

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CURSO DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

JULIANA SANTOS HOMES

**CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHO:
A Percepção de Engenheiros de Segurança do Trabalho nas Empresas**

PORTO ALEGRE

2024

JULIANA SANTOS HOMES

**CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHO:
A Percepção de Engenheiros de Segurança do Trabalho nas Empresas**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho, pelo Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientadora: Prof.^a Dra. Cleonice Silveira Rocha.

PORTO ALEGRE

2024

**CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHO:
A Percepção de Engenheiros de Segurança do Trabalho nas Empresas**

Juliana Santos Homes¹

Cleonice Silveira Rocha²

Resumo: A Cultura de segurança, como parte integrante da cultura organizacional, impacta as atitudes, a percepção de risco, as posturas, as crenças e os comportamentos da liderança e dos colaboradores no que diz respeito à segurança. Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo geral é analisar qual a percepção dos engenheiros de segurança do trabalho sobre a cultura de segurança nas Empresas. Para fundamentar a execução deste estudo, foi conduzida uma revisão bibliográfica dos seguintes temas: Os aspectos históricos e conceituais de segurança. A metodologia utilizada foi de cunho qualitativo e para técnica de coleta os dados foi realizada entrevistas com roteiro semiestruturado, bem como para analisar a percepção dos engenheiros de segurança do trabalho sobre cultura de segurança. Para a análise de dados foi utilizado da análise de conteúdo. A pesquisa evidenciou que a cultura de segurança nas empresas é fundamental para a prevenção de acidentes e de valor para a organização. Constatou-se ainda que o engenheiro de segurança do trabalho desempenha um papel essencial na implementação e sustentação das práticas relacionadas à cultura de segurança, além de atuar na conscientização e no engajamento.

Palavras-chave: cultura de segurança; cultura organizacional; engenheiro de segurança.

¹ Engenheira Civil – Centro Universitário Ritter dos Reis
Contato: julianahomes.eng@gmail.com

² Doutora em Educação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Contato: nice@edu.unisinos.br

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização, quando a humanidade começou a se estabelecer em comunidade e a construir as primeiras estruturas coletivas, os acidentes de trabalho têm representado um desafio significativo para a segurança (Rousselet, 1999). Mesmo com todo o conhecimento acumulado ao longo dos anos, esses acidentes no ambiente de trabalho continuam aumentando com problemas de saúde, acidentes diversos e mortes, que se registram anualmente, sendo uma realidade presente no Brasil e no mundo.

De acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social, dados registrados sobre acidentes de trabalho no Brasil em 2022, de relação ao ano de 2021, apresentam um panorama preocupante. O ranking dos seis setores de atividades econômicas que mais registraram ocorrências é liderado por saúde e serviços sociais (95.997 acidentes), seguido por comércio e reparação de veículos automotores (93.216 acidentes); Serviços prestados principalmente a empresas (59.147 acidentes); fabricação de produtos alimentícios e bebidas (46.612 acidentes); construção (42.462 acidentes) e transporte, armazenagem e correios (38.938 acidentes). Em relação ao número de óbitos no trabalho, foram registrados 2.717 em 2011, subindo para 2.842 em 2022, representando um aumento de 4,6% (Ministério da Previdência Social, gov.br, 2024).

Segundo novas estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quase três milhões de trabalhadores morrem anualmente devido a acidentes e doenças relacionada ao trabalho, um aumento de mais de 5% em comparação com 2015. A maioria dessas mortes, aproxima 2,6 milhões, é causado por doenças ocupacionais, enquanto acidentes de trabalho são responsáveis por outras 330 mil fatalidades. Além das fatalidades, a OIT estima que 395 milhões de trabalhadores globalmente sofreram lesões de trabalho não fatais, comprometendo sua saúde e resultando em ausências laborais (OIT, 2023).

As causas desses acidentes são diversas, envolvendo desde falhas na gestão de segurança no local de trabalho até nos comportamentos inadequados dos trabalhadores. Nesse sentido, aos altos índices de acidentes de trabalhos têm impulsionado estudos sobre cultura de segurança e a aplicação de ferramentas de

análise comportamental têm se mostrado estratégias promissoras para a prevenção de acidentes (Albiero, 2017).

Para enfrentar esses problemas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou a Convenção nº187/2006, intitulada “Marco Promocional para segurança e saúde no trabalho”, que visa promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho para prevenir lesões, doenças profissionais e mortes. O objetivo desta convenção é a promoção, com a prioridade máxima, de uma cultura de melhoria contínua com o grande propósito de prevenir os acidentes. A convenção nº187 foi o publicada pela OIT em 2006 e, até a presente data, ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Visando abordar a problemática sobre percepção da cultura de segurança no trabalho dos engenheiros de segurança, este estudo busca responder:

Qual a percepção dos engenheiros de segurança do trabalho sobre a Cultura de Segurança nas Empresas?

O objetivo dessa pesquisa é analisar qual a percepção dos engenheiros de segurança do trabalho sobre a Cultura de Segurança nas Empresas?

Os objetivos específicos incluem:

- Identificar os desafios enfrentados pelos engenheiros de segurança do trabalho na promoção de uma cultura de segurança nas empresas;
- Identificar quais ações são desenvolvidas para fortalecer a Cultura de segurança no trabalho;
- Identificar qual a importância da Cultura de segurança para empresa.

Esse trabalho justifica-se apesar da regulamentação vigente em segurança do trabalho, ainda há uma quantidade significativa de acidentes ocupacionais, resultado em fatalidades e enfermidades relacionadas ao trabalho. Isso evidencia falhas nas organizações em termos de implementação e cumprimento das normas estabelecidas. Além da escassez de estudos encontrados sobre a cultura de segurança, especialmente fora da área hospitalar. Portanto, a pesquisa é relevante pela necessidade de discussão sobre a cultura de segurança no trabalho sob a percepção dos engenheiros de segurança do trabalho.

