

CULTURA PREVENICIONISTA:
DOS DESAFIOS DA IMPLANTAÇÃO AOS RESULTADOS PARA A VIDA

Débora Brandalise Bueno*
Mariele Rodrigues da Costa*
Ângela Cristina Brescovit
Cíntia Dosciatti Longhi
Fabiana Bigolin
Carine Ferraz Taborda
Leidiane Aguiar da Silva Bittencourt Carneiro
Luciano Amaral Rosa
Maicon Luiz Andreis
Renata Mantovani
Simone Stralio

Na busca por um negócio sustentável é fundamental que as questões relativas à Saúde e Segurança no Trabalho – SST, façam parte do planejamento estratégico das organizações.

Atualmente o cenário econômico está mais competitivo e globalizado, sendo cada vez mais importante investir no capital humano e, segundo Pontes:

“É de extrema importância que as empresas ou qualquer estabelecimento que admita um trabalhador entendam a necessidade de gerenciar os riscos que envolvem a atividade desenvolvida e cumpram com seu papel de promover a segurança e saúde nas atividades laborais informando os riscos, bem como dos procedimentos e obrigações do trabalhador, promovendo a educação profissional e desenvolvendo a cultura Prevenicionista. Pois, a prática da prevenção será um investimento pela redução de acidentes ou quaisquer incidentes potenciais de acidentes no trabalho” (PONTES, 2018).

Segundo Gardinalli et al Pontes (2018), micro e pequenas empresas são afetadas quando ocorre a falta de adoção de medidas prevenicionistas, a partir de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Os acidentes possuem custo total dado pela soma de duas parcelas: custo direto, relacionado a situações que envolvem a Previdência Social, e a outra, custo indireto, que são aqueles custos não segurado e não programados.

*coordenadoras Grupo de Estudos ARH Serrana 2019, com temática Saúde e Segurança do Trabalho. Este Grupo tem como objetivo analisar, discutir e trocar informações relativas à área de Saúde e Segurança do Trabalho. Realizar pesquisa e estudos relativos a ambiente de trabalho, medidas de proteção ao trabalhador, programas de saúde e segurança, meio ambiente, ergonomia, educação em saúde e segurança. Além de favorecer discussões de tendências de mercado e novidades visando essencialmente promover troca, atualização e aprimoramento profissional dos participantes.

Além desses, existem também os custos resultantes da sociedade, que afetam diretamente o crescimento do país, como por exemplo benefícios previdenciários, redução da população economicamente ativa, aumento da taxa securitária, aumento de impostos e taxas.

Sendo assim, diante de tantas mudanças que o mundo do trabalho está passando, as organizações que não reconhecem esse Saúde e Segurança do Trabalho e a Cultura Prevencionista como valores, podem não ser capazes de interpretar as transformações como oportunidades.

Para diminuir esses custos e perdas advindo de uma cultura organizacional não pautada na SST e prevenção, é preciso realizar um trabalho de educação ao funcionário a partir de palestras, treinamentos, conscientização, educação e sensibilização para a vida. Assim, a tendência é que ele se sinta seguro a partir das vivências proporcionadas pela empresa, não tratando a segurança como um incômodo. Para desenvolver pessoas não é suficiente apenas proporcionar-lhes conhecimentos e habilidades para o adequado desempenho de suas tarefas. É considerado de extrema importância que o trabalho modifique antigos hábitos e que envolvam o funcionário em um novo comportamento, desenvolvendo novas atitudes que possam capacitar para aprimorar os seus conhecimentos visando aumentar sua eficiência naquilo que fazem (GIL. 2001)

Ter uma Gestão integrada é um diferencial lucrativo que poucas empresas entendem e praticam na sua integralidade. Organizações que querem desenvolver uma cultura prevencionista podem atentar para alguns pilares de Gestão que podem auxiliar.

O sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional (SGSSO) é um conjunto de ações definidas pela organização com o propósito de auxiliá-la a estar em conformidade com as exigências legais, desenvolver uma política de SST e controlar os riscos inerentes às suas atividades. Estas ações e políticas são dinâmicas e devem acompanhar a evolução das exigências e dos desvios que vão surgindo ao longo do tempo e em decorrência da adoção de novos métodos de produção e novas tecnologias. Portanto, o sistema de gestão de SST pode ser entendido como uma “combinação de planejamento e revisão, gerenciamento de planos organizacionais, planos de consultoria e elementos de um programa específico que trabalham integrados, a fim de melhorar o desempenho dos seus indicadores”. (ARAÚJO, 2008, p. 43).

A Gestão integrada está fundamentada na ciência da Administração em um modelo contemporâneo que tem como objetivo além de assegurar a sobrevivência da organização, para que atenda às necessidades do empreendedor e expectativas da sociedade e do

mercado, o desenvolvimento de uma nova cultura organizacional, na mudança de atitude e na melhoria contínua. Existem quatro pilares fundamentais para o sistema de Gestão:

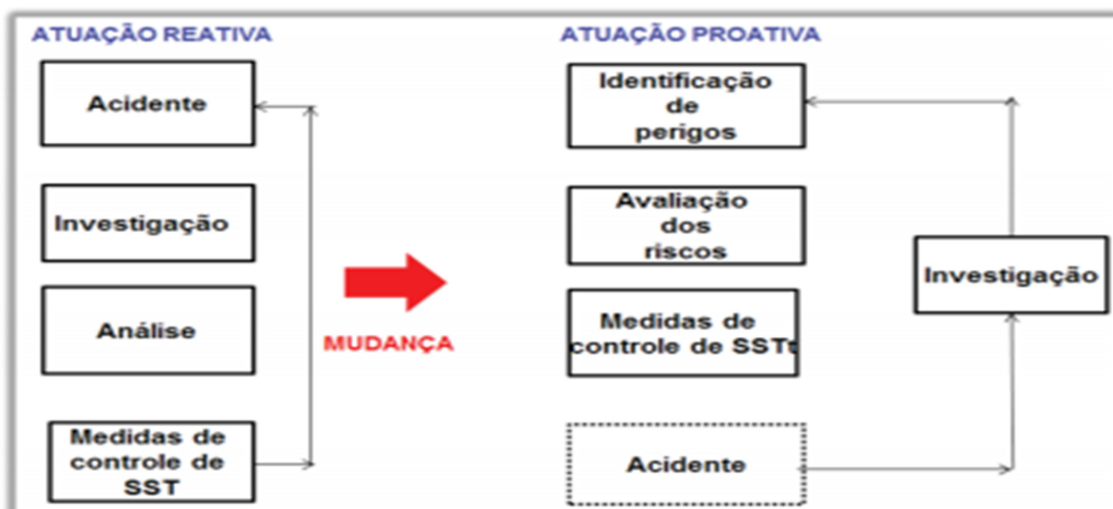
1º) Sistema de Gestão da Qualidade – SGQ (Preocupação no cliente e com a qualidade do produto).

2º) Sistema de Gestão Ambiental – SGA (Preocupação na economia, na manutenção dos negócios, na garantia da vida futura e sobrevivência do planeta).

3º) Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho – SGSST (Preocupação com as condições de trabalho e saúde do trabalhador de forma proativa e reativa).

Modelo CARTORIAL – Reativo	Modelo EFETIVO – Proativo
*Requisitos de SST não fazem parte do negócio da empresa. *Cumprimento da legislação "significa somente elaboração dos programas legais, sem a real implementação e acompanhamento". *Reparação dos danos à saúde e a integridade física dos trabalhadores. *Cultura curativa.	*Requisitos de SST fazem parte do negócio da empresa - tem meta de SST no planejamento estratégico. *Cumprimento da legislação é o mínimo, é o ponto de partida. *Segurança no trabalho e saúde ocupacional são independentes e complementares. *Cultura prevencionista.

Mudança de forma de atuação Reativa para Proativa em SST.



Fonte: Adaptado de Brauer, 1994.

Fonte: Ingrid Bertoni de Toledo – pág. 22 e 23 – Sistema de Gestão do trabalhador.

4º) Sistema de Gestão de Sustentabilidade (Preocupação com a sustentabilidade do negócio (econômico), os recursos (ambientais) e as partes interessadas (sociais) sejam clientes internos, os trabalhadores, fonte da movimentação e execução dos objetivos da organização, ou os clientes externos, consumidores, investidores, fornecedores, parceiros.

Segundo Beckmerhagen et al. (2003) a implementação dos sistemas de gestão de forma separada, muitas vezes incompatíveis entre si, geram desvantagens para a organização, tais como: aumento de custos, maior probabilidade de falhas e enganos, esforços duplicados, criação de burocracia desnecessária e impacto negativo junto às partes

interessadas; sobretudo para os trabalhadores e clientes. Por outro lado, a implementação dos Sistemas de Gestão Integrados traz uma série de vantagens, destacadas a seguir:

- Simplificação das normas e das exigências dos sistemas de gestão;
- Redução dos custos com auditorias internas e de certificação, bem como do processo de implementação (menor número de elementos a serem implementados);
- Redução do tempo de paralisação das atividades durante a realização das auditorias.

Ainda assim, os Sistemas de Gestão Integrados possibilitam a realização de uma implementação progressiva e modular dos sistemas, trazendo a harmonização da documentação, formando um alinhamento dos objetivos, processos e recursos para diferentes áreas funcionais (segurança, qualidade e ambiental), auxiliam na redução da burocracia, na redução do nível de complexidade dos sistemas, na redução do tempo utilizado para treinamentos (treinamentos integrados), eliminam esforços duplicados e de redundâncias, formam uma sinergia gerada pelos diferentes sistemas implementados de maneira conjunta e aumentam a eficácia e a melhoria da eficiência do sistema.

Mas o que tudo isso tem a ver com Cultura Prevencionista?

Tudo, efetivamente!

Para entender a complexidade do desenvolvimento de uma cultura prevencionista a partir de um sistema integrado de gestão, é preciso alinhar alguns conceitos:

- Cultura significa todo aquele complexo que inclui o conhecimento, a arte, as crenças, a lei, a moral, os costumes e todos os hábitos e aptidões adquiridos pelo ser humano não somente em família, como também por fazer parte de uma sociedade da qual é membro.

- Prevenção é o conjunto de medidas ou preparação antecipada de (algo) que visa prevenir (um mal).

- Cultura Organizacional remete ao conjunto de normas, padrões e condições que definem a forma de atuação de uma organização ou empresa.

Segundo Antonello (2005) aprendizado organizacional é um processo contínuo de apropriação e geração de novos conhecimentos nos níveis individual, coletivo e organizacional, envolvendo todas as formas de aprendizagem – formais e informais – no contexto organizacional, alicerçado em uma dinâmica de reflexão e ação sobre as situações problema e voltado para o desenvolvimento de competências gerenciais.

Então é correto afirmar que a Cultura Prevencionista atua diretamente no sistema de gestão de uma organização, é utilizada para desenvolver e implementar suas políticas, identificar e gerenciar os riscos continuamente para que seja efetiva e eficaz nas tomadas de decisões, eliminando ou mitigando o dano para o governo, empresa, indivíduo e sociedade.

Para iniciar uma implantação, onde a cultura é foco e prevenção é meta, é preciso desprendimento de muita energia e comprometimento entre áreas. O *start* deve ser dado pelo mais alto nível hierárquico da organização, onde se deixa claro que segurança a partir de então, é o mais novo e principal pilar da empresa.

Segundo Chiavenato (2003), o conceito de liderança surgiu na década de 30, fora do campo da filosofia e da história, pois cada autor tem seu conceito sobre a liderança. O conceito mais usado pode ser definido como a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos.

É sabido que no mundo das organizações o papel das lideranças tem grande influência nos processos do dia-a-dia. O funcionário deve ter nesta figura, seu norte, sua base para encarar e resolver seus desafios.

Segundo Ribeiro, 2014:

“A cultura humana, desde os primórdios dos tempos buscava organizar-se em diferentes aspectos, luta pela sobrevivência, disputa pelo poder, conquista por territórios, entre outros. Na maioria das vezes a presença de um “líder” era primordial para conduzir os acontecimentos. A liderança é fundamental em todas as esferas da organização social, especialmente no setor empresarial e o líder representa o pilar de sustentação dessa estrutura complexa.” (pág. 6)

Segundo Lacombe e Heilborn (2008) um líder não é um gerente no sentido formal. Líder é alguém que os outros consideram como o principal responsável pela realização dos objetivos do grupo.

Planejamento e treinamento além de serem estratégicos, são fundamentais. Liderança positiva é indicador de qualidade, produtividade e principalmente segurança do trabalho. A empresa que se denomina segura, que traz em seus turnos a consciência do ser e fazer seguro, diz ao seu funcionário a seguinte mensagem: “Obrigado e até amanhã!”, ao mesmo tempo que entrega ao seu colaborador respeito e a oportunidade de um retorno saudável ao seu lar, família e emprego. E essa entrega vem, muitas vezes, através da liderança. Cabe ao líder dinamizar, otimizar e principalmente disseminar os processos e atividades de modo seguro, saudável e produtivo.

Quando a Cultura Prevencionista deixa de ser uma escolha ou parte de um processo engessado e passa a ser um pilar frente a produtividade e qualidade, temos uma grande conquista de sucesso, pois há um majestoso e importante trabalho em zelo pela vida, saúde e segurança desta empresa e funcionários.

Uma das definições de Cultura Prevencionista é trazida por ser o conjunto de atitudes e costumes compartilhados por pessoas de diferentes áreas e o seu planejamento é base para diminuir e evitar riscos.

Sem dúvidas temos diversos meios para a implementação deste sistema. Por mais que profissionais sistêmicos optem por uma linha de pensamento e estudo, e profissionais dinâmicos por outra, o fato é que, quando parametrizada a ideia e constituído *Up down*, temos nas mãos um grande compromisso que já é *case* de sucesso.

Mapeamento, estudos, pesquisas, *feedbacks*, avaliações e profissionais de diferentes áreas são ferramentas essenciais ao processo, pois o trabalho se dá por visualização e estudo fora da “caixinha”. Dentro da “caixinha” todos sabemos dos caminhos, perigos e resultados, ali temos a chamada zona de conforto, que tanto ajuda como prejudica para o alcance de maiores e melhores níveis estratégicos. O dinamismo de um olhar externo aos novos meios e fatores, nos garantirá o que chamaremos de Estratégias Prevencionistas.

Há de se considerar de forma bastante enfática os impactos positivos da cultura prevencionista no que tange o âmbito jurídico na organização. Como sabemos, nos dias atuais, as organizações ainda sofrem com o aumento do contencioso trabalhista, e uma das formas mais eficazes na contenção desse problema, é a Cultura Prevencionista. Mas este, é um trabalho árduo a ser difundido de forma decrescente nas organizações, pois não existe cultura prevencionista quando o alto escalão da organização não está engajado – é a partir dos diretores que se dá um norte na identidade da empresa no que tange a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Em uma organização onde a cultura da prevenção está aliada aos seus valores, certamente há menos implicações no âmbito jurídico, pois a prevenção gera resultados satisfatórios, diferente da reatividade.

A Cultura Prevencionista gera a diminuição do contencioso trabalhista pois com prevenção os acidentes e doenças ocupacionais são minimizados ou eliminados, não permitindo que tenham a resolução no âmbito jurídico.

O acidente ou doença ocupacional que tem repercussão jurídica gera além de consequências financeiras, uma imagem negativa para a organização. Há de se considerar ainda, os impactos na vida do trabalhador.

Desta forma, as organizações carecem de ações pesadas e efetivas quando se refere à cultura da prevenção. O resultado durante e ao final desta implantação será muito além da interação entre diferentes área e da simplicidade e costume de não mais reagir ao acidente, ou situações de risco. O resultado será a Cultura propriamente dita ao cuidar e se importar com o colega ao lado. Parar, olhar e agir antecipando a todo e qualquer problema encontrado, da busca incessante ao estudo e prática de prevenir, a ponto de poder reduzir o número de acidentes de uma empresa para zero.

Tratativa da Conformidade Legal para todos, “empregado e empregador” sem distinção, ajustando, criando e mantendo requisitos corporativos. Um gerenciamento realizado nestas diretrizes, assegura maior confiabilidade no trabalho, padronização nas tarefas e atividades, e mais, se transforma culturalmente.

Diante de tudo isso, ainda cabe a nós pensarmos: a cultura prevencionista deve ser vivenciada apenas em ambientes organizacionais? Será apenas após a entrada no mercado de trabalho que indivíduos serão orientados em relação à cultura de prevenção?

São perguntas que deveriam ter uma resposta uníssonas negativa, porém, em nosso país a realidade é diferente. Diante do cenário brasileiro, em destaque pelas estatísticas alarmantes relacionadas a mortes e acidentes nos ambientes de trabalho, instiga-se a busca por alternativas que promovam a evolução comportamental no contexto de cultura de segurança.

Buscou-se, portanto, conhecer um projeto adotado pelas instituições de ensino básico e secundário em Portugal, sendo este pautado na educação dos valores da cidadania.

É notório que o resgate dos valores humanos é essencial para o desenvolvimento do potencial de cada aluno. Torna-se necessário que seja evidenciada no processo educacional, a importância dos valores básicos como respeito, dignidade, solidariedade, paz, tolerância, responsabilidade, justiça, liberdade e igualdade. Portanto, é de suma importância formar cidadãos conscientes, providos de senso moral e preparados para a tomada de decisões e convivência na sociedade contemporânea.

A adoção dos projetos educacionais é realizada numa fase precoce, ou seja, abrangendo crianças e jovens, reforçando os valores de cidadania numa perspectiva de segurança em ambientes diversos, tais como: escola, em casa, na rua, espaços públicos e profissionais. Da mesma forma, faz-se necessário aprofundar os conhecimentos relacionados aos riscos naturais, que compreendem inundações, sismos, queda de raios, incêndios florestais, frio e calor; e numa abordagem tecnológica, considerando os acidentes industriais, transporte de materiais perigosos, ameaças radiológicas, bacteriológicas e químicas. Independentemente da educação familiar, a escola tem o dever de proporcionar a vivência dos alunos num ambiente seguro, bem como de formar agentes multiplicadores de mudança, difundindo o conhecimento à família e à sociedade. Entende-se, acima de tudo, que iniciativas de adotar disciplinas que explorem a cultura de prevenção nas escolas, terão reflexos positivos nos ambientes de trabalho já que haverá antecedentes de crenças e valores de prevenção que serão multiplicados em todos os ambientes de vivência dos indivíduos.

Torna-se imprescindível e urgente a iniciativa de fomentar a melhoria da educação no Brasil, no sentido de incentivar a valorização da vida e de sensibilizar os cidadãos quanto a prática de atitude e de comportamento seguros. Sendo assim, advirá a transformação efetiva na cultura de prevenção, oportunizando um futuro sustentável para toda a sociedade.

O crescimento industrial além de contribuir para um significativo avanço tecnológico representou um desenvolvimento social, gerando novos empregos e disponibilizando novos

bens. Por outro lado, contribuiu também para o desenvolvimento de unidades industriais mais complexas, em grandes dimensões e com graus de riscos ainda maiores, gerando acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, que por sua vez, são causadores de sofrimentos incalculáveis e prejuízos às pessoas, além de ônus para as organizações. E quando a produtividade aumenta, a probabilidade de ocorrência acaba sendo proporcional.

Com os acidentes de trabalho, é possível uma análise para aperfeiçoamento das normas de segurança, dos sistemas de gestão, dos projetos de máquinas e equipamentos, porém, educar e conscientizar os trabalhadores e as instituições para a prevenção, para uma cultura prevencionista, com base no próprio comportamento das pessoas, é um grande desafio.

É nesse desafio de sensibilizar as pessoas, premissa básica para a cultura prevencionista, que se encontra o verdadeiro sentido desse trabalho, que é a valorização da vida e da saúde dos trabalhadores. Pois, segundo Segundo Zanelli e Kanan (2018)," Saúde dos trabalhadores não pode, por princípio, ser reduzida a um meio que permite alcançar uma finalidade. É preciso considerá-la como um fim em si mesma, ou seja, como um objetivo e valor estratégico."

É preciso que a cultura prevencionista desenvolva um comportamento seguro espontâneo por parte dos trabalhadores com atitudes que devem ser replicados para além das organizações e que auxiliem num movimento para uma vida mais segura e saudável.

Referências:

- O. ALLI, BENJAMIN. Fundamental Principles of Occupational Health and Safety. Second edition. GENEVA. International Labour Office, 2008.
- Portella, Valcir e Marino, Alexandre. Coleção Gestão Organizacional e Tecnologia em Recursos Humanos : Contribuições á gestão no Judiciário Catarinense. Artigo. Volume 2. TCC – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Luna, Alexandre e Albuquerque, Bruno. Treinamento e Desenvolvimento como Ferramenta Geradora de Resultados: Um estudo de caso na empresa Baterias Moura. 2012. 114.
- TCC – Universidade Federal de Santa Catarina. ISOTEC. Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional: Requisitos. Tradução Livre da norma da OHSAS 18001 em versão 2007.
- ANTONELLO, Claudia S. A metamorfose da aprendizagem organizacional: uma revisão crítica. In: RUAS, Roberto L.; ANTONELLO, Claudia S.; BOFF, Luiz H.(org.) Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Editora Bookman, 2005.
- BRASIL, MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Anuário Estatístico da Previdência Social, 2012. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeps-2012-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2012/aeps-2012-secao-iv-acidentes-dotrabalho/aeps-2012-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>> Acesso: 20/08/2019.
- BS OHSAS 18001 - Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho – Requisitos, 2007.

BS OHSAS 18002 - Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho – Diretrizes para a implementação, 2008.

DRUCKER, Peter F. Administração em tempos de grandes mudanças. 3. ed. São Paulo; Ed. Pioneira, 1996.

FAYOL, Henry. Administração industrial e geral. São Paulo, ed. Atlas, 1994.

SANTANA V. S.; SANTANA, M. S. Custos e impacto sobre a produtividade na indústria no Brasil: Afastamentos do Trabalho por Acidentes e Doenças Relacionados ao Trabalho.

SESI, Brasília, 2011. SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. Departamento Nacional. DST/AIDS no Local De Trabalho: Um Estudo Sobre Conhecimentos, Atitudes e Práticas nas Empresas Trabalhadas pelo SESI: SESI e Coordenação Nacional de DST e AIDS/Ministério da Saúde, 1997. Disponível em: <<http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil247033>>. Acesso em: 20/08/2019

_____. Manual SESI para implantação de sistema de gestão em segurança e Saúde no trabalho. Brasília, 2010.

TAYLOR, Frederick W. Princípios de administração científica. São Paulo. Ed. Atlas, 1995.

<https://eadbox.com/papel-da-lideranca-nas-organizacoes/>

<http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Artigo/7964/o-papel-do-lider-na-organizacao.html>

<http://fio.edu.br/biblioteca/tcc/ADMINISTRACAO/2015/LORAINNE%20C.%20DA%20SILVA%20RIBEIRA%3B%20TATIELY%20DOS%20SANTOS%20FERMIANO.%20Lideran%C3%A7a%20nas%20Organiza%C3%A7%C3%B5es%20->

[%20Op%20Papel%20e%20a%20Import%C3%A2ncia%20do%20L%C3%ADder%20Dentro%20das%20Organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf](http://fio.edu.br/biblioteca/tcc/ADMINISTRACAO/2015/LORAINNE%20C.%20DA%20SILVA%20RIBEIRA%3B%20TATIELY%20DOS%20SANTOS%20FERMIANO.%20Lideran%C3%A7a%20nas%20Organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf)

<https://comportamentoseguro.com.br/lideranca-em-seguranca/>

<https://arhserrana.com.br/download/downloads/?Arquivo=5a43766fef7e0e14732764841bb02b80.pdf>

<https://osha.europa.eu/pt/themes/leadership-and-worker-participation>

<http://fio.edu.br/biblioteca/tcc/ADMINISTRACAO/2015/LORAINNE%20C.%20DA%20SILVA%20RIBEIRA%3B%20TATIELY%20DOS%20SANTOS%20FERMIANO.%20Lideran%C3%A7a%20nas%20Organiza%C3%A7%C3%B5es%20->

[%20Op%20Papel%20e%20a%20Import%C3%A2ncia%20do%20L%C3%ADder%20Dentro%20das%20Organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf](http://fio.edu.br/biblioteca/tcc/ADMINISTRACAO/2015/LORAINNE%20C.%20DA%20SILVA%20RIBEIRA%3B%20TATIELY%20DOS%20SANTOS%20FERMIANO.%20Lideran%C3%A7a%20nas%20Organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf)< acesso em 3/09/2019 às 13:51>

ZANELLI, J. C., & KANAN, L. A. (2018). Fatores de risco e de proteção psicossocial: Organizações que emancipam ou que matam. Florianópolis: Editora Uniplac.