

DESENVOLVIMENTO LOCAL: ABORDAGENS E PRÁTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA VIVENCIADA SEMIARIDO DA BAHIA.

Dajana Gabriella Nóbrega Santos da Silva
Mestranda em Ecologia Humana e Gestão Socioambiental pela Universidade do Estado da Bahia -
UNEB

Anilton da Silva Estevam
Mestrando em Ecologia Humana e Gestão Socioambiental pela Universidade do Estado da Bahia -
UNEB

Wnilma Silva de Souza
Mestranda em Ecologia Humana e Gestão Socioambiental pela Universidade do Estado da Bahia –
UNEB

Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar a realidade das ações nas empresas de pequeno porte, no contexto da Gestão da Segurança e Saúde dos Trabalhadores no município de Paulo Afonso na Bahia. Para um maior embasamento foi realizada uma revisão bibliográfica, utilizando livros, monografias, artigos e internet. Com o intuito de fazer uma chamada para a relevância do assunto em estudo, foi dado um realce à importância da adoção de estratégias voltadas para as Normas Regulamentadoras, assim como os riscos associados ao meio de trabalho. Foi possível concluir que as normas regulamentadoras são eixos condutores que buscam evitar acidentes de trabalho e problemas de saúde nos trabalhadores.

Palavras-chave: Estratégias, orientações, Saúde, Segurança e Empresas .

LOCAL DEVELOPMENT: BAHIA SEMIARID SAFETY AND HEALTH AND SAFETY APPROACHES AND PRACTICES.

Abstract

The objective of this study was to analyze the reality of actions in small companies, in the context of Occupational Safety and Health Management in the city of Paulo Afonso in Bahia. For a greater basis, a bibliographic review was carried out using books, monographs, articles and the internet. In order to make a call for the relevance of the subject under study, it was emphasized the importance of the adoption of strategies directed to the Regulatory Norms, as well as the risks associated with the work environment. It was possible to conclude that the regulatory norms are driving axes that seek to avoid accidents at work and health problems in workers.

Keywords: Strategies, guidelines, Health, Safety and Business.

1 INTRODUÇÃO

A globalização tem aumentado consideravelmente a competitividade mundial, o que exige das empresas uma contínua busca por novas ferramentas de gestão que possam auxiliar na melhoria e qualidade de seus processos.

De acordo com Barbosa Filho (2001), o trabalho é uma atividade simples e planejada onde o ser humano utiliza suas capacidades físicas e intelectuais. Pode-se dizer que o trabalho é desenvolvido, praticamente, em qualquer atividade humana.

Entretanto, saúde é considerada um conjunto de bem estar físico, mental e social. Desse modo, estar saudável não é apenas não estar enfermo.

Quando se trata do conceito de saúde e quando se fala em trabalho, faz-se necessária uma abordagem sobre segurança. Conforme Araújo (2006) “a segurança do trabalho preocupa-se em manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos executados durante a jornada de trabalho estejam corretos”.

Enquanto, a higiene do trabalho deve buscar reconhecer e avaliar os controles, fatores e riscos originados pelo trabalho, a higiene industrial preocupa-se em estudar o controle dos ambientes de trabalho melhorando a saúde e o conforto dos trabalhadores. De acordo com Cardela (1999), para manter sua saúde, toda e qualquer organização deve estar capacitada a planejar e desenvolver continuamente ações para satisfazer as necessidades internas e externas.

Segundo Cicco (1997), a evolução das questões relacionadas à saúde e segurança ocupacional data da revolução industrial, onde a preocupação fundamental era a reparação de danos à saúde física do trabalhador.

As ações, atitudes ou medidas de prevenção começaram em 1926, através dos estudos de H. W. Heinrich verificando os custos com as seguradoras para reparar os danos decorrentes de acidentes e doenças do trabalho.

Na sociedade brasileira, a valorização da saúde do trabalhador é recente. Os conhecimentos e programas de saúde atuais no país tiveram seu surgimento na década de setenta devido a influência das greves e discursos sobre saúde coletiva presentes no dia a dia dos trabalhadores.

Com a implantação de sistemas de gestão específicos (qualidade, meio ambiente, segurança e saúde do trabalho, responsabilidade social, etc.), as organizações direcionam a ótica para a melhoria da qualidade de produtos e serviços, agregados ao desenvolvimento sustentável, melhor relacionamento com a sociedade, que por sua vez, aumenta a lucratividade. Desse modo as pressões de mercado resultam em vantagens competitivas.

E assim, transitando por esta via, o ambiente competitivo em que as empresas estão inseridas, leva muitos gestores a desviar sua atenção e preocupação em relação ao ambiente de trabalho

oferecido a seus empregados, ao tempo em que não percebem os danos a que estão expondo seus funcionários em seu meio de trabalho, ao meio ambiente e às comunidades.

Em 1966, Frank Bird Jr. propôs o controle de danos, considerando o enfoque para a saúde e segurança a partir da ideia de que a empresa deveria se preocupar não somente com os danos aos trabalhadores, mas também com os danos às instalações, aos equipamentos e a seus bens em geral.

Em 1970 Jonh Fletcher ampliou o conceito de Frank Bird Jr. englobando também as questões da proteção ambiental, de segurança patrimonial e segurança do produto, criando o controle total das perdas.

Lapa (2001) considera a gestão de segurança e saúde, através da garantia da integridade física e da saúde dos funcionários, como fator de desempenho que deve ser incorporado à gestão do negócio empresarial. E assim, torna-se pertinente entender que acidentes, incidentes constituem, muitas vezes, em eventos que devem ser controlados de maneira preventiva através do planejamento, organização e avaliação do desempenho dos meios de controles implementados.

Na contemporaneidade, a Saúde e a Segurança do trabalhador são vistas como peças fundamentais para o bem estar destes e o sucesso da empresa. Daí a importância de um olhar cuidadoso, com vistas a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Considerando que a cada dia surgem novas tecnologias, o que exige a disseminação de informações sobre a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, é que o olhar se volta para a valorização do ser humano, de forma holística, a fim de garantir seu bem estar físico mental e social, que resulta no sucesso da empresa.

De acordo com Araujo (2006), as organizações devem garantir que suas operações e atividades sejam realizadas de maneira segura e saudável para os seus empregados, atendendo aos requisitos legais de saúde e segurança, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Normas Regulamentadoras que tratam de Segurança e Saúde ocupacional. Assim, o sistema de gestão busca o comprometimento e atendimento aos requisitos legais e regulatórios, podendo trazer inúmeros benefícios tanto do ponto de vista financeiro quanto do ponto de vista motivacional.

Por esta vertente, com a implantação de Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalhador (SGSST), as empresas aumentam a qualidade de seus produtos e serviços, o desenvolvimento sustentável com melhor visão holística do ser humano, melhor relacionamento com a sociedade, além do aumento da lucratividade.

E assim, o bom desempenho em Segurança e Saúde no Trabalho é relevante para as empresas, visto que reduz os riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores,

melhora os resultados operacionais e a imagem da organização, criando novas oportunidades de crescimento.

2 DESENVOLVIMENTO

Para a realização deste trabalho foi feita uma revisão bibliográfica, utilizando livros, monografias, artigos e internet. O presente estudo é de natureza qualitativa do tipo exploratória, visto que segundo Santos, Rossi, Jardimino, (2000), a pesquisa qualitativa se preocupa fundamentalmente com a compreensão e a interpretação do fenômeno estudado, tendo como principal objetivo compreendê-lo, explorá-lo e especificá-lo.

2.1 Sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional

Os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) é um conjunto de iniciativas, formalizado através de políticas, programas, procedimentos e processos de negócio das organizações e empresas para auxiliá-las a estarem em conformidade com as exigências legais em prol das partes interessadas, conduzindo as atividades com ética e responsabilidade social.

Um Sistema de Gestão de Segurança e saúde do Trabalhador (SGSST) pode ser definido como parte do sistema de gestão maior de uma organização utilizada para desenvolver e implantar sua política e gerenciar seus riscos de Segurança e saúde do trabalhador. (OHSAS, 2007).

Conforme afirma Salamone (2008), as motivações que levam as empresas a adotarem SGSSTs se devem, principalmente, a fatores como melhoria contínua, melhoria na imagem, aumento da competitividade, chance de reduzir os custos com gestão, novas oportunidades de mercado, produtividade mais alta e melhorias nos produtos.

De acordo com Trivelato (2002) a implantação de SGSSTs tem sido a principal estratégia das empresas para minimizar o sério problema social e econômico dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho, sendo, ainda, um importante fator para o aumento de sua competitividade. Robson et al., (2007) ratifica que o sucesso de um SGSST depende da sua natureza de intervenção, das características do local de trabalho e das características do ambiente externo

Neste sentido, os SGSSTs são ferramentas gerenciais que contribuem para a eficiente melhoria do desempenho das empresas com relação às questões de segurança e saúde, visando

atendimento às legislações, aumento da produtividade, diminuição de acidentes, credibilidade perante a opinião pública e crescente conscientização quanto à segurança e à saúde dos colaboradores e parceiros da organização.

No que tange à importância das SGSSTs, Tavares Jr. (2001), afirma que, embora a gestão da saúde e segurança ainda não exista como norma internacional, como é o caso da ISO 9000 para qualidade e da ISO 14000, para a gestão ambiental, os especialistas da área acreditam que a questão da saúde e segurança terá o mesmo caminho, considerando a série de normas britânicas BS 8800 para sistemas de gestão de segurança e saúde.

O princípio básico de um SGSST baseado em aspectos normativos envolve a necessidade de se determinarem parâmetros de avaliação que incorporem não só os aspectos operacionais, mas também a política, o gerenciamento e o comprometimento da alta direção com o processo, bem como a mudança e a melhoria contínua das condições de segurança e saúde no trabalho (QUELHAS; ALVES; FILARDO, 2003).

A SGSST reduz riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem das organizações, sobretudo daquelas do setor industrial.