Espera-se que este trabalho contribuía para avanço do conhecimento sobre a importância da cultura segurança do trabalho nas organizações. Além disso, espera-se que seja útil para os profissionais da área de SSMA, na prevenção e redução de altos índices de acidentes no ambiente de trabalho, possibilitando ganho de tempo e custos. Compreende-se também que o papel da liderança reflete-se em sua equipe, influenciando seu desempenho em segurança, avaliando o progresso por meio de medições e promovendo a melhoria contínua para que a segurança seja a prioridade número um de todos os colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste estudo investiga os aspectos históricos e conceituais da cultura de segurança, cultura organizacional e desafios na promoção da cultura de segurança, com o objetivo de entender suas inter-relações na promoção de um comportamento seguro no ambiente de trabalho. A revisão bibliográfica realizada busca fornecer uma base sólida para a proposta de análise, destacando como esses elementos importantes para a construção e fortalecimento de uma cultura de segurança eficaz.

2.1 Cultura de Segurança

O conceito de cultura, segundo o dicionário Aurélio, é definido como “complexo dos padrões de comportamento, das crenças das instituições, das manifestações artísticas, intelectuais etc., transmitidos coletivamente, e típicos de uma sociedade. (Aurélio, 2013).

O conceito de cultura de segurança foi introduzido pela primeira vez no relatório sumário sobre a reunião de revisão pós-acidente da usina nuclear de Chernobyl na Ucrânia, ocorrido em 26 de abril de 1986, publicado pela IAEIA como parte da série de segurança nº 75-INSAG-a em 1986 e posteriormente nos princípios básicos de segurança para Usinas nucleares, série de segurança nº 75 – INSAG-3, emitida em 1988. Desde a publicação desses relatórios, o termo de “cultura de segurança” tem sido utilizado cada vez mais na literatura em relação a segurança de usinas nucleares. INSAG propõe a seguinte definição para cultura de segurança;

“Cultura de segurança é o conjunto de características e atitudes em organizações e indivíduos que estabelece que, como prioridade primordial, as questões de segurança de usinas nucleares recebam a atenção garantida por sua importância.”

Esse conceito foi cuidadosamente elaborado para enfatizar que a cultura de segurança é tanto atitudinal quanto estrutural, relacionando-se tanto a organizações quanto a indivíduos, e diz respeito à necessidade de correlacionar todas as questões de segurança com percepções e ações adequadas com maior prioridade. (IAEA, 1991).

Desde então, a cultura de segurança passou a ser vista como um elemento essencial na gestão de riscos em vários setores. Originalmente associada à segurança nuclear, esse conceito expandiu-se para diversas áreas, como a construção civil, saúde, aviação e indústria em geral (Gonçalves Filho, Andrade e Marinho, 2011).

A cultura de segurança é um conceito amplamente discutido na literatura sobre gestão de segurança no trabalho. Campos e Dias (2012) afirmam que ela envolve um conjunto de crenças, valores e práticas que são compartilhadas por todos os níveis de uma organização e que influenciam diretamente as atitudes e comportamentos dos trabalhadores em relação à segurança.

Ela envolve um sistema de valores, comportamentos e normas que promovem práticas preventivas, motivacionais e educativas, com o objetivo de diminuir a exposição dos indivíduos a condições de risco ou que possam causar doenças (Gonçalves Filho, Andrade e Marinho, 2011;2013). Sendo definida como as características que são inerentes a uma organização e que determina como a segurança é tratada e valorizada internamente. Ela reflete a prioridade dada à segurança em relação a outros objetivos organizacionais e influencia diretamente a eficácia das práticas e políticas de segurança implantadas.

Segundo Dwyer (2006), os acidentes de trabalho muitas vezes são o resultado de erros sistemáticos enraizados na cultura organizacional. Ele argumenta que a cultura de segurança se desenvolve em ambientes onde a segurança é priorizada e onde os erros são vistos como oportunidades de aprendizagem e não apenas como falhas individuais. Nesse sentido, um sistema de gestão de segurança eficaz deve identificar e corrigir esses erros antes que se transformem em acidentes graves.

A abordagem psicossocial da cultura de segurança é abordada por Silva (2008), que destaca a importância de compreender os valores organizacionais declarados e em uso. Ela argumenta que, muitas vezes, há uma discrepância entre o que é dito e o que é praticado dentro de uma organização, e essa desconexão pode enfraquecer a cultura de segurança. Assim, é fundamental que os gestores alinhem suas práticas com os valores de segurança para promover um ambiente seguro de forma consistente.

Melo (2001) reforça que a cultura organizacional desempenha um papel crucial no sucesso dos sistemas de gestão de segurança. Segundo ele, empresas construtoras que promovem uma cultura de segurança robusta são capazes de reduzir significativamente os índices de acidentes de trabalho. Ele também sugere que a liderança tem um papel importante na promoção de comportamentos seguros, pois os gestores influenciam diretamente as atitudes dos trabalhadores em relação à segurança.

A gestão da segurança e saúde do trabalho, segundo Araújo, Santos e Mafra (2006), deve estar integrada à cultura organizacional para ser efetiva. Eles destacam que as práticas de segurança não devem ser vistas como um conjunto isolado de regras, mas sim como parte integrante da cultura da empresa. Quando a segurança é valorizada por todos, desde a alta direção até os operários, os riscos de acidentes diminuem significativamente.

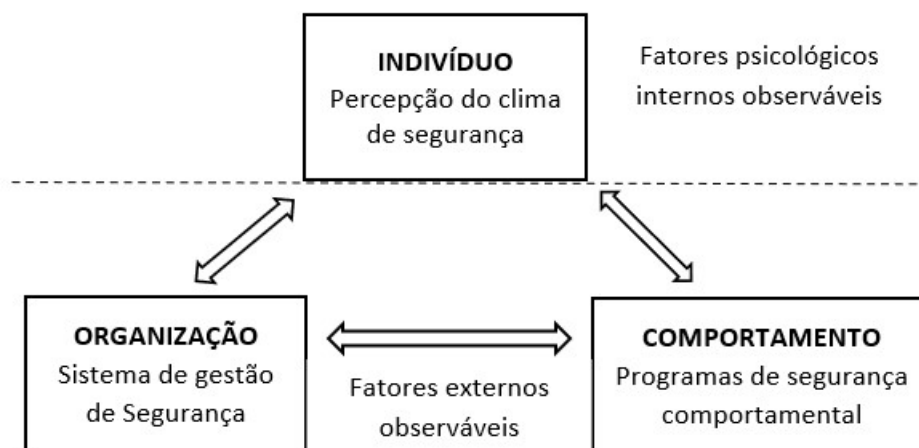
Nascimento, Gómez e Thedim-Costa (2008) abordam a questão da desproteção social no setor da construção civil, onde a cultura de segurança é frequentemente negligenciada. Eles argumentam que a falta de uma cultura de segurança sólida nas empresas de construção civil contribui para o alto índice de acidentes fatais nesse setor. Isso destaca a necessidade de reforçar a segurança como um valor central em todos os setores, especialmente nos de maior risco.

A pesquisa de Trentin (2022) sobre práticas de gestão de pessoas na cultura de segurança ressalta que a implementação de práticas adequadas pode criar um ambiente mais seguro e reduzir incidentes. Ele sugere que quando os líderes promovem a segurança como uma prioridade, os funcionários tendem a adotar comportamentos mais seguros, o que reflete diretamente nos índices de acidentes e na saúde ocupacional.

Azevedo e Souza (2014) observam que as cooperativas enfrentam desafios particulares em relação à saúde e segurança do trabalho. Eles destacam que a criação de uma cultura de segurança é ainda mais complexa em ambientes cooperativos, onde as responsabilidades são muitas vezes compartilhadas de maneira difusa. No entanto, com a implementação de políticas claras de segurança, as cooperativas podem mitigar muitos dos riscos que seus trabalhadores enfrentam.

Segundo Cooper (2001), a cultura de segurança resulta da interação contínua entre elementos principais: o clima de segurança, os comportamentos ligados à segurança e o sistema de gestão de segurança no trabalho. A cultura de segurança reflete como atitudes, percepções e habilidades das pessoas (aspectos psicológicos), enquanto os comportamentos dizem respeito às ações e práticas no ambiente de trabalho. Já o sistema de gestão de segurança no trabalho está relacionado aos processos organizacionais e estruturais (fatores observáveis). Ele destaca que a forma como os colaboradores percebem a segurança é diretamente influenciada pela cultura da organização, quando a segurança é tratada como algo opcional ou de menor importância, os riscos de acidentes tendem a crescer, por isso, é fundamental que as empresas cultivem uma cultura onde a segurança seja considerada um valor essencial e inegociável. (Figura1).

Figura 1 – Modelo Recíproco de Cultura de Segurança



Fonte: Adapt. Cooper (2001).

Por fim, Schein (2017) destaca que os fundadores de uma organização têm um papel essencial na formação da cultura de segurança. Suas crenças e valores

iniciais influenciam profundamente as normas e práticas de segurança que serão adotadas pela empresa ao longo do tempo.

Portanto, para promover uma cultura de segurança eficaz, é crucial que os líderes estabeleçam desde cedo os padrões de comportamento e atitudes em relação à segurança no trabalho.

2.2 Cultura Organizacional

A cultura organizacional pode ser definida por Cooper como “a maneira como fazemos as coisas por aqui”, pode ser entendida como a forma habitual de realizar as atividades no ambiente corporativo. Ela proporciona um contexto que alinha os diversos elementos do sistema organizacional em direção aos objetivos comuns. Empresas de sucesso costumam possuir culturas fortes que permeiam toda a estrutura e os sistemas internos. Nelas, cada detalhe é considerado importante e todos os colaboradores se empenham para garantir a execução correta de todas as atividades. Dessa maneira, a cultura predominante funciona como força significativa para orientar o comportamento dos membros em suas atividades diárias. (Cooper, 2001).

Schein, define a cultura como um conjunto de aprendizagens compartilhadas que surgem conforme um grupo que resolve problemas de adaptação externa e integração interna. Com o tempo, essas aprendizagens se consolidam em crenças e valores tidos como certos, formando o DNA cultural da organização (Schein, 2017).

Schein argumenta que a cultura organizacional pode ser analisada em três níveis: artefatos visíveis, crenças e valores adotados, e suposições básicas subjacentes. Enquanto os artefatos são facilmente observáveis, as suposições básicas são inconscientes e determinam o comportamento do grupo (Schein, 2017). A compreensão desses níveis é essencial para identificar como a cultura influencia o comportamento dos indivíduos e, conseqüentemente, a segurança no ambiente de trabalho.

Kotter e Heskett (2011), em sua obra inovadora, fornecem uma análise abrangente como a cultura organizacional impacta o desempenho econômico das corporações. Por meio de pesquisas em empresas como Hewlett-Packard, Xerox, Nissan e mais de 200 outras organizações, os autores demonstram que valores

compartilhados e normas não escritas podem impulsionar o sucesso econômico ou, por outro lado, prejudicar a capacidade de adaptação a mudanças. Eles destacam que culturas corporativas “fortes” nem sempre garantem um desempenho excelente a longo prazo, especialmente quando se tornam arrogantes e burocráticos. Para reverter essas culturas prejudiciais à saúde e torná-las mais adaptáveis, os autores defendem que a liderança eficaz é essencial.

A Cultura organizacional desempenha um papel fundamental no comportamento dentro das empresas, influenciando as interações entre colaboradores e impactando decisões e prioridades no ambiente de trabalho. Para embasar o estudo do comportamento organizacional, é importante discutir os conceitos de cultura, suas tipologias e os efeitos que ela exerce sobre a gestão. Afinal a cultura dentro de uma organização tem grande poder de moldar as relações interpessoais e direcionar o comportamento dos indivíduos no contexto profissional (Kotter e Heskett, 2011). De acordo com Gonçalves Filho, Andrade e Marinho (2013) destacam que:

“Fatores relacionados com cultura organizacional podem influenciar no sucesso e no bom desempenho do sistema de gestão da segurança do trabalho – SGST da organização, pois é num contexto onde existe cultura de segurança que as atitudes e o comportamento dos indivíduos relativos à segurança se desenvolvem e persistem” (Gonçalves Filho, Andrade e Marinho, 2013, p. 179).

Fica claro que os autores mencionados acima, reforçam a importância da cultura organizacional para o sucesso dos sistemas de gestão de segurança do trabalho (SGST). Construir uma cultura de segurança forte é crucial para moldar atitudes e comportamentos que promovam práticas seguras de forma contínua. Quando uma empresa valoriza a segurança, isso não se limita à implementação de políticas e procedimentos, isso passa a ser parte integrante do dia a dia e das interações entre os colaboradores. Dessa forma, todos, independentemente de sua posição, se comprometem e se responsabilizam pela segurança, criando um ambiente de trabalho mais seguro e eficiente, assim, uma cultura organizacional vai além das normas, sendo o pilar que sustenta comportamentos seguros e a continuidade de boas práticas.

2.5 Desafios na Promoção da Cultura de Segurança

Promover uma cultura de segurança dentro de uma organização não é uma tarefa simples. Os autores Campos e Dias (2012) destacam que um dos principais desafios é a resistência dos próprios trabalhadores e gestores à adoção de novas práticas de segurança. Em muitos casos, os funcionários não percebem a importância das mudanças até que ocorra um acidente, o que torna o trabalho preventivo ainda mais difícil.

Outro desafio apontado por Dwyer (2006) é a própria estrutura organizacional. Ele afirma que, em empresas onde a hierarquia é rígida e os processos são burocráticos, a comunicação sobre questões de segurança pode ser limitada. Isso dificulta a implementação de práticas eficazes, já que as informações importantes muitas vezes não chegam a todos os níveis da organização.

A gestão da segurança também enfrenta obstáculos relacionados à falta de alinhamento entre os valores declarados pela organização e as práticas reais no ambiente de trabalho, como discutido por Silva (2008). Muitas vezes, a cultura de segurança é mencionada nos documentos da empresa, mas na prática, as medidas não são implementadas de forma adequada. Essa desconexão cria confusão entre os funcionários, que não sabem quais regras seguir.

Melo (2001) aborda o desafio da capacitação contínua dos trabalhadores e gestores. Ele sugere que, em muitos casos, a promoção de uma cultura de segurança eficaz é prejudicada pela falta de treinamentos adequados. Sem conhecimento atualizado, os trabalhadores acabam negligenciando práticas importantes de segurança, aumentando o risco de acidentes.

A falta de integração entre a segurança e outros setores da organização é um problema levantado por Araújo, Santos e Mafra (2006). Eles argumentam que, para que a cultura de segurança seja efetiva, ela precisa estar alinhada com todas as áreas da empresa. Quando isso não acontece, as ações de segurança ficam isoladas e têm menos impacto no dia a dia dos trabalhadores.

O estudo de Nascimento, Gómez e Thedim-Costa (2008) revela que a falta de proteção social, especialmente em setores de alto risco como a construção civil, representa um grande desafio para a promoção de uma cultura de segurança. A

precariedade das condições de trabalho, aliada à falta de políticas eficazes, torna a tarefa de promover a segurança ainda mais difícil.

Trentin (2022) destaca o desafio da motivação dos trabalhadores. Mesmo em empresas onde a segurança é uma prioridade, pode ser difícil manter os trabalhadores engajados em práticas seguras a longo prazo. Ele sugere que, para superar esse obstáculo, é essencial criar uma cultura de reconhecimento, onde os esforços em segurança sejam valorizados e recompensados.

Em cooperativas, Azevedo e Souza (2014) apontam que a natureza colaborativa dessas organizações pode ser tanto um benefício quanto um desafio para a segurança. Por um lado, a participação ativa dos trabalhadores pode ajudar na disseminação de práticas seguras, mas por outro, a falta de uma hierarquia clara pode dificultar a implementação de políticas de segurança mais rígidas.

A cultura organizacional é outro obstáculo na promoção da segurança, segundo Kotter e Heskett (2011) afirmam que, em empresas onde a cultura não valoriza a segurança como prioridade, as iniciativas de promoção de comportamentos seguros tendem a falhar. A cultura precisa ser adaptada para que a segurança seja incorporada como um valor essencial, ao lado da produtividade e da qualidade.

Por fim, Schein (2017) ressalta que um dos maiores desafios na promoção da cultura de segurança é a necessidade de mudança nos valores e crenças que moldam o comportamento dos trabalhadores. Para que a segurança seja verdadeiramente incorporada à cultura de uma organização, é necessário um comprometimento de longo prazo e a disposição de mudar antigos hábitos e atitudes.

3 METODOLOGIA

A metodologia a ser utilizada para abordar a Cultura de Segurança no Trabalho: A Percepção de Engenheiros de Segurança do trabalho nas Empresas. A pesquisa foi composta por engenheiros de segurança do trabalho, e não se restringirá a uma única empresa devido à falta de representatividade significativa desse grupo em uma única instituição.

Tendo em vista a finalidade deste estudo, a abordagem de cunho qualitativa, foi escolhida por sua capacidade de aprofundar a coleta e análise de dados, especialmente em temas que envolvem subjetividade, como percepções, atitudes e opiniões. A pesquisa se destaca por permitir uma compreensão mais profunda do tema investigado, focando em aspectos subjetivos que não poderiam ser captados por métodos quantitativos. Para abordar questões complexas e pouco exploradas, é necessário aplicar métodos flexíveis que considerem as nuances do objeto de estudo, como explica Flick (2009). Ao conectar o pesquisador à realidade observada e utilizar estratégias que permitam o alcance dos objetivos científicos, o paradigma qualitativo possibilita um estudo mais amplo e detalhado dos fenômenos investigados, garantindo que a análise não se restrinja a casos raros ou específicos, mas os contextos cotidianos e amplamente representativos.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com um roteiro semiestruturas, com perguntas abertas, permitindo que os engenheiros de segurança expressem suas percepções sem limitações de múltiplas escolhas. O roteiro foi desenhado para explorar a compreensão dos entrevistados sobre a cultura de segurança em suas empresas, os desafios enfrentados e as estratégias que consideram eficazes para promover uma cultura de segurança sólida. A técnica de amostragem “Bola de neve” foi empregada para alcançar os engenheiros de segurança, permitindo que cada entrevistado indique novos participantes. Como explicado por Vinuto (2014), essa abordagem é eficaz para estudos exploratórios e para ampliar a compreensão de temas complexos, como a cultura de segurança.

O processo da entrevista foi selecionado engenheiros de segurança do trabalho para responder as perguntas que estão (apêndice A) roteiro de entrevistas, para a realização foi utilizada a ferramenta Teams, contendo a gravação e as respostas transcritas. Foram convidados 6 engenheiros de segurança do trabalho, sendo 3 homens e 3 mulheres de diferentes setores, área bancária, construção civil, institucional e de empresa de serviços em altura.

Os dados coletados nas entrevistas foram analisados através da análise de conteúdo, como proposto por Bardin (2011). A análise de conteúdo permite uma descrição objetiva e sistemática das comunicações, oferecendo uma abordagem adequada para interpretar as respostas dos engenheiros de segurança. O método possibilitará identificar padrões, temas recorrentes e interpretações relevantes nas

respostas dos participantes, contribuindo para uma compreensão mais ampla e detalhada da cultura de segurança no ambiente de trabalho.

Moraes (1999) reforça que a análise de conteúdo é um método versátil e adaptável, sendo uma ferramenta eficaz para processar dados qualitativos reinterpretar mensagens, oferecendo insights profundos sobre a comunicação e os significados nas respostas dos entrevistados.

Com essa metodologia, foi possível obter uma compreensão detalhada da percepção dos engenheiros de segurança do trabalho sobre a cultura de segurança, bem como identificar os principais desafios e estratégias que eles consideram fundamentais para promover um ambiente seguro nas empresas.

4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM OS ENGENHEIROS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Neste subitem serão apresentados os dados coletados nas entrevistas realizadas, com suas respectivas análises e resultados em conformidade com os autores adotados nesta pesquisa e citados no capítulo da fundamentação teórica.

A análise categorial consistiu no desmembramento e posterior agrupamento ou reagrupamento das unidades de registro do texto. Assim, a repetição de palavras, e/ou termos pode ser a estratégia adotada no processo de codificação para serem criadas as unidades de registro e, posteriormente, as categorias de análise iniciais (BARDIN,2011). Após a transcrição das entrevistas e a seleção dos trechos relevantes, foram elencadas 8 categorias, a partir dos objetivos, e das respostas dos entrevistados. Na sequência segue as categorias com sua respectivas análises.

4.1 A Categoria 1: Aspectos da cultura de segurança

A categoria de aspectos da cultura de segurança, a fim de responder o primeiro objetivo específico da pesquisa, sustentada na pergunta de nº 1. Quais são os principais aspectos da cultura de segurança que você percebe na sua empresa?

A análise das entrevistas revelou elementos fundamentais da cultura de segurança percebida pelos engenheiros de segurança em suas respectivas organizações. Foram destacados aspectos como a melhoria contínua, a

conscientização das equipes e o papel da liderança na implementação e fortalecimento das práticas de segurança. Obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 - *“Os principais aspectos da cultura de segurança que eu percebo na empresa, são a preservação da saúde física e mental dos funcionários, a melhoria contínua nos processos e nas condições de trabalho.”*

Entrevistado 2 - *“A cultura de segurança foi implementada com bastante custo e muito tempo, com foco em pequenos detalhes, como o uso de EPI e ações preventivas. Trabalhar no micro, com o uso de protetor solar ou óculos de proteção, levou à consolidação de uma mentalidade de segurança.”*

Entrevistado 3 - *“Um aspecto importante é a maturidade da equipe. Equipes mais experientes têm uma cultura de segurança mais consolidada, enquanto novas contratações podem influenciar ou ser influenciadas pela cultura local”.*

Entrevistado 4 - *“No banco, a cultura de segurança é desafiada por perigos menos visíveis como questões ergonômicas e cognitivas. A implementação da ISO 45001 tem ajudado a envolver trabalhadores e gerentes no processo”*

Entrevistado 5 - *“Em todas as construtoras em que trabalhei, o cuidado com a saúde e integridade dos funcionários é algo comum, com foco em garantir que eles retornem para casa da mesma forma como chegaram.”*

Entrevistado 6 - *“A política de saúde e segurança no trabalho é o principal aspecto da cultura organizacional, orientando indicadores e promovendo melhorias contínuas no operacional”.*

De acordo com Cooper (2001), a cultura de segurança é composta por três elementos principais: o clima de segurança, os comportamentos e o sistema de gestão de segurança no trabalho. Os relatos dos entrevistados evidenciam esses aspectos ao destacar a importância de práticas consistentes e do alinhamento entre liderança e equipes.

Os depoimentos reforçam a análise de Campos e Dias (2012), que destacam que a cultura de segurança envolve um conjunto de valores compartilhados que moldam comportamentos em relação à segurança. Isso é observado nos esforços das empresas para implementar políticas e práticas que valorizam o uso de EPIs, ações preventivas e melhorias contínuas.

Além disso, as diferenças apontadas pelos entrevistados, como os desafios em ambientes com equipes menos maduras (Entrevistado 3) ou setores com riscos ergonômicos complexos (Entrevistado 4), refletem a análise de Schein (2017). Ele afirma que a cultura organizacional deve ser adaptada às realidades específicas de cada contexto, sendo essencial trabalhar nos três níveis: artefatos visíveis, valores e crenças declaradas e pressupostas subjacentes.

A consolidação da cultura de segurança com um valor essencial é fundamental para reduzir riscos e acidentes. Isso exige um esforço contínuo de alinhamento entre as práticas organizacionais e as percepções dos trabalhadores, promovendo comportamentos seguros e consistentes.

4.2 A Categoria 2: Importância da cultura para a prevenção de acidentes

A categoria de importância da cultura para a prevenção de acidentes, a fim de responder o primeiro objetivo, sustentada na pergunta de nº 2. Como você avalia a importância da cultura para a prevenção de acidentes? Os entrevistados concordaram na importância da cultura para prevenir acidentes, mas suas respostas variam. Obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 – *“É um valor que a empresa tem, é um valor inegociável. Se apresentar uma situação de trabalho que ofereça risco, logo será tratado, não expondo nenhum funcionário ao risco.”*

Entrevistado 2 - *“Sim, no nosso caso, com o tempo, fomos aprimorando os processos para evitar acidentes sempre cuidando uns dos outros. Se um funcionário perceber que o outro esqueceu o capacete, ele deve sinalizar e buscar o equipamento, porque não justifica trabalhar sem capacete ou cinto, independentemente da situação, seja em uma escada ou uma plataforma ou qualquer outro lugar, é melhor parar, corrigir e fazer o trabalho corretamente do que continuar de forma inconveniente.”*

Entrevistado 3 - *“Prevenir acidentes de forma eficiente só é possível com a evolução da cultura de segurança da empresa. A dedicação do profissional de segurança do trabalho é muito maior quando a cultura de segurança é baixa. Um exemplo: É a curva de Bradley, que classifica os níveis de maturidade da cultura de segurança. No início, temos um nível reativo, onde as ações só acontecem após acidentes ou situações impactantes, quando as pessoas se impressionam e percebem os riscos. Depois vem o nível dependente, onde os avanços dependem de alguém constantemente incentivando e cobrando. O objetivo é alcançar o nível*

interdependente, onde segurança se torna parte intrínseca do dia a dia da empresa, permitindo uma atuação mais estratégica e consistente.”

Entrevistado 4 - *“Recentemente, em um passeio pela Europa, notei que na França, os andaimes das obras atendiam 100% as normas de segurança algo difícil de encontrar no Brasil. Essa diferença mostra que onde há cultura é sólida, o trabalho já inicia correto, e diminui acidentes e adoecimentos. O Trabalhador entende a importância de seguir as regras de seguir essas regras e a empresa que adota essa cultura consegue agregar mais valor ao seu produto no mercado.”*

Entrevistado 5 - *“A cultura é muito importante, quando a empresa tem a cultura bem enraizada, é possível prevenir os acidentes, mapear os desvios e realizar uma gestão de segurança eficaz. Com uma equipe consciente sobre segurança, é possível operar de forma preventiva, evitando a necessidade de remediação.”*

Entrevistado 6 - *“A cultura de saúde e segurança no trabalho é essencial, sem ela nada funciona. Em empresas que não a possuem é difícil implementar processos ou melhorias, devido à falta de importância dada ao tema. Construir essa cultura não é simples, leva anos de trabalho diário 6 anos ou mais. Para mim, a cultura é a base de tudo. Onde não existe, precisa ser construído, e onde já existe, precisa ser mantido, sendo ambos os desafios igualmente complexos. Sua importância é fundamental para qualquer ação na área de saúde e segurança”.*

Conforme abordado por (Silva, 2008) ressalta a importância de entender os valores organizacionais tanto declarados quanto praticados, apontando que existe divergência entre o que é comunicado e o que realmente é aplicado dentro de uma organização, o que pode comprometer a cultura de segurança, sendo essencial que os gestores garantam que suas ações estejam alinhadas com os valores relacionados à segurança. Os entrevistados compartilham uma visão alinhada sobre a importância da cultura para a prevenção de acidente e essas respostas oferecem diferenças de uma visão abrangente do tema, unindo teoria, prática e estratégia.

Além disso, o (Entrevistado 1), (Entrevistado 2) e (Entrevistado 4), adotam uma abordagem prática, destacando exemplos cotidianos e experiências diretas, (Entrevistado 3), tem uma visão analítica e estruturada, explicando a evolução gradual da cultura, o (Entrevistado 6), combina teoria e prática, reconhecendo o desafio de implementar e manter a cultura, e o (Entrevistado 5), foca no papel estratégico da cultura em alinhar metas, mapear desvios e prevenir acidentes.

4.3 A Categoria 3: Papel do engenheiro de segurança do trabalho

A categoria papel do engenheiro de segurança do trabalho, a fim de responder o primeiro objetivo específico da pesquisa, sustentada na pergunta de nº 3. Como você vê o papel do engenheiro de segurança do trabalho, para a promoção e a manutenção da cultura de segurança dentro da empresa? A análise das entrevistas apresenta diferentes perspectivas sobre o papel do engenheiro de segurança do trabalho na promoção e manutenção da cultura de segurança. Obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 - *“O engenheiro, tem esse papel de estar atento, reconhecer os riscos, analisar as condições de trabalho, para trazer para a gerência ou direção, para que seja tratado, fazer esse link entre os funcionários e a direção.”*

Entrevistado 2 - *“Assim, é querendo ou não, sou eu que penso nisso, não é? E quem implementa a cultura? No fundo, acaba sendo eu e meu sócio. Eu no sentido mais amplo de desenhar essa política, ele no sentido de aplicar, na verdade a acabamos sendo o exemplo né? se eu permitir entrar na obra sem capacete, o meu funcionário também vai se permitir e negligenciar alguma coisa.”*

Entrevistado 3 - *“O engenheiro de segurança é o especialista, é quem diz o caminho que a empresa tem que seguir relacionada à segurança do trabalho, mas se a cultura não vir de cima para baixo, nada acontece. A manutenção é a consequência, dessa cultura, precisa cativar o time, influenciar as pessoas, e principalmente a alta direção da empresa para conseguir implantar uma cultura de segurança adequada. A gestão da empresa, a alta direção é fundamental.”*

Entrevistado 4 - *“É importante, mas a participação do engenheiro, precisar ser de visão de gestão, junto com a alta administração, atuar de forma técnica no planejamento de setor estratégico.”*

Entrevistado 5 - *“O engenheiro, é uma pessoa que vai agregar dentro da empresa, sendo um setor de apoio, trazendo o que é normativo, ele faz parte da gestão do que é operacional, de papel extremamente importante.”*

Entrevistado 6 - *“O papel do engenheiro, é estar entre o empregado e os trabalhadores, transformar aquelas informações que a gente tem na base de informações para que sejam atraentes para alta administração, estar preocupada com a saúde dos trabalhadores, mas com o empregador, levando informações que eu possa incentivar, fomentar mais essa cultura com equilíbrio.”*

Conforme abordado por (Trentin, 2022) a influência das práticas de gestão de pessoas na consolidação da cultura de segurança, destaca que a adoção de práticas adequadas pode contribuir para a criação de um ambiente mais seguro e para a diminuição de incidentes. O autor aponta que, ao priorizarem a segurança, os líderes estimulam os funcionários a adotarem condutas mais seguras, o que impacta positivamente os índices de acidente e a saúde ocupacional. Além disso, enfatiza que a liderança desempenha um papel essencial na promoção de comportamentos seguros, já que os gestores têm influência direta sobre as atitudes dos trabalhadores em relação à segurança. Os entrevistados destacam a multifuncionalidade desse profissional, que atua como intermediário, gestor estratégico e influenciador de cultura organizacional. Além disso, Os (Entrevistados 1) e (Entrevistado 6), veem o engenheiro como um mediador que conecta a alta administração aos trabalhadores. As respostas indicam que o papel do engenheiro de segurança do trabalho é multifacetado abrangendo desde o apoio técnico e normativo até a gestão estratégica e influência comportamental.

4.4 A Categoria 4: Dificuldades para promover uma cultura

A categoria de dificuldades para promover uma cultura de segurança. A fim de responder o segundo objetivo específico da pesquisa, sustentada na pergunta de nº 4. Você enfrenta ou já enfrentou dificuldades para promover uma cultura de segurança na sua empresa? Todos os entrevistados evidenciam dificuldades variadas para a promoção e manutenção de uma cultura de segurança, envolvendo resistências culturais, conflitos de interesses organizacionais, falta de apoio da alta administração e questões relacionadas à rotatividade e qualificação de trabalhadores. Obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 - "já tive na situação de trabalhar em uma empresa que colocavam as pessoas em condições de risco de vida e por não concordar com aquilo, preferi sair dessa empresa, até mesmo pela minha profissão."

Entrevistado 2 - "No início da empresa, contratávamos pessoas sem certificação de acesso de corda, por não existir normas específicas e contratava um escalador de montanha com excesso de confiança, depois que veio a certificação, melhorou o nível do pessoal e conseqüentemente

eles mesmos começam a se cobrar com coisas que são mínimas, mas que tem que acontecer.”

Entrevistado 3 - *“quebrar essas barreiras que a gente tem ainda cultural de que as pessoas acharem que a segurança vai atrapalhar, vai gerar mais custo, vai atrasar a entrega do serviço ou que não é importante. No ramo da construção civil tem uma grande rotatividade de pessoas.”*

Entrevistado 4 - *“A equipe de engenharia civil e de produção muitas vezes acham que sabem tudo de segurança do trabalho e que a nossa participação vai atrapalhar.”*

Entrevistado 5 - *“Porque a maior dificuldade de promover, de implantar ou até de disseminar a cultura é quando, a diretoria, não entendi o porquê. Precisamos estar todos no mesmo propósito. É entender que todos estão na mesma esteira, produção, qualidade, segurança, projeto, custo. Vemos na prática muito conflito de interesse.”*

Entrevistado 6 - *“Sim, para promover e também para manter é uma questão de desafio. Se você interdita algum serviço a administração muitas vezes não aceita até explicar que aquela situação é fatal e pode gerar uma morte.”*

Conforme abordado por (Kotter e Heskett, 2011) a cultura organizacional pode ser um desafio significativo para a promoção da segurança, onde não é considerada uma prioridade, as ações voltadas à implementação de comportamentos seguros. O (Entrevistado 5) relata, essa dificuldade de implantação de cultura de segurança pela falta do entendimento da diretoria, ressaltando a importância de integrar a segurança aos objetivos organizacionais, garantindo que todos os setores estejam alinhados em um propósito comum.

4.5 A Categoria 5: Principais obstáculos

A categoria de principais obstáculos, a fim de responder o segundo objetivo de pesquisa, sustentada na pergunta de nº 5. Quais são os principais obstáculos que você encontra no envolvimento dos colaboradores em práticas de segurança? Os entrevistados apontam uma variedade de obstáculos relacionados ao envolvimento dos colaboradores em práticas de segurança, abrangendo resistência individual, falta de qualificação, barreiras organizacionais e percepções de riscos inadequadas. Obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 - *“dos funcionários quererem participar e a gerência não querer liberar todo mundo ou liberar parcial.”*

Entrevistado 2 - *“a maior dificuldade é o colaborador dá atenção para a segurança, e dizer que isso é perda de tempo ou o papel aceita tudo, é isso é mostrar a importância de não se acidentar”.*

Entrevistado 3 - *“A segurança do trabalho, querendo ou não, interfere na produção na empresa, vai interferir, é inevitável que isso aconteça. Qualquer empresa que produza algo e tenha prazo para entregar e dinheiro para colocar dentro da empresa para se manter, quer uma produção rápida, eficiente, mas acima de tudo tem que ser segura, porque se não for segura, a gente termina perdendo eficiência, perdendo mão de obra, afastando pessoas do seu posto de trabalho, tendo que repor essa pessoa com custo maior e assim por diante, então um obstáculo é exatamente isso, interferir o menos possível no ciclo de produção da empresa, mas de uma maneira que gere a segurança na operação também.”*

Entrevistado 4 - *“Os trabalhadores de áreas administrativas muitas vezes não percebem riscos, como os relacionados à mobília inadequada, ou que dificultam o engajamento com a segurança.”*

Entrevistado 5 - *“A construção civil é muito voltada a baixa escolaridade, ao baixo recurso, a pouca mão de obra de empreiteiros, então a gente acaba tendo que contratar o que tem o mercado e muitas vezes no mercado a gente não tem pessoas qualificadas esse é o maior obstáculo, de fazer as pessoas entenderem o porquê, tem algumas metodologias.”*

Entrevistado 6 - *“Os principais obstáculos que encontram nesse envolvimento são exatamente de fato, da própria aceitação de alguns trabalhadores, a resistência de achar que na situação atual não existe risco, por trabalhar em uma instituição financeira.”*

Como abordado por (Campos e Dias, 2012) enfatizam que a resistência de trabalhadores e gestores à adoção de novas práticas de segurança é um dos principais desafios, frequentemente dificultando o trabalho preventivo. O (Entrevistado 1) aponta que a falta de apoio da gerência para liberar colaboradores para treinamentos e outras práticas de segurança é um obstáculo. Esse problema se intensifica em estruturas organizacionais rígidas e burocráticas, como apontado por Dwyer (2006), o (Entrevistado 3) ressalta o impacto das exigências de produção, que frequentemente priorizam a eficiência e rapidez em detrimento da segurança, criando um dilema entre manter os prazos e assegurar condições seguras de trabalho. Essas respostas destacam a importância do apoio da liderança e da integração da segurança aos objetivos estratégicos da empresa.

4.6 A Categoria 6: Treinamentos e capacitações

A categoria de treinamentos e capacitações, a fim de responder o terceiro objetivo de pesquisa, sustentada na pergunta nº 6. De que maneira os treinamentos e capacitações em segurança ajudam a melhorar a cultura de segurança na sua empresa? As respostas evidenciam que as ações de treinamento vão além da simples transmissão de conhecimento, desempenhando um papel estratégico para a conscientização, mudança de comportamento e melhoria contínua dos processos de segurança. Para estas perguntas obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 - *“o treinamento faz ampliar o conhecimento, ele mostra exemplos, ele mostra os acidentes relacionados e depois a prática também capacitar o funcionário a exercer a atividade, com todas as medidas de controle obrigatórios. Todos os EPI's, que ele tem que usar então assim o treinamento ele traz a teoria e traz prática, tendo a certeza que aquela pessoa foi aprovada e que ela sabe trabalhar, que ela sabe usar os EPIs.”*

Entrevistado 2 - *“No nosso caso, a gente recicla muito, os funcionários aqui na empresa, eles têm muito tempo de empresa, então eles foram melhorando, foram passando por processos, vamos lá a cada 2 anos, fazem plataforma elevatória, NR35 a cada 2 anos, acesso por corda é válido por 3 anos. Então a gente tenta manter a rotina de cursos, entrando em NR18, entrando em NR10, todos os outros é forma que eles não peguem no mesmo ano. Esse ano vou pegar todos? Não, vai fazendo, eles vão fazendo de forma escalonada, para que a gente sempre ir tocando nisso, tocando na formação, vai fazer NR10, tu já falas de novo, além da eletricidade, tu já falar da importância do EPI, então que está sempre tocando, retocando aquilo, isso é muito bom fazendo os treinamentos de forma escalonada e não tudo de uma vez, até porque o colaborador acaba absorvendo melhor, acaba absorvente de forma diferente.”*

Entrevistado 3 - *“é essencial, não tem como não falar em cultura de segurança se não falar em treinamento, capacitação nessa rotina de estar próximo da equipe de produção e instruindo pessoal, não se consegue evoluir se não tiver treinamentos, tanto para equipe de produção, quanto para o time de liderança, tem que estar muito bem treinado, capacitado para conseguir, administrar, gerenciar as rotinas dentro do canteiro de obras, até mesmo o simples fato de fazer uma abordagem com alguém no canteiro de obras, a pessoa precisa estar capacitada para isso.*

Entrevistado 4 - *“os treinamentos desempenham um papel crucial na conscientização e orientação das equipes de engenharia, que não executam diretamente os trabalhos, mas fiscalizam atividades de risco,*

como trabalho em altura, espaço confinado e eletricidade. Esses treinamentos promovem a cultura de segurança ao antecipar e eliminar riscos futuros, como incluir pontos de ancoragem em reformas ou projetar passarelas que eliminem a necessidade de trabalho em altura. Além disso, treinamentos específicos, como os da CIPA e dos RPAs (Representantes de Prevenção de Acidentes), são ferramentas importantes para disseminar a cultura de segurança, garantindo que todos tenham acesso às informações e suporte necessários para atuar de maneira segura. Essa abordagem integrada contribui para prevenir acidentes e melhorar continuamente a segurança nas operações.

Entrevistado 5 - “todo mundo é treinável, treinamento, capacitação, dds, também é um método de aprendizado diário ou semanal aplicado ao funcionário, ele tem sim, um retorno positivo na melhoria da cultura. No momento que colocamos limite temos retorno. Nos diