

**INSTITUTO LABORO
PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

Nicolas Daniel Gomes e Silva

**A CULTURA ORGANIZACIONAL COMO PROMOTORA DA
INSERÇÃO DOS TRABALHADORES
NO PROGRAMA DE SEGURANÇA NO TRABALHO, EM UMA
EMPRESA DE GRANDE PORTE**

**São Luis
2012**

NICOLAS DANIEL GOMES E SILVA

**A CULTURA ORGANIZACIONAL COMO PROMOTORA DA
INSERÇÃO DOS TRABALHADORES
NO PROGRAMA DE SEGURANÇA NO TRABALHO, EM UMA
EMPRESA DE GRANDE PORTE**

Projeto de pesquisa apresentado como pré-requisito para início do processo de obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho, sob a orientação da Prof.^a Dra. Mônica Gama.

**SÃO LUIS
2012**

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	03
2 OBJETIVOS	05
2.1 OBJETIVO GERAL	05
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	04
3 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	06
3.1 A CULTURA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA	07
4 DISCUSSÃO	11
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
5.1 SEGURANÇA DO TRABALHO	16
5.2 CULTURA EMPRESARIAL	17
6 REFERÊNCIAS	20

1 INTRODUÇÃO

Não há dúvida que a segurança no trabalho seja um dos problemas mais preocupantes e difíceis que a sociedade busca resolver. No entanto, apesar de sua relevância para a qualidade do ambiente organizacional, se percebe que em grande parte do tempo esse tema é subestimado pela empresa. Isso equivale dizer, que muitas organizações ainda têm uma visão restrita em relação à prevenção dos acidentes e a melhoria das condições de trabalho.

Indo, ao cenário brasileiro, é possível ver que a segurança no trabalho, para maioria das empresas somente é considerada como anuência as legislações e normas trabalhistas. Perante disso, a literatura tem tratado sobre os riscos a Saúde do Trabalhador, e o descaso das empresas para as condições de trabalho a quais todos ficam expostos a acidentes/doenças.

Segundo Oliveira (2003) o envolvimento direto da alta administração das empresas em relação à segurança e saúde no trabalho, somente são percebidas quando ocorrem acidentes graves, e danos materiais, ou quando tais acontecimentos desvirtuam imagem da organização.

Indo ao outro lado do tema, percebe-se que inequivocamente, as empresas são uma das mais complexas e admiráveis instituições sociais que a criatividade e a engenhosidade humana construíram. Tal comentário serve de referência para a compreensão sobre a capacidade que tem a empresa enquanto ambiente social de se submeter as mais diversificadas e variadas pressões de um sistema, ou seja, as pessoas frente a uma cultura sólida são capazes de transformar seus comportamentos para o bem comum.

Assim sendo, a Engenharia e Medicina do Trabalho para poder entender essa complexa rede de interações necessitam recorrer a uma reflexão sociológica e antropológica; uma vez que o propósito é de apontar algumas dimensões que, embora pareçam ausentes, ajudam na compreensão do que passa dentro das organizações.

Essa abordagem insere a cultura organizacional, na temática, já que os aspectos culturais e comportamentais é que constitui a relação do indivíduo com o ambiente em que está inserido. Entender essa realidade social remete a buscar significados na cultura, isto é, nas práticas sociais e nas diversidades das ações, entre outros artefatos que constitui um ambiente organizacional.

No entanto, esse tema não é tão simples como se parece, implica mudança de comportamento, é principalmente de adesão do corpo diretivo. Mudar a cultura de uma empresa significa mudar os aspectos culturais, ou adaptá-los a uma nova realidade social. Observa-se que gerar uma consciência de segurança e qualidade de vida, depende demasiadamente da confiança e que se transmite e das estratégias que se constrói para tal fim.

Colabora Oliveira (2003, p.4) que:

[...] por mais elaborado que seja um programa de SST e por melhores que sejam as ferramentas por ele disponibilizadas para o diagnóstico e a solução dos riscos do trabalho; se não houver disposição e participação compromissada de todos os envolvidos em suas ações, especialmente do corpo gerencial da empresa, os resultados por ele produzidos serão limitados, tanto do ponto de vista quantitativo, quanto qualitativo.