Vale salientar que, para implementação do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho, é importante conhecer os níveis de desempenho apresentados pelas organizações, visto que o propósito básico do sistema é atuar sobre esse desempenho para assim contribuir na obtenção de um nível de melhoria contínua, através de mecanismos sistêmicos e fundamentados em uma atuação pró-ativa.

A norma britânica BS 8800 (GuidetoOccupational Health andSafety Systems), criada em 1996, foi a primeira tentativa bem sucedida de se estabelecer uma referência normativa para a implementação de SGSST. Esta norma foi criada com a intenção de proporcionar uma linguagem comum para os sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional, auxiliando as empresas a estabelecer uma plataforma universal para tratar e administrar questões de risco, higiene no trabalho, comportamento e atitudes seguras em relação ao ambiente onde se exercem alguma atividade.

Em 1999, foi criada A Norma Occupational Health andSafetyAssessment Series OHSAS 18000 que apresenta os requisitos para um sistema em saúde e segurança ocupacional, permitindo a uma organização controlar seus riscos em saúde e segurança ocupacional e melhorar seu desempenho.

Os elementos de um sistema de saúde e segurança ocupacional exigem um processo contínuo de revisão e avaliação, dentro do conceito de melhoria contínua, levando em conta o aperfeiçoamento e a minimização de todas as não-conformidades em saúde e segurança.

Segundo Tavares Jr. (2001) nesta avaliação, a identificação de um elemento com alto percentual ou indicador elevado em uma não-conformidade, pode ser usado como indicador de prioridade para eliminar a não-conformidade ou reduzi-la a padrões estabelecidos nas Normas Regulamentadoras.

O princípio básico de um SGSST baseado em aspectos normativos envolve a necessidade de se determinarem parâmetros de avaliação que incorporem não só os aspectos operacionais, mas também a política, o gerenciamento e o comprometimento da alta direção com o processo, bem como a mudança e a melhoria contínua das condições de segurança e saúde no trabalho (QUELHAS; ALVES; FILARDO, 2003).

Em julho de 2007, a norma OHSAS 18000 foi substituída pela OHSAS 18001 e, algumas alterações foram feitas, tal como a introdução de novas exigências e novos requisitos para a investigação de acidentes, refletindo, assim, a experiência de dezesseis mil organizações certificadas em mais de oitenta países (QSP, 2007).

De acordo com Raymond; Bergeron (2008), a internacionalização dos mercados tem aumentado a competitividade entre as empresas, o que as tem conduzido a se empenharem em projetos que possam aumentar suas chances de sobrevivência, tal como o desenvolvimento de sistemas de gestão normatizados. Porém, para alcançar bons resultados, estes projetos precisam ser adequadamente planejados, organizados, monitorados, controlados e avaliados.

Beer e Nohria (2001), salientam que a maioria dos casos de insucesso de SGSSTs está na pressa de mudar a empresa. Os gestores confundem-se em suas iniciativas e perdem o foco com a quantidade de alternativas disponíveis na literatura e/ou propostas de consultores.

De acordo com Langford Rowlinson; Sawachav (2000), os trabalhadores se tornam mais dispostos a cooperar com os projetos propostos pela organização quando começam a acreditar no real comprometimento da direção. Por esta via ratifica Choudhry; Fang; Mohamed (2007) que a participação conjunta, direção-colaboradores, é que proporciona o sentimento de responsabilidade coletiva, tornando-se fator decisivo para o sucesso da mudança.

Conforme Anhalon; Zoqui; Pinto, (2005), a eficiência de SGSSTs poderia ser consideravelmente maior se fossem previamente observados alguns fatores negativos e de ocorrência comum, como: perfil inadequado e falta de experiência dos empresários nestes assuntos, indicadores de desempenho focados apenas em aspectos financeiros, falta de

constância de propósito, dificuldade de estabelecer metas e planos estratégicos a longo prazo, falta de sentimento dos funcionários como efetivos colaboradores para o crescimento da empresa, dentre outros.

Em pesquisa realizada por Salomone (2008), constataram-se os seguintes obstáculos na implantação de SGSSTs: custos altos, dificuldades em encontrar recursos humanos competentes, escassez de informações, falta de transparência das normas, insuficiente apoio financeiro e dificuldade em mudar a mentalidade e a cultura das pessoas envolvidas no processo. Para Lins e Mills (2001), os principais fatores que influenciam na segurança são o desempenho da organização, o tamanho da companhia, a gestão e o compromisso dos funcionários quanto à SST. Robson et AL.(2007) ratifica que o sucesso de um SGSST está diretamente relacionado com sua natureza de intervenção, com as características do local de trabalho e do ambiente externo.

Nesse sentido, os SGSSTs são ferramentas gerenciais que contribuem para a eficiente melhoria do desempenho das empresas com relação às questões de segurança e saúde, visando atendimento às legislações, aumento da produtividade, diminuição de acidentes, credibilidade perante a opinião pública e crescente conscientização quanto à segurança e à saúde dos colaboradores e parceiros da organização.

