURA DE SEGURANÇA

A definição da expressão cultura de segurança apareceu pela primeira vez na década de 1980, no relatório técnico sobre o acidente na usina nuclear de

Chernobyl na Ucrânia, que a definiu como: “[...] conjunto de características e atitudes das organizações e dos indivíduos, que garante que a segurança de uma planta nuclear, pela sua importância, terá a maior prioridade [...]” (SILVA, 2003, p. 34).

A partir dessa definição a cultura de segurança ganhou reconhecimento da indústria nuclear da sua importância nas suas instalações, passando a incentivar sua avaliação pelos operadores de usinas nucleares. Daí, a expressão se difundiu rapidamente, e, conforme Glendon; Stanton (2000), passou a fazer parte do dicionário do gerenciamento de segurança, cujo conceito foi empregado em relatórios oficiais de desastres e grandes acidentes.

O surgimento da expressão cultura de segurança despertou o interesse de muitos pesquisadores que realizaram diversos estudos visando encontrar a conceituação mais adequada para o termo, como também a melhor maneira de mensurá-la. Todavia, o que se observa é que não existe um consenso por parte dos pesquisadores acerca do tema.

Na definição da OIT (2004), a cultura de segurança de um país: “é o respeito ao direito à segurança no ambiente de trabalho, devendo os governantes, os empregadores e os trabalhadores participarem ativamente na defesa deste direito e o princípio da prevenção deve ser acordado como mais alta prioridade”.

Reason (1997) entende que a cultura de segurança é uma expressão muito utilizada, no entanto, poucos chegam a um consenso acerca do seu real significado e como esta deve ser mensurada.

Corroborando com esse entendimento, Guldenmund (2000, p.67), afirma que:

Embora cultura de segurança seja um importante conceito, não existem consensos sobre seus antecedentes, o seu conteúdo e as suas consequências nos últimos vinte anos. Além disso, existe uma lacuna de modelos que relacione o conceito de cultura de segurança com gerenciamento de risco ou a eficiência dos programas de segurança.

É importante salientar que para alguns pesquisadores, a cultura de segurança é uma das características da cultura organizacional, mas somente pode existir na organização quando esta prioriza a segurança do trabalho.

A Cultura Organizacional pode ser entendida como um “conjunto de postulados compartilhados pelos membros de uma organização que lhes dá sentidos e identidade” (FLEURY, 1996, p.34). Além disso, um sistema de

representações e valores compartilhados que oferecem uma visão comum, uma identificação dos indivíduos com seus pares, constituído por meio de interação.

Sendo assim, a cultura organizacional expressa os valores e crenças que os membros da organização partilham. Tais valores manifestam-se através de símbolos como: mitos, rituais, histórias, lendas e uma linguagem especializada. Por isso, pode-se dizer que a cultura organizacional está relacionada à mensagem não escrita e quase sempre inconsciente que preenche a lacuna entre o que deveria existir formalmente e o que na verdade acontece; “envolve filosofias, ideologias, valores, crenças, expectativas e normas partilhadas” (SANTANA, 1996).

A cultura organizacional é, portanto, moldada pelos membros da organização, tendo como base suas percepções, pensamentos e ações. Assim, a cultura de uma organização é o foco da maioria dos esforços de mudança. Desse modo, as ações que visam à melhoria organizacional devem atingir de forma direta e positiva os processos organizacionais (FLEURY, 1996).

Pelas definições descritas é possível compreender que a cultura de segurança surge a partir da cultura organizacional, por essa razão, apresenta semelhante definição a esta, segundo a qual, a cultura de segurança “é um conjunto de crenças, valores e normas partilhados pelos membros de uma organização que constituem os pressupostos básicos para a segurança do trabalho” (SILVA; LIMA, 2004, p.39).

Na concepção de Prestes (2007), todos os aspectos que caracterizam a cultura de uma organização levam consigo a marca de seus correspondentes na cultural nacional. Assim, cada organização possui uma cultura organizacional única, originada e amparada pelos mais diversos elementos e formas que a compõe.

Para Luz (2003) a cultura organizacional influencia as ações e a conduta dos indivíduos e dos grupos que compõe as organizações, e por isso, acaba influenciando também as atitudes e comportamento destes no que diz respeito à segurança do trabalho.