Portanto, estudar o que passa em relação à segurança e saúde no trabalho como um fenômeno cultural organizacional requer um posicionamento frente aos diferentes pressupostos que norteiam os estudos organizacionais. Implica, ainda, numa discussão sobre a natureza dos aspectos culturais que podem facilitar ou dificultar a implementação de mudanças na empresa.

Diante disso o problema que busca tratar essa pesquisa é de saber: Como a cultura pode influenciar na integração da empresa e do trabalhador ao programa de segurança e saúde no trabalho?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a cultura organizacional como promotora da inserção dos trabalhadores no programa de segurança e saúde no trabalho, em uma empresa de grande porte.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diante do descrito acima, as metas para atingir este trabalho são:

- Analisar as particularidades da cultura empresarial;
- Verificar como o programa de segurança e saúde do trabalho se insere no ambiente organizacional;
- Verificar os fatores intervenientes no desenvolvimento do programa de segurança e saúde no trabalho na empresa;
- Analisar a influência que tem a cultura empresarial no contexto da segurança e saúde no trabalho.

3 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A DUCTOR Implantação de Projetos é uma empresa com mais de 30 anos de sólida experiência em gerenciamento de projetos e na prestação de serviços de consultoria em engenharia, localizada na Avenida dos Holandeses, Lote 3 - Quadra 33 - Sala 208 - Galeria Appiani - Calhau - CEP: 65071-380 - São Luis/MA.

A competência do quadro técnico é resultado da experiência adquirida em alguns dos maiores e mais complexos projetos brasileiros, em especial nas áreas de habitação e transportes.

A participação nos empreendimentos tem sido pautada pelo ponto de vista dos clientes, sendo que as equipes são orientadas a realização de um trabalho em conjunto.

Atuam na elaboração de planos diretores, estudos de viabilidade, estudos organizacionais e outros, relacionados com obras e serviços de engenharia; elaboração de orçamentos, controle de custos e cronogramas físico-financeiros; elaboração de estudos técnicos, análise de viabilidade econômico-financeira, para atendimento de requisitos de organismos financeiros nacionais e internacionais; seleção, escolha e contratação de consultores especializados, empresas projetistas, consultoras e fornecedores de bens e serviços; integração do planejamento de atividades e supervisão e coordenação para os casos acima; fiscalização e supervisão de projetos, obras e serviços de engenharia; compatibilização de projetos, coordenação de montagens, supervisão de testes e inspeção da qualidade; elaboração de manuais de operação e manutenção de empreendimentos; organização, seleção e treinamento de pessoal de operação e manutenção; e organização, implantação e operação de eventos.

Possui atualmente para os Contratos com a Vale - São Luis, 381 empregados que se dividem em TFPM: Fiscalização de Obras Industriais e Civis para atuar na Implantação ao Programa de Capacitação Logística Norte; Tronco - Ramal: Prestação de serviços de gerenciamento de implantação de empreendimentos de capital e corrente, de interesse da Vale, suas controladas e coligadas, consistindo em acompanhar e apoiar o processo da compra de materiais e contratação de serviços de terceiros; Gerenciar e fiscalizar a implantação dos empreendimentos, a serem selecionados; Tronco - Ramal II: Prestação de serviços de gerenciamento de implantação de empreendimentos de capital e corrente, de interesse da Vale, suas

controladas e coligadas, consistindo em acompanhar e apoiar o processo da compra de materiais e contratação de serviços de terceiros; Gerenciar e fiscalizar a implantação dos empreendimentos, a serem selecionados; Apoio Técnico Onshore: Serviços de Gerenciamento para apoio Técnico na gestão de documentação da engenharia referente ao projeto CLN S11D e da engenharia de equipamentos e obras civis do projeto CLN 150 Onshore; Gerenciamento Obras Correntes EFC: Apoio Técnico a Vale no processo de Desenvolvimento da Engenharia, Gerenciamento e Fiscalização da Implantação de Empreendimentos sob responsabilidade da GAIEFG e GAIOG; e Meio Ambiente CLN: Serviços de fiscalização de Obras Industriais para atuar na implantação dos Empreendimentos Onshore/Offshore/TFPM/Tronco/Ramal, na área de Meio ambiente, vinculados ao Programa de Capacitação Logística Norte, em São Luis, Maranhão.

3.1 A CULTURA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA

A Ductor identifica os perigos, avalia os riscos e adota medidas de controle de segurança e saúde ocupacional, associadas as suas atividades a fim de determinar os riscos aceitáveis e não aceitáveis sobre a segurança e saúde do trabalhador.

São identificados os perigos, avaliados os riscos e definidos os controles das atividades e produtos da prestação de serviços de cada Contrato da Ductor.

As informações registradas são revalidadas nas análises críticas ou sempre que ocorrerem alterações no Plano de Gestão, principalmente nas seguintes situações:

- Mudanças/Aditivos ao Escopo Contratual;
- Modificações/Alterações/Melhorias nos Processos de Prestação de Serviço.

Para os Requisitos Legais e Outros, a sistemática para identificação, acesso, análise, atualização e avaliação periódica do atendimento aos requisitos legais relativos à Segurança e Saúde Ocupacional existe uma empresa terceirizada com base nas atividades, produtos e/ou serviços desenvolvidos pela Ductor identifica os requisitos legais de segurança e saúde ocupacional aplicáveis no âmbito Federal, Estadual e Municipal, dando início à elaboração do banco de dados "Gestão Legal". O banco de dados "Gestão Legal" consiste de uma metodologia informatizada que fornece o texto integral das legislações aplicáveis às atividades desenvolvidas pela Ductor, lista de verificação para monitoramento da conformidade legal e descrição

das ações necessárias para viabilizar o cumprimento das obrigações decorrentes das normas analisadas.

Os objetivos segurança e saúde ocupacional no Contrato são coerentes com a Política do Sistema de Gestão QSMS, que é tratada pela Alta Direção da Empresa, para garantir a continuidade de sua adequação e aderência aos propósitos da Ductor.

As medições e monitoramentos que influenciam no desempenho dos objetivos de segurança e saúde ocupacional, qualitativamente e quantitativamente - PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e Análise Ergonômica são medidas e monitoradas trimestralmente nos contratos pelo Gerente do Contrato e quadrimestralmente na sede por meio das análises críticas.

A extensão que os objetivos, metas e programas estão sendo alcançados são medidos e monitorados trimestralmente nos contratos pelo Gerente do Contrato e quadrimestralmente na sede por meio das análises críticas.

O monitoramento e medição proativa de desempenho que monitorem a conformidade com os programas e os controles operacionais quando aplicável.

As medições e monitoramentos proativas são realizados pelo acompanhamento dos programas de segurança e saúde ocupacional e dos controles operacionais quando aplicável, trimestralmente nos contratos pelo Gerente do Contrato e quadrimestralmente na sede pela meio das análises críticas.

O monitoramento e medição reativa de desempenho que monitorem as doenças e incidentes.

Havendo necessidade de equipamentos de medição e monitoramento, estes são calibrados por empresa idônea, que deverá apresentar seus respectivos certificados de calibração .

De posse do escopo contratual, a identificação dos perigos, avaliação e controle de riscos, o Gerente de Contrato, identificará os perigos (agentes físicos, químicos, biológicos, risco de acidente, risco ergonômico) associados às atividades prestadas no contrato (rotineiras, não rotineiras e emergenciais, atividades de todo o pessoal que tem acesso aos locais de trabalho, dentre outras).

Para a identificação dos perigos o Gerente de Contrato deve procurar conhecer e entender como e em quais condições as atividades são ou serão executadas, atentando aos seguintes pontos:

- Caracterização do ambiente onde a atividade é ou será realizada;
- Posto de trabalho e instalações;
- Equipamentos e ferramentas utilizados;
- Meio ambiente local/características regionais (exe.: presença de doenças endêmicas locais).

Para cada perigo identificado devem ser indicados a situação (fonte geradora) do mesmo e o(s) dano(s) à integridade física e/ou a saúde dos colaboradores.

Após a identificação dos perigos, o Gerente de Contrato fará uma caracterização do perigo, avaliação dos riscos e controle dos mesmos.

Para realizar a caracterização do perigo, avaliação dos riscos e controle dos mesmos é estabelecido controles relacionados às:

- Atividades realizadas nos contratos, aos serviços contratados, e acesso de visitantes no local de trabalho;
- Algumas práticas seguras devem ser seguidas na realização das tarefas de forma a minimizar possíveis riscos ao colaborador.

Com referência a Ergonomia no escritório o colaborador ao realizar suas atividades deve procurar manter uma boa postura, conforme descrito a seguir:

- Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros relaxados;
- Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em suporte para as costas;
- Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- Manter o cotovelo junto ao corpo;
- Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira;
- Manter ângulo igual ou superior a 90° para as dobras do joelho e do quadril;
- Manter os pés apoiados no chão ou quando necessário, usar descanso para os pés.

Para os serviços contratados (terceirizados), que possam causar riscos à segurança de quem o executa, a área de Recursos Materiais (RM) e/ou Gerente de Contrato deverá solicitar à empresa documentação comprobatória.

As empresas que não apresentarem os documentos comprobatórios, não poderão realizar os serviços.

A Ductor identifica nas atividades que executa as operações associadas aos riscos aceitáveis e não aceitáveis, e que necessitam de um Controle Operacional para que não ocorram desvios em relação a sua política, objetivos e metas de segurança e saúde ocupacional, de forma a assegurar que sejam executadas sob condições específicas por meio de:

- Controles operacionais aplicáveis à organização e as suas atividades;
- Controles relacionados aos materiais, equipamentos e serviços comprados;
- Controles relacionados aos contratados e outros visitantes no local de trabalho;
- Procedimentos documentados, cobrindo as situações cuja ausência possa gerar desvios da política e dos objetivos de SSO;
- Critérios de operação estipulados cuja ausência possa gerar desvios da política e dos objetivos de SSO.

A Ductor estabelece um procedimento de preparação e resposta a emergências para gerenciar estas situações, e a consequente necessidade de reação, visando prevenir os impactos ambientais adversos, as prováveis doenças e ferimentos que podem estar associados a esses eventos.

As ocorrências de emergências, serão registradas e avaliadas, para verificar a eficácia de seus procedimentos, buscando identificar falhas e aprimorá-las, bem como capacitar a equipe envolvida e os colaboradores em geral.

Este procedimento de resposta a emergências é testado periodicamente por meio de simulados e treinamentos.

4 DISCUSSÃO

Alguns trabalhos relevantes (QUELHAS; ALVES; FILHARDO, 2003; OLIVEIRA, 2003; HASLE; JENSEN, 2006; LOOSEMORE; ANDONAKIS, 2007; CHOUDHRY; FANG; MOHAMED, 2007;

A OMS define a saúde como: “Um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença.” Em consonância com este conceito, a definição de ambiente de trabalho saudável e a cultura organizacional como promotora da inserção dos trabalhadores no programa de segurança no trabalho, em uma empresa de grande porte que foi desenvolvida nas consultas que ocorreram por ocasião da elaboração desse documento, é a seguinte:

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas:

- Questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho;
- Questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização;
- Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e
- Envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

No Brasil, os aspectos relacionados com Segurança e Medicina do Trabalho foram disciplinados pelo Decreto Lei nº 3700 (de 9/10/1941) e pelo Decreto nº 10569 (de 5/10/1942), porém a legislação efetiva sobre a matéria veio através do capítulo V do título II da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. A lei nº 6514 (22/12/1977) deu nova redação a todo o capítulo V do título II da CLT, relativo à segurança e medicina do trabalho e a Portaria nº 3214 (08/06/1978) aprovou as Normas Regulamentadoras - NR (relativas à segurança e medicina do trabalho) do referido capítulo da CLT. As citadas Normas são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Durante várias décadas, as empresas ou organizações foram projetadas e administradas sob um modelo mecanicista. Segundo este modelo, as pessoas e as

organizações seriam mais bem compreendidas se fossem comparadas a um mecanismo.

Este modelo enfatizando os aspectos econômicos, observáveis e quantificáveis tem sido bastante criticado, pois não incorpora os aspectos sociais e humanos. Isto é, a concepção clássica de empresa, como uma fonte exclusiva de lucro e lugar de exploração dos indivíduos considerados como seres unidimensionais, vai dando lugar a uma nova realidade denominada economia empresarial; onde os gestores se interessam pela relação entre a organização e o meio ambiente (envolvente).

Atualmente as empresas são compreendidas como um organismo vivo que interage constantemente com o meio ambiente em que se localiza, sofrendo restrições, ameaças e pressões, ao mesmo tempo aproveitando as oportunidades oferecidas por este meio envolvente. Segundo Chiavenato (1981), a organização (empresa) é o mais eficiente meio de satisfazer um grande número de necessidades humanas, sendo denominada por Barros e Prates (1996), “um espaço sociocultural”.
Cultura Organizacional: origem e conceito

Conforme relato de Trice and Beyer (1993), a primeira experiência para entender as Organizações em termos de cultura ocorreu no início da década de 30, durante a última fase dos estudos de Hawthorne na Western Electric Company em Chicago, Illinois. Estes estudos foram a semente para o entendimento do comportamento humano nas organizações. Os estudos de Hawthorne começaram com experimentos sobre relações entre produtividade e ambiente físico. Elton Mayo (da Harvard Business School) foi contratado como consultor pela Western Electric e, por sua vez, convidou W. Lloyd Warner um professor do departamento de antropologia da citada escola para acompanhá-lo nos estudos de Hawthorne. Mayo acreditava que Warner poderia adaptar os métodos da antropologia, por ele empregados para descobrir a estrutura social e sistema de crenças nas sociedades tribais, para a comunidade de trabalho dentro da fábrica Western Electric.

A Ductor por se caracterizar uma Empresa de Fiscalização de Obras, onde a Segurança e Saúde no Trabalho também é foco de sua atuação, estabeleceu um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (Certificação em OHSAS 18001:2007), onde a partir do desenvolvimento de ferramentas para detecção e redução do risco de acidentes do trabalho, proporcionam contínua melhoria, racionalização e confiabilidade de projetos, processos e produtos/serviços,

proporcionando redução de acidentes e doenças ocupacionais, minimização dos custos de processos, motivação e aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, melhoria da imagem da organização e incremento da sua competitividade e lucratividade.

As questões culturais podem, inúmeras vezes, transformar-se em entraves ou obstáculos significativos para as mudanças requeridas quando da implementação do Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho (SGST). Portanto, conhecer a maturidade da cultura existente da Ductor é essencial para a formulação de planos de mudanças, quando necessárias.

Uma cultura de segurança estabelecida é crucial para o florescimento, o sucesso e o bom desempenho do SGST, pois é num contexto em que existe cultura de segurança que as atitudes e o comportamento dos indivíduos relativos à segurança se desenvolvem e persistem (MEARNS; WHITAKER; FLIN, 2003). É por essa razão que o conceito de cultura de segurança tem recebido larga atenção, pois os sistemas de gestão funcionarão melhor em organizações que tenham desenvolvido uma maturidade da cultura de segurança (HOPKINS, 2005).

A abordagem integrada das questões de segurança do trabalho, ambiente e cultura representa na atualidade um grande desafio para melhorar os ambientes de trabalho e reduzir acidentes. Por outro lado, um sistema de produção, qualquer que seja ele, não é sustentável quando o ambiente em que os trabalhadores exercem suas atividades não é seguro e saudável, cause mortes, mutilações e doenças da força de trabalho.

Para obter uma sadia qualidade de vida, o homem necessita conviver em um ambiente ecologicamente equilibrado, sendo que uma das unidades principais desse conjunto é o ambiente do trabalho, no qual o homem passa a maior parte do seu dia útil. O ambiente de trabalho está inserido no ambiente geral, de modo que é impossível atingir um ambiente equilibrado e sustentável ignorando o ambiente de trabalho, nem se pode alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho (OLIVEIRA, 1998).

O objetivo do relato de caso apresentado foi desenvolver um modelo para identificar o estágio de maturidade da cultura de segurança na Ductor. Conhecendo o estágio de maturidade da cultura de segurança, os gerentes da Ductor poderão priorizar esforços e recursos para as áreas que necessitam de melhorias para

desenvolver uma cultura de segurança. Portanto, constitui-se este modelo em importante instrumento de Sistema de Gestão da Segurança no Trabalho.

Embora não exista consenso com relação ao conceito de cultura de segurança, há similaridade e convergência entre eles. Muitos aspectos presentes nos diferentes conceitos de cultura de segurança apresentados, são comuns e podem ser agrupados da seguinte forma:

- **Aspectos relacionados ao indivíduo:** são os valores, crenças, atitudes e percepção dos indivíduos com relação à gestão da segurança do trabalho. Estes aspectos da cultura de segurança refletem o que a organização é;
- **Aspectos relacionados ao trabalho:** é o comportamento e ações do indivíduo com relação ao sistema de gestão da segurança do trabalho e aos riscos presentes no ambiente de trabalho; e
- **Aspectos relacionados à organização:** são as práticas e estrutura da organização para dar suporte ao indivíduo e ao sistema de gestão da segurança do trabalho. Estes aspectos da cultura de segurança refletem o que a organização tem.

Atualmente, os fatores organizacionais, como a cultura de segurança, apontam como principais os fatores relacionados aos acidentes de trabalho. Um Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho, que gerencie os riscos e enfatize a cultura de segurança, é um instrumento essencial para a cultura organizacional como promotora da inserção dos trabalhadores no programa de segurança no trabalho melhorar as condições no ambiente de trabalho e reduzir acidentes e doenças ocupacionais. Para ter um Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho bem sucedido, é necessário que a organização tenha uma cultura de segurança estabelecida.

Observa-se que existem modelos de estágios de maturidade de cultura organizacional como promotora de segurança no trabalho, mas existe ausência de um modelo que possibilite identificar em que estágio de maturidade se encontra a cultura de segurança da Ductor. O objetivo de desenvolver um modelo que identifique o estágio de maturidade de cultura de segurança, preenchendo esta lacuna existente na literatura e que poderá ser utilizado na gestão de segurança do trabalho das organizações.

Considera-se que isso contribui não só para o estudo da segurança do trabalho, mas também para o diagnóstico e intervenção nessa área, especificamente pela utilização do modelo desenvolvido para identificar o estágio de maturidade da

cultura de segurança, com aplicações para a prevenção de acidentes de trabalho, assim como para enfrentar seus novos desafios e novos contextos.

O modelo desenvolvido viabiliza os gerentes e pesquisadores diagnosticarem a cultura organizacional como promotora de segurança no trabalho de uma grande empresa, quando não há recursos e tempo disponíveis para estudá-las de forma mais aprofundada, pois o modelo é de fácil e rápida aplicação. Com base nesse diagnóstico, é possível definir qual a estratégia de intervenção mais adequada para melhorar sua cultura organizacional como promotora de segurança no trabalho segurança.

O sucesso de uma intervenção na segurança do trabalho nas organizações depende da capacidade de realizar um bom diagnóstico da sua situação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O relato de caso busca tratar dos principais pontos a serem desenvolvidos na pesquisa que será feita aos principais teóricos que dissertam sobre a cultura organizacional como promotora da inserção dos trabalhadores no programa de segurança no trabalho, em uma empresa de grande porte.

5.1 SEGURANÇA DO TRABALHO

Segundo Hamlet (apud BAMPI, 2004) a segurança no trabalho é o compromisso em relação à proteção na exposição aos riscos.

Para Rocha (1999, p.ix) a segurança é um fator essencial para que a empresa alcance qualidade produtiva. Desta feita cita que:

A segurança do trabalho é um elemento muito importante para o sucesso de um empreendimento, visto que influencia nos custos, produtividade, perdas e imagem da empresa, assim como está relacionado com o bem-estar de todos os envolvidos com o trabalho.

E seguindo a mesma linha de investigação, Frota e Feitosa (2001) consideram que a segurança no âmbito do trabalho esta associado ao processo produtivo. Os autores comentam que a mesma quando pensada de forma adequada, possibilita ao trabalhador o direcionamento de seu trabalho por meio do controle de riscos e a minimização dos acidentes.

Espinoza (2002) percebe a segurança no trabalho como uma estratégia eficaz para satisfação dos trabalhadores, e conseqüentemente para eficácia organizacional.

Bampi (2004) descreve que a prática eficaz de segurança implica na aceitação de regras que devem ser seguidas a fim de se gerenciar riscos e evitar acidentes. Além disso, nos casos onde não é possível se eliminar os riscos é preciso a adoção de medidas que envolvam a proteção coletiva e que isolem o risco do contato com as pessoas, como por exemplo, o uso dos equipamentos de segurança, que não somente permitem ao trabalhador se proteger, como também torna mais racional a gestão de segurança.

Segundo Frota e Feitosa (2001) a segurança no trabalho passa basicamente pelas condições de treinamento e uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI). No entanto, as empresas ignoram tais medidas e colocam em risco não somente a produção como a vida dos trabalhadores.

Corroborando Rocha (1999) que apesar do valor que tem a segurança para a empresa, ela é constantemente negligenciada, sendo que o principal motivo para essa situação é a falta de conscientização de sua relevância, principalmente da direção da empresa.

Diante disso, emerge o tema da cultura empresarial como tentativa para poder compreender o que passa no interior das organizações, visto que a literatura acadêmica considera que os aspectos culturais (valores, crenças, etc.) influenciam diretamente no comportamento das pessoas e nos seus relacionamentos.

5.2 CULTURA EMPRESARIAL

A idéia de cultura que se manipulada normalmente é de mecanismos que dão estrutura ao mundo social, de modelos que servem para dar um sentido à realidade. No entanto, os referenciais teóricos possibilitam visualizar conceitos e dimensões do saber sobre a cultura que leva há inúmeras interpretações, como ocorre no campo das empresas.

Geertz (1989) um dos grandes pensadores da cultura apresenta seu significado como o modo de vida global de um povo; o legado social que o indivíduo adquire do seu grupo; uma forma de pensar, sentir e acreditar.

Observa-se que essa é a forma como um grupo de pessoas se comporta realmente; um celeiro de aprendizagem em comum; um conjunto de técnicas que permite tanto o ajuste interno, como em relação a outros indivíduos. Para a ciência antropológica o conceito de cultura é:

Acreditando que o homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu, assumo a cultura como sendo essas teias e a sua análise; portanto, não como uma ciência experimental em busca de leis, mas como uma ciência interpretativa, à procura do significado (GEERTZ, 1989, p. 15).

Abbagnano (1982, p. 209), ao descrever o vocábulo “cultura”, propõe dois significados para o termo; um mais antigo que se refere à formação do homem, seu aprimoramento e refinamento, e o segundo significado é pertinente ao “produto dessa formação, isto é, o conjunto dos modos de viver e de pensar cultivados, civilizados, que se costuma também indicar pelo nome de civilização”.

Portanto, pode-se dizer que a cultura é o princípio de tudo em uma sociedade, é o que vai dar a forma pela quais as pessoas irão conviver e definir seu padrão de conduta.

Com isso, percebe-se que a concepção da cultura pode ser inserida no ambiente empresarial, onde segundo o comportamento e relacionamento das pessoas passa a se constituir como uma das mais importantes dimensões organizacionais. Para Schein (1988, p. 19) a cultura organizacional é:

[...] o padrão de pressupostos básicos que um grupo aprendeu na medida em que resolveu seus problemas de adaptação externa e integração interna, que funcionou suficientemente bem para ser considerado válido e, portanto, para ser ensinado aos novos membros como o modo correto de perceber, pensar e sentir com relação a esses problemas.

Robbins (1991) faz referência à cultura organizacional como um sistema de significados compartilhados por parte dos membros de uma organização e desta forma diferenciará uma empresa das outras.

Para o autor a cultura cumpre várias funções no seio da organização, ou seja:

- Defini os limites, como os comportamentos diferentes de cada indivíduo;
- Transmitir identidade a seus membros;
- Facilita a criação de um compromisso pessoal com algo mais amplo que os interesses egoístas do indivíduo;
- Incrementa a estabilidade do sistema social

Portanto, entende-se que a cultura possibilita criar um vínculo social, isto é, ajuda a manter unida a organização, uma vez que, todos passam a compartilhar os mesmos valores e crença nesse ambiente.

Buscando atender os objetivos propostos, se utiliza de Galper (1979) que descreve a cultura organizacional, como influenciada tanto por direções como por pressões internas e externas, sempre em um fluxo contínuo de ajustamentos. Observa que nem sempre esses ajustamentos são sadios desde um ponto de vista social ou psicológico.

Tal argumento sucinto no autor um questionamento relevante também para essa pesquisa de saber se a segurança faz parte da cultura empresarial? Ou é apenas percebida como mais uma atividade que se atribui aos trabalhadores no escopo de lucro empresarial?

Para tanto, é preciso analisar o comportamento organizacional de forma ampla, ou seja, perceber o que motiva o trabalhador se considera relevante à segurança para a qualidade de vida.

Para Galper (1979) a segurança está diretamente ligada à motivação do trabalhador, desde sua experiência propriamente dita até sua relação com o ambiente organizacional.

Como descrevem Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) é preciso criar meios para que o trabalhador tenha um empenho grande no reconhecimento determinados riscos e busque seu controle. Considerando que o campo de segurança do trabalho possui um caráter multidisciplinar, se faz necessário buscar por vários caminhos meios que possibilitem criar dentro da cultura empresarial uma subcultura de segurança.

Isso implica na tentativa de estabelecer e articular dois planos de análise: um que contemple o contorno social, econômico, político e cultural, ou seja, o que define as relações individuais que se constroem nos espaços de trabalho e; outro que busque entender o perfil de reprodução social dos diferentes grupos humanos, isto é, o referente a determinadas características dos processos de trabalho que possibilitem potencializar o significado de segurança (MINAYO-GOMEZ & THEDIM-COSTA, 1997).

Partindo desses argumentos teóricos é que se pretende construir essa pesquisa, que envolve cultura e segurança do trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. São Paulo: Editora Mestre Jou, 1982.

BAMPI, Moacir José. **Avaliação do desempenho em segurança e meio ambiente da Refinaria Alberto Pasqualini a partir da nova filosofia de gestão dos riscos**. 2004. 144f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras - NR** - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas á Segurança e Medicina do Trabalho. MTE. Brasília. 08.06.1978.

ESPINOZA, Juan Wilder Moore. **Implementação de um programa de condições e meio ambiente no trabalho na indústria da construção para os canteiros de obras no subsetor de edificações utilizando um sistema informatizado**. 2002. 107f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

FROTA, Jorge Cardoso Costa Angelim; FEITOSA, Rodrigo Torres. **Custo/benefício da segurança do trabalho na indústria da construção civil**. 2001. 54f. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia Civil) - Curso de Engenharia Civil, Centro de Ciências Exatas, Universidade da Amazônia. Belém, 2001.

GALPER, R. Implicações psicológicas na prevenção dos acidentes do trabalho. **Anais...** Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, 18, Salvador, 21-25 out. 1979.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1989.
GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p.21-31, 1997.

Ministério da Previdência Social. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Aprova o Plano de Benefícios da Previdência Social**. MPS. Brasília. 24.07.1991.

Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Acidentes de Trabalho no Brasil: Números Alarmantes**. Jorn. Controle Social, Brasília. Ano I nº 2 Dezembro 1998.

Ministério da Previdência Social. Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social**. MPS. Brasília. 06.05.1999.

Ministério da Previdência Social. INSS. Instrução Normativa INSS/DC Nº 089, de 11 de junho de 2003. **Dispõe sobre o recolhimento da contribuição do contribuinte individual que presta serviço à empresa e dá outras providências.** MPS, Brasília. 11.06.2003.

Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência e Assistência Social e Ministério da Saúde. Portaria Interministerial nº 800, de 3 de maio de 2005. **Aprova a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador.** MTE, Brasília. 03.05.2005.

Ministério da Previdência e Assistência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Saúde. Portaria Interministerial nº 152, de 13 de maio de 2008. **Institui a Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho.** MPS, Brasília. 13.05.2008

OLIVEIRA, S. G. - **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 2. ed. São Paulo: Ed. LTr, 1998. 421 p.

OLIVEIRA, João Cândido de. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 03-12, abr./jun., 2003.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamiento organizacional.** México: Editorial Prentice-Hall, 1991.

ROCHA, Carlos Alberto G. S. **Diagnóstico do cumprimento da NR-18 no subsector edificações da construção civil e sugestões para melhorias.** 1999. 158f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) - Curso de Pós-graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1999.

SCHEIN, Edgar. **La Cultura Empresarial y Liderazgo.** Barcelona: Plaza & Janes, 1988.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Florianópolis: PPGE/Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

VERGARA, Silvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2000.