2.2 Gestão da segurança e saúde do trabalhador

A saúde do trabalhador é abordada nos conceitos da medicina do trabalho e nos preceitos da saúde ocupacional e suas variáveis. A partir dos anos oitenta com o surgimento e a evolução da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Conforme afirma Zanluca (2010), desde os primórdios objetivava-se a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. Sabe-se que a evolução dos programas de saúde para os trabalhadores foi rápida e por esse motivo nessa época a intensificação da fiscalização expressou as diferenças que vinham ocorrendo nas relações entre trabalho e capital.

De acordo com o *site* Segurança no Trabalho (2008), em seu Anuário Brasileiro de Proteção de 2008, nos últimos trinta e nove anos (1970-2008) o número de acidentes vem caindo a cada década evidenciando as mudanças diante das relações de trabalho que juntamente com as relações econômicas evoluíram e transformaram a idéia de desenvolvimento sustentável em realidade.

Para Silva, *et al.* (2010), a manutenção da capacidade para o trabalho envolve condições de saúde e de trabalho adequadas no que diz respeito às relações interpessoais e as relações

ambientais, resultando em uma melhor qualidade de vida dentro e fora do trabalho e uma maior produtividade.

Conforme Araújo (2006), a maior influência para a saúde do trabalhador, no entanto, foi a reforma sanitária no Brasil. Esta ocupava-se além de outras questões, da abordagem dos processos de saúde e doenças advindas dos procedimentos errôneos de produção e também de suas conseqüências na vida dos colaboradores e suas famílias.

A Consolidação das Leis do Trabalho atribui ao empregador os investimentos relativos a segurança no trabalho tornando obrigatória a criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA's), que surgiram com a finalidade de garantir a existência de cursos sobre prevenção de acidentes no trabalho, sendo estes realizados em horário de expediente normal tornando optativo o curso somente para o colaborador que possuir certificação de cursos nesta área.

Atualmente, as empresas além das responsabilidades diante dos acidentes de trabalho, possuem a responsabilidade pela avaliação dos riscos inerentes ao desenvolvimento das atividades diárias da organização sendo obrigadas a promover condições ambientais adequadas para a realização de cada atividade. Cabe também as empresas realizar o controle dos fatores causadores das doenças, prevenção, redução e eliminação das causas prejudiciais e acidentes.

Assim, podemos dizer que o gerenciamento das pessoas e do sistema produtivo tocante à segurança, entendendo-se a saúde do trabalhador como inserida neste contexto, faz parte de um complexo de atividades que se inicia no projeto do produto, passando pela escolha dos materiais que irão ser utilizados, pelo desenho da produção propriamente dito [...] até resultar na disponibilização e entrega das quantidades desejadas ou solicitadas pelo consumidor final (BARBOSA FILHO, 2001).

Quando os colaboradores passam a compreender e agir como protagonistas e responsáveis pela gestão da segurança passam a perfilhar as possibilidades de riscos existentes em uma empresa e colaborar com a organização do ambiente de trabalho.

Barbosa Filho (2001), reitera que assumir, erroneamente, que somente profissionais especializados [...] devem atuar no gerenciamento do sistema produtivo no tocante à questão da segurança é assumir que, em última análise, estamos colocando nossa vida a mercê da consciência e da capacidade profissional de outras pessoas.

Dessa forma, é possível perceber a importância de cada colaborador no desenvolvimento de determinadas atividades e no cumprimento dos procedimentos relativos a segurança. Um bom sistema de segurança é evidenciado quando as pessoas tomam consciência dos riscos e responsabilidades em suas atividades e passam a atuar protegendo-se e garantindo também a proteção do próximo.

Por esta via, compete ao empregador as medidas relativas a segurança, buscando meios de prevenção de acidentes e doenças no campo. Como pode ser percebido no código de ética da PETROBRAS (2007), que salienta a importância e o respeito da empresa para com os colaboradores em todos os aspectos, bem como o fornecimento de condições de trabalho adequadas e capazes de prevenir qualquer desalinhamento relacionado às práticas operacionais.

As leis brasileiras tentam garantir alguns direitos aos cidadãos em relação às condições de trabalho. Sabe-se que existem atividades que mesmo insalubres ou perigosas devem ser desempenhadas no ambiente social. Por esse motivo existe a remuneração para atividades penosas e para todos os colaboradores. Em geral, existe a segurança contra acidentes e as indenizações para os casos pertinentes cabendo as instituições do governo a fiscalização das atividades a fim de garantir o cumprimento das leis.

Tentarmos uma compensação monetária para uma situação laboral que coloque em risco a saúde do trabalhador (insalubre), ou que o exponha a um perigo (periculoso), em meu modesto entender, não é desejável. O ideal seria que inexistisse tais situações. Todavia, ao existir amparo legal para uma ação, esta, em princípio, não poderá ser desacreditada ou tomada como indevida (BARBOSA FILHO, 2001).

É fato que no dia a dia acontecem acidentes e eventos indesejados na vida dos trabalhadores. Em decorrência dessa realidade, práticas relacionadas à medição dos riscos e controle de acidentes tornam-se possibilidades para evitar a ocorrência dos mesmos. Por isso, conforme Barbosa Filho (2001) é importante “investigar exaustivamente todas as possibilidades de incidentes, acidentes e de perdas, para conhecer suas causas e feitos e, em seguida, estabelecer os instrumentos eficazes de sua prevenção e controle.”

Todos os colaboradores são responsáveis pela manutenção dos objetivos de integridade e segurança no trabalho e por esse motivo existe a necessidade de gerir riscos e alertar as pessoas para que toda a equipe de trabalho seja preparada para enfrentar os problemas ou riscos.

A concepção atual de saúde do trabalhador entende o aspecto social como determinante das condições de saúde admitindo que os doentes devam ser tratados e que seja necessário prevenir novas doenças, privilegiando ações de promoção da saúde. Entende que as múltiplas causas dos acidentes e das doenças do trabalho têm uma hierarquia entre si, não sendo neutras e iguais, havendo algumas causas que determinam outras (MENDES & OLIVEIRA, 1995).

Acidentes são acontecimentos que pedem mudanças de comportamento mediante reflexão sobre as práticas adotadas na gestão de riscos e proteção dos trabalhadores. Mobilizar todas as pessoas e criar uma consciência coletiva é um desejo de todos os responsáveis pelo gerenciamento dos riscos nas organizações. No entanto, isso ainda é uma utopia e o único processo capaz de desenvolver níveis de consciência mais elevados em relação a segurança é a educação.

O desenvolvimento de uma cultura de segurança depende do comportamento e da participação dos indivíduos, de seu nível de escolaridade e capacitação profissional, dos investimentos em segurança, equipamentos e manutenção destes. Mais do que simplesmente processos técnicos e repetitivos a criação da cultura de segurança depende da continuidade e da periodicidade de ações educativas nas escolas, no ensino técnico e também no ensino superior a fim de garantir o aprendizado.

Para ter um Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho bem sucedido, é necessário que a organização tenha uma cultura de segurança estabelecida. Assim, o conhecimento do estágio de maturidade da cultura de segurança é condição essencial para adotar as medidas necessárias para o sucesso deste sistema (GONÇALVES FILHO *et. al.*, 2011).

Acredita-se que a cultura de segurança está intimamente ligada a priorização da segurança do trabalho. Mais do que simplesmente uma prioridade a segurança deve estar inserida na cultura organizacional fazendo parte das crenças e valores dos colaboradores de uma organização influenciando as atitudes e os comportamentos em relação a segurança do trabalho

E assim reitera Reason (1997) quando diz ser a cultura de segurança de uma organização o produto dos valores, atitudes, percepção, competências e padrão de comportamento de indivíduos e grupos que determinam o comprometimento, o estilo e a proficiência do gerenciamento da segurança do trabalho da organização. Ainda acrescenta que as Organizações com culturas de segurança positivas são caracterizadas pela comunicação fundada na confiança mútua, pela percepção compartilhada da importância da segurança e pela confiança na eficácia das medidas preventivas.

O conhecimento dos direitos e deveres individuais é fundamental para o exercício da cidadania priorizando a saúde e a segurança do trabalhador. Ferramentas de apoio a gestão de segurança podem elencar medidas relativas a prevenção de acidentes e conseqüentemente a promoção de saúde e segurança do trabalho.

Os avanços obtidos com a construção de um novo conceito de saúde do trabalhador, nas últimas décadas, precisam ser consolidados socialmente, o que passa pelo reconhecimento da centralidade do trabalhador nesse processo, pela compreensão e enfrentamento dos determinantes sociais, econômicos, políticos e culturais presentes na sociedade atual e, por conseguinte, na saúde do trabalhador (MENDES; WUNSCH, 2007).

Para De Cicco (1996), a BS 8800 é um guia de diretrizes genérico aplicável tanto a indústrias complexas e de altos riscos, como a organizações pequenas e baixos riscos. Seu principal objetivo baseia-se no desenvolvimento de uma linguagem comum para os sistemas de gestão da segurança e saúde ocupacional através do estabelecimento de uma plataforma que engloba o tratamento e gestão de riscos, higiene no trabalho e o comportamento e atitudes seguras.

Alguns anos depois, desenvolveu-se a norma OHSAS 18000 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) para controle dos riscos relativos a saúde e segurança ocupacional proporcionando melhoria no desempenho. Do mesmo modo, surgem as normas OHSAS 18001 E A OHSAS 18002, que tratam respectivamente da formação de políticas e metas de saúde e segurança ocupacional e de suas diretrizes de implementação (BSI, 1999). Em 1999, foi publicada pela British Standards Institution (BSI) a norma OHSAS 18001, que foi formulada por um grupo de entidades internacionais (BVQI, DNV, LOYDS, SGS e outras), que se fundamentaram na BS 8800. Ela foi desenvolvida em resposta às necessidades das empresas em gerenciar suas obrigações de SST de maneira mais eficiente.

É importante destacar que, em julho de 2007, a norma OHSAS 18001, 1999 foi substituída pela OHSAS 18001, 2007 e algumas alterações foram feitas, tal como a introdução de novas exigências e novos requisitos para a investigação de acidentes, refletindo, assim, a experiência de dezesseis mil organizações certificadas em mais de oitenta países (QSP, 2007).

A OHSAS 18001 tem como objetivo fornecer às organizações os elementos de um SGSST eficaz, que possa auxiliá-las a alcançar seus objetivos de segurança e saúde do trabalho (OHSAS 18001, 2007).

Segundo Benite (2004), por volta de 1926 os estudos do norte-americano Heinrich já demonstravam uma relação entre os custos indiretos e diretos da ordem de 4:1, ou seja, os custos indiretos eram muito mais altos do que os custos diretamente associados aos acidentes evidenciando que somente a reparação não era suficiente sendo necessários investimentos em prevenção.

Muitas empresas vêm mudando seus princípios e valores, expressando formalmente em seu código de ética e que devem nortear todas as suas relações, planos, programas e decisões, buscando implementar uma gestão socialmente responsável. Nesse caso, o exercício destes princípios e valores se dá em duas dimensões: a gestão da responsabilidade social interna e a gestão da responsabilidade social externa. Assim, este novo conceito faz com que empresas socialmente responsável tomem suas decisões, pró-ativamente, com base na ética e na transparência de suas ações.

Segundo o BSI (1996), em 1996 foi criada a norma BS 8800 que tem como objetivo ser uma ferramenta para os administradores, empregados e profissionais envolvidos com a Segurança

do Trabalho e outras especialidades terem a sua disposição uma “bússola” para seguir e direcionar suas ações. Dentre os objetivos da norma destacam-se:

- Valorização do Capital Humano;
- Melhora do rendimento do trabalho;
- Garantia do sucesso da organização;
- Melhora da imagem da organização frente à sociedade.

Esta norma foi criada com a intenção de proporcionar uma linguagem comum para os sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional, auxiliando as empresas a estabelecer uma plataforma universal para tratar e administrar questões de risco, higiene no trabalho, comportamento e atitudes seguras em relação ao ambiente onde se exercem alguma atividade. Em 1999, foi criada A Norma Occupational Health and Safety Assessment Series OHSAS 18000 que apresenta os requisitos para um sistema em saúde e segurança ocupacional, permitindo a uma organização controlar seus riscos em saúde e segurança ocupacional e melhorar seu desempenho.

Ela não estabelece critérios específicos de desempenho em saúde e segurança ocupacional, nem fornece especificações detalhadas para a concepção de um sistema de gestão . A série de avaliação de saúde e segurança ocupacional OHSAS 18001 foi projetada para ajudar as organizações a formularem políticas e metas de saúde e segurança ocupacional, incluindo a norma 18002, Diretrizes para a implementação da OHSAS 18001.

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

Conforme afirma Trivelato (2002), a implantação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho é a principal estratégia para atacar o problema social e econômico dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, e ainda pode ser usado pelas empresas como um fator para o aumento de sua competitividade.

Os elementos de um sistema de saúde e segurança ocupacional exigem um processo contínuo de revisão e avaliação, dentro do conceito de melhoria contínua, levando em conta o aperfeiçoamento e a minimização de todas as não-conformidades em saúde e segurança. Segundo Tavares Jr. (2001) nesta avaliação, a identificação de um elemento com alto percentual ou indicador elevado em uma não-conformidade, pode ser usado como indicador de prioridade para eliminar a não-conformidade ou reduzi-la a padrões estabelecidos nas Normas Regulamentadoras.

Segundo Cembranel, P. et. al.(2011), as empresas, acompanhando a evolução dos seres humanos, já evidenciaram seu potencial para mudar crenças e valores dos seres humanos chegando, inclusive, as tentativas de mudanças relacionadas aos aspectos intrínsecos da personalidade de cada indivíduo. A mesma ainda ratificam que o respeito aos colaboradores, ao público externo e ao ambiente natural é um ato de cidadania e por esse motivo a saúde dos cidadãos e a segurança devem ser priorizadas a fim de garantir um exercício que é ao mesmo tempo um direito e um dever de todos.

Cita Araujo (2006b) que as organizações devem garantir que suas operações e atividades sejam realizadas de maneira segura e saudável para os seus empregados, atendendo aos requisitos legais de saúde e segurança, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Normas Regulamentadoras que tratam de Segurança e Saúde ocupacional. Assim, o sistema de gestão atua no comprometimento e atendimento aos requisitos legais e regulatórios, podendo trazer inúmeros benefícios tanto do ponto de vista financeiro quanto do ponto de vista motivacional.

Os sistemas de gestão da Segurança e Saúde no Trabalho é um conjunto de iniciativas da organização, formalizado através de políticas, programas, procedimentos e processos de negócio da organização para auxiliá-la a estar em conformidade com as exigências legais e demais partes interessadas, conduzindo suas atividades com ética e responsabilidade social.

Um sistema de gestão é um conjunto de elementos inter-relacionados utilizados para estabelecer, executar e alcançar políticas e objetivos de diversas ordens, a partir de atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos (OHSAS, 2007).

Segundo a – Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS, 2007), SST são condições e fatores que afetam – ou poderiam afetar – a segurança e a saúde de funcionários ou de outros trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários e terceirizados), visitantes ou qualquer outra pessoa no local de trabalho.

Para Lins e Mills (2001), os principais fatores que influenciam a segurança são o desempenho da organização, o tamanho da companhia, a gestão e o compromisso dos funcionários quanto à SST.

Quando um funcionário é admitido, a percepção que ele tiver do ambiente físico e social encontrado o influenciará no seu comportamento cotidiano. Por isso, são de suma importância determinados aspectos, como ordem, limpeza e asseio pessoal, bem como a própria organização e a utilização dos espaços por meio de um layout adequado (BARBOSA FILHO, 2001)

Segundo Benite (2004), por volta de 1926 os estudos do norte-americano Heinrich já demonstravam uma relação entre os custos indiretos e diretos da ordem de 4:1, ou seja, os custos indiretos eram muito mais altos do que os custos diretamente associados aos acidentes, evidenciando que somente a reparação não era suficiente, sendo necessários investimentos em prevenção.

Ao longo da década de 80, século XX, o conceito de cultura organizacional ganhou grande destaque entre pesquisadores e executivos. Nessa época, anunciava-se que a chave para o sucesso das organizações era o desenvolvimento de uma cultura corporativa forte e única, acrescentando-se que a alta direção deveria construí-la por meio da articulação de um conjunto de valores, que seriam reforçados por políticas formais e informais; essa cultura corporativa deveria também ser partilhada e respeitada por todos os colaboradores (MILAN; PRETTO; PIGOZZI, 2005).

Atualmente, muitas empresas vêm mudando seus princípios e valores, expressando formalmente em seu código de ética, o que deve nortear todas as suas relações, planos, programas e decisões, buscando implementar uma gestão socialmente responsável. Nesse caso, o exercício destes princípios e valores se dá em duas dimensões: a gestão da responsabilidade social interna e a gestão da responsabilidade social.

A aceitação e o entendimento do conceito de SST por parte da diretoria e a participação da área de recursos humanos neste processo de mudança são de fundamental importância para que se consiga o envolvimento de todos os colaboradores e a obtenção de bons resultados no projeto. As organizações podem melhorar os resultados em segurança focando em melhorias de equipamentos e procedimentos, e procurando mudar positivamente o comportamento humano por meio da educação e do treinamento (MOHAMED, 2002).

Nesse contexto, Abudayyeh et al., (2006), afirma que o sucesso de um programa de SST está intimamente vinculado à participação da alta direção, da média gerência e dos colaboradores na elaboração de políticas e no estabelecimento de um sistema de avaliação que leve à melhoria contínua.

Dessa forma, a cultura corporativa tornou-se rapidamente uma arma a favor dos negócios bem sucedidos. Muitas organizações têm mostrado um interesse crescente no conceito da cultura de segurança como um meio de reduzir os riscos de acidentes e incidentes. Assim, este novo conceito faz com que empresas socialmente responsável tomem suas decisões, proativamente, com base na ética e na transparência de suas ações.

Para Araujo (2006a), perdas, injúrias, danos à propriedade eventualmente causados pelas atividades, produtos e serviços de uma organização, constituem problemas que podem acarretar prejuízos diversificados, tais como processos de responsabilidade civil pelo fato do

produto ou serviço oferecer riscos aos trabalhadores, alto índices de absenteísmo e afastamento de trabalho devido a acidentes. O mesmo acrescenta que os controles implementados devem ser capazes de identificar e avaliar as causas associadas aos acidentes e incidentes.

É fundamental, pois, entender que a Gestão de Saúde e Segurança do Trabalhador deve vislumbrar um horizonte que busca a contínua melhoria, agindo de forma dinâmica, reagindo e se adaptando aos desvios (reais ou potenciais) que possam ocorrer em relação aos seus objetivos e propósitos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo bibliográfico foi possível entender que a Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) reduz riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem das organizações, razão pela qual a segurança deve ser uma prática cotidiana a fim de incorporar determinados hábitos ao dia a dia organizacional até que se possam considerar tais aspectos componentes da cultura organizacional.

Os estudos apontaram para a importância do apoio dos gestores e da área de Recursos Humanos, assim como a participação ativa dos colaboradores são determinantes para o sucesso do sistema em estudo, colocando em relevo que as principais dificuldades e indesejáveis ocorrências de acidentes advêm de falhas na comunicação, inexistência de indicadores de SST e ausência de visão estratégica para segurança.

E assim, transitando por esta via, tornou-se evidente que qualquer acidente gera um prejuízo econômico significativo, pois todos os custos diretos e indiretos resultantes são custeados pela empresa e conseqüentemente atinge todas as partes relacionadas.

O resultado da pesquisa mostra que sob a ótica da necessidade de melhoria em alguns pontos nas empresas, que não significa maiores gastos, mas sim melhor planejamento, no que diz respeito à manutenção de uma maior proximidade com os funcionários, pois quando existe uma correlação direta entre um ambiente de trabalho seguro e o clima de segurança, que incluem compromisso da administração, comunicação, envolvimento de colaboradores e atitudes proativas, os resultados positivos tornam-se evidentes.

Em suma, as normas regulamentadoras são eixos condutores que buscam evitar acidentes de trabalho e problemas de saúde nos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, R. P. **Avaliação da Sustentabilidade Organizacional de uma Empresa do Setor Petrolífero: Ferramenta para Tomada de Decisão.** Itajaí: Dissertação Apresentada à Universidade do Vale do Itajaí para obtenção de Título de Mestre em Ciência e Tecnologia Ambiental, UNIVALI, 2006. (a)

_____. **Sistemas de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho: Uma Ferramenta Organizacional.** Joinville: Monografia Apresentada à Universidade de Santa Catarina para obtenção de título de especialista em Segurança do Trabalho, UDESC 2006. (b)

ALBIERI, Sérgio, BENSOUSSAN, Eddy. **Manual de higiene, segurança e medicina do trabalho.** São Paulo: Editora Atheneu, 1997

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho & gestão ambiental.** São Paulo: Atlas, 2001.

BARROS, B. F. **NR-10. Guia prático de análise e aplicação.** 1 ed. São Paulo: Érica Ltda, 2010. CARDELA, Benedito. **Segurança no Trabalho e Prevenção de Acidentes.** São Paulo: Atlas, 1999.

BERNARDES, Maury Rouède. **Segurança e higiene do trabalho.** Rio de Janeiro: Lerfixa, 1972.

BENITE, A. G. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho para Empresas Construtoras.** São Paulo: Dissertação Apresentada à Escola Politécnica da Universidade Estadual de São Paulo para obtenção de Título de Mestre em Engenharia, USP, 2004.

BISSO, Ely M. **Segurança do trabalho.** São Paulo: Editora Brasiliense, Coleção Primeiros Passos, 1998;

CICCO, F. de, **Sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho: uma proposta inovadora.** Revista Proteção, n. 68, encarte especial, 1997.

_____. **Manual sobre Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: vol.II.** São Paulo:

CEMBRANEL, P. et. al. **Acidentes de trabalho e saúde ... desenvolvimento de uma cultura da segurança.** Produção em Foco, v. 1, n. 1, p. 88, 105 jan./jun. 2011

CUNHA, João G. **Norma Regulamentadora NR 10 comentada -Segurança em instalações e serviços em eletricidade**
Ômega Engenharia. 1ª Edição.

DA CAS, Luís Emílio, EtAl. **Energia - Fator Fundamental para o Desenvolvimento Nacional**. Cascavel: Associação de Diplomados da Escola Superior de Guerra (ADESG) = Delegacia do Paraná, 1995.

ERCULANO, Henrique Otavio Baptista **Energias renováveis: benefícios para uma economia verde no Brasil**. São Paulo: 2012

Energia renovável. Disponível em: < **Fontes alternativas de energia**. Disponível em: <http://fisica.cdcc.sc.usp.br/olimpiadas/01/artigo1/fontes_eletrica.html>. Acesso em 28 abril. 2014.
http://pt.wikipedia.org/wiki/Energia_renov%C3%A1vel>. Acesso 28 abril 2014. .

ENERGIA SEGURA <http://planetasustentavel.abril.com.br/noticia/cpfl/alertas-riscos-rede-eletrica-seguranca-cpflenergia-619826.shtml>
FERREIRA, J.J; FERREIRA T.J. **Economia e Gestão de Energia**. Texto Editora, 1994.
GONÇALVES FILHO, A. P.; ANDRADE, J. C. S.; MARINHO, M. M. de O. **Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo**. V. 18, n. 1, p.205-220, dez. 2011. Florianópolis, 2001.
<http://imunizadorahoffmann.blogspot.com.br/2013/02/a-importancia-da-conservacao-da-energia>.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **O novo contexto Econômico e a Responsabilidade Social das Empresas**. Disponível em: <http://www.ethos.or.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.htm>. Acesso em: 13 abr. 2005.

LAPA, R. P. **Segurança Integrada à Gestão do Negócio**. Brasilminingsite, Belo Horizonte, fev. 2001. MENDES, J. M. R.; OLIVEIRA, P. A. B. **Medicina do trabalho: o desafio da integralidade na atenção à saúde**.
OLIVEIRA, SAMUEL Gondim Lemos de **A importância da conservação da energia elétrica**. Disponível em: <http://fisica.cdcc.sc.usp.br/olimpiadas/01/artigo1/fontes_eletrica.html>. Acesso em 28 abril. 2014.
http://pt.wikipedia.org/wiki/Energia_renov%C3%A1vel>. Acesso 28 abril 2014.

MENDES J. M. R; WÜNSCH, D. S; **Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, v. 32, n. 115, p. 153-163, jan/jun. 2007.

SOUNIS, Emílio. **Manual de higiene e medicina do trabalho**. 3. ed. rev. São Paulo: Ícone, 1991;

TAVARES Jr., J. M. **Metodologia para Avaliação do Sistema Integrado de Gestão: Ambiental, da Qualidade e da Saúde e Segurança**. Tese apresentada a Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 2001.