Sobre essa questão, Hopkins (2005, p.31) expõe que a cultura organizacional causa impactos na segurança do trabalho, com a finalidade de “promover intervenções na cultura organizacional, quando necessário, para que segurança do trabalho seja um valor”. Assim, a “a cultura em geral e cultura de

segurança devem ser entendidas como características da organização e não de indivíduos”.

Os autores procuram dá ênfase à importância do conhecimento e desenvolvimento de uma cultura de segurança adequada que possa promover melhorias estruturais na organizacional visando alcançar a segurança do trabalho.

Segundo Cox; Cheyne, 2000; Harrisson; Legendre, 2003; Mearns; Whitaker; Flin, 2003 e outros, salientam que os estudos voltados para a cultura de segurança não visam apenas encontrar uma conceituação para o termo, nem tampouco mensurá-lo, mas, sobretudo, enfatizar sua influência ou relação com acidentes do trabalho, haja vista que, nos últimos anos a ênfase tem recaído sobre os fatores organizacionais, como por exemplo, a cultura de segurança, e não mais sobre os fatores individuais.

Pesquisas na área apontam que os problemas com a cultura de segurança nas organizações têm sido as causas mais frequentes de acidentes, e por essa razão, têm-se somado esforços no sentido de melhorar a cultura de segurança, podendo esta melhoria ser implementada em todos os estágios da vida da empresa (AIEA, 2002b).

Atualmente, vem-se enfatizando a necessidade de um sistema eficiente de gestão de segurança do trabalho nas organizações. Mas, para tanto, faz-se necessário identificar a cultura de segurança existente e adequá-la aos objetivos estratégicos, visando alcançar a qualidade de vida no trabalho, que só é possível atingir por meio do compartilhamento de responsabilidades e da preocupação com segurança de todos os empregados, devendo está ser ativa e contínua (OLIVEIRA; OLIVEIRA, ALMEIDA, 2010).

3.2.1 Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – SGSST

Em tempos recentes, muito se têm falado em qualidade nos serviços, qualidade esta que não se resume ao atendimento, material empregado na produção ou produto final obtido, mas abrange também a qualidade da segurança e da saúde ocupacional dos trabalhadores que estão direta e indiretamente envolvidos no processo (CRUZ, 2006).

O autor acima citado explica que a falta de um projeto que gerencie a saúde e segurança compromete a produtividade, a qualidade, os custos, os prazos de

entrega, a confiança dos clientes e o próprio ambiente de trabalho. Assim, a o gerenciamento da segurança pode conduzir ao mesmo caminho da garantia da qualidade.

É nesse sentido que o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – SGSST ganha relevância, uma vez que se constitui num conjunto de elementos que se inter-relacionam, visando “estabelecer, executar e alcançar políticas e objetivos de diversas ordens, a partir de atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos” (OHSAS, 2007).

A OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series (2007) define SST como sendo: “condições e fatores que afetam – ou poderiam afetar – a segurança e a saúde de funcionários ou de outros trabalhadores”.

Na visão de Lin; Mills (2001), o desempenho da organização, o tamanho da companhia, a gestão e o compromisso dos funcionários quanto à SST, são fatores de peso que muito influenciam a segurança. Desse modo, o SGSST integrará o sistema de gestão maior de uma organização com a finalidade de desenvolver e implantar sua política e gerenciar os riscos de SST (OHSAS, 2007).

Trivelato (2002), por sua vez, enfatiza que a implantação de SGSST representa uma importante estratégia de muitas organizações para minimizar o sério problema social e econômico dos acidentes e das doenças ocupacionais, constituindo-se ainda em um instrumento capaz de aumentar sua competitividade no mercado.

Destaca-se, desse modo, a importância do planejamento como o melhor caminho para evitar o acontecimento de eventos não desejáveis no ambiente laboral, desse modo, um efetivo programa de segurança pode ajudar a evitar doenças e acidentes.

Oliveira; Oliveira; Almeida (2010, p.448-449), em um de seus estudos, relacionaram algumas práticas imprescindíveis para que os sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho alcance bons resultados. A saber:

- **Comprometimento da alta direção:** quando os funcionários começam a acreditar no real comprometimento da Direção para com o SGSST, eles sentem-se mais dispostos a participar das iniciativas propostas pela organização e contribuem com a proposição de sugestões para a melhoria do ambiente de trabalho, execução das medidas estabelecidas e auxílio na conscientização dos demais colaboradores;
- **Minimização da resistência às mudanças:** fenômenos como conflitos, incertezas, medo do desconhecido, falta de informação e sensações de perda de poder podem gerar resistência às mudanças

propostas e interferir negativamente na implantação de SGSSTs. A resistência pode ser minimizada por meio de ações diversas: incentivos a maior participação dos colaboradores no sistema, valorização de opiniões, capacitação e adequada disponibilização de informações e recursos;

•**Identificar aspectos da cultura da organização que podem contribuir ou prejudicar o SGSST:** fazer uma análise do perfil dos colaboradores e sua relação com a organização para que se consiga identificar as principais resistências que podem surgir durante a gestão de sistemas de SST tentando saná-las previamente, de maneira a não causar perturbações desnecessárias;

•**Capacitação técnica e gerencial dos profissionais responsáveis pela SST:** os técnicos de segurança do trabalho devem possuir habilidades tanto técnicas como gerenciais e ter consciência de que para trabalhar em equipe e gerenciar pessoas é necessário mostrar os benefícios individuais e coletivos da prevenção de acidentes;

•**Investir em comunicação interna:** a empresa deve utilizar os meios e técnicas de comunicação compatíveis com o nível de cultura de seus funcionários a fim de informar os objetivos da empresa e as oportunidades que novos procedimentos SST ou um novo sistema de gestão estruturado da segurança pode proporcionar;

•**Desenvolver um mapa setorial de riscos:** este mapa de riscos tende a ser melhor aceito pelos colaboradores por resultar em maior conhecimento e proximidade entre o trabalhador e o local com possível risco de gerar acidente. Desta forma, o mapa se torna mais específico e de fácil leitura, ainda mais quando é confeccionado com a participação da mão-de-obra envolvida;

•**Investir em treinamentos técnicos e comportamentais:** o treinamento deve ser entendido como um meio eficaz para desenvolver competências específicas nos colaboradores e torná-los mais produtivos e criativos. Para isto, é necessário que sejam planejados de acordo com as necessidades identificadas no SGSST e de acordo com os requisitos exigidos em cada função;

•**Parceria com a área de recursos humanos:** o envolvimento da área de recursos humanos em todos os processos de mudança, sobretudo naqueles relacionados à SST, é importante para que sejam identificadas as necessidades de treinamento relacionadas ao desenvolvimento dos funcionários, bem como a utilização de técnicas apropriadas para mitigação dos focos de resistência, possibilitando melhor entendimento e real comprometimento dos colaboradores com as mudanças propostas; e

•**Definir indicadores de desempenho em SST e retroalimentar o sistema:** a empresa deve definir, implementar e monitorar indicadores de desempenho específicos para as atividades relacionadas à SST.

Como se observa, o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – SGSST - deve ser completo, e deve ser aplicável a todos os aspectos do trabalho, desde a fase de estimativa do projeto até o último trabalhador. Salientando-se que todas as partes do projeto devem ser incluídas de algum modo no programa de segurança.

Além disto, devem ser tomadas precauções para documentar todos os esforços relativos à segurança. Esta documentação deve ser periodicamente revisada e a alta gerência deve ser consciente que os relatórios de segurança

Devem ser considerados tão importantes como os relatórios de custos (CRUZ, 2006).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo, buscou-se analisar a importância da prevenção de acidentes a partir do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, já que vários são os fatores que permeiam a ocorrência de um acidente de trabalho, fazendo-se necessário a implementação de estratégias organizacionais pautadas no SGSST. Todavia, o trabalho não teve a pretensão de esgotar o assunto, mas sim contribuir com mais uma discussão da problemática evidenciada.

O estudo revelou que, frente às inúmeras pesquisas na área da segurança e saúde do trabalhador, o número de acidentes ainda é elevado, sendo este decorrente de uma série de fatores, dentre os quais se insere a cultura de segurança, que para muitos estudiosos da área está intimamente ligada à cultura organizacional, e, por essa razão é definida como um conjunto de crenças, valores e normas partilhados pelos membros de uma organização, mas que somente poderá ser considerada uma de suas características da cultura organizacional quando a segurança do trabalho for priorizada pela empresa.

Desse modo destaca-se um sistema eficiente de gestão de segurança do trabalho capaz de identificar a cultura de segurança existente na organização e adequá-la aos objetivos estratégicos, visando alcançar a qualidade de vida no trabalho por meio da mudança comportamental.

Frente ao exposto, sugerem-se alguns procedimentos para a minimização ou até mesmo eliminação dos riscos no ambiente laboral. Uma das medidas preventivas que atualmente tem merecido grande destaque é o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho - SGSST, que vem sendo considerado um aliado no que tange a melhoraria das condições no ambiente de trabalho e redução de acidentes e doenças ocupacionais.

Todavia, salienta-se que não existe uma fórmula pronta e acabada, no que diz respeito ao SGSST, sendo possível a verificação de utilização de exemplos de outras empresas que utilizam o sistema para adaptá-la as necessidades da organização, sendo os indicadores de desempenho em SST uma das estratégias muito utilizada, pois permite que tanto a alta direção, quanto os gerentes e os

demais colaboradores vislumbrem o status do desempenho do SGSST, o que permitirá que seja realizada auto avaliação do desempenho, bem como a formulação de planos de ação necessários para corrigir possíveis falhas nos objetivos e metas estabelecidas pela organização.

Além de gerenciar os riscos e dá ênfase à cultura de segurança, o SGSST contemplam a difusão de informações sobre o acidente de trabalho, suas causas e a forma de controle, por meio da educação para a saúde dos trabalhadores e para que eles desenvolvam habilidades pessoais que lhes permitam reduzir o problema.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. M. **Caminhos da análise de acidentes do trabalho**. Brasília: MTE/SIT, 2003.

AGÊNCIA INTERNACIONAL DE ENERGIA ATÔMICA. **INSAG-15 - Key practical issues in strengthening safety culture**. Vienna, 2002a. 25 p.

ANDRADE, Andréia de carvalho; SANNA, Maria Cristina. Ensino de biossegurança na graduação em enfermagem: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Enfermagem**, vol. 60 n. 5, Brasília Set./Otub. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?pid>> Acesso em: 21 ago. de 2014.

ARAÚJO, Nelma M. C. **Proposta de sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho, baseado na OHSAS 18001 para empresas construtoras de edifícios verticais**. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2002.

CARMO, D. **Educação e trabalho**. Porto Alegre: Globo, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Campus, 2013.

COUTO, Hudson de Araújo. **Segurança no trabalho**. Belo Horizonte: Ergo, 2010.

CRUZ, S. **O ambiente do trabalho na construção civil**: um estudo baseado na norma. Santa Maria: Monografia, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSM, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTR, 2013.

FLEURY, M.T., FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

GULDENMUND, F.W. **The nature of safety culture**: a review of theory and research. Safety Science, v.34, pp.193-214, 2000.

GRAVINA, Michele das Graças Pacheco. **O processo de certificação ISO 14001**. Estudo de caso: a usina siderúrgica da Arcelormittal em Juiz de Fora – MG. Juiz de Fora: Universidade Federal de Juiz de Fora, 2008.

IIDA, Itiro. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo: Edgard Blücher, 2010.

LIN, J.; MILLS, A. **Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia**. Facilities, v. 19, n. 3-4, p. 131-138, 2001.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do capital e do trabalho**: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Otávio José de; OLIVEIRA, Alessandra Bizan de; ALMEIDA, Renan Augusto de. Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas. **Produção**, v. 20, n. 3, jul./set. 2010, p. 481-490.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS - OHSAS. OHSAS 18001: requirements. London: British Standards Institution, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Safe work and safety culture**. The ILO report for world day for safety and health at work 2004. Genebra, 2004.

REASON, J. Managing the risks of organizational accidents. Inglaterra: Ashgate Publishing Limited, 1997. 252 p.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. São Paulo: Saraiva, 2010.

SANTOS, L.; ROZEMBERG B. Estudo de recepção de impressos por trabalhadores da construção civil: um debate das relações entre saúde e trabalho. **Cad. Saúde Pública**, vol.22 n.5 Rio de Janeiro May 2006.

TRIVELATO, G. C. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho**: fundamentos e alternativas. Belo Horizonte, MG, 2002. Apresentação feita no Seminário Nacional sobre gestão da segurança e saúde no trabalho. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/CTN/sistemas_gestao_saude_trabalho.pdf>. Acesso em: agosto/2014.

ZARPELON D.; DANTAS, L.; LEME, R. **A NR-18 como instrumento de gestão de segurança, saúde, higiene do trabalho e qualidade de vida para os trabalhadores da indústria da construção**. São Paulo, 2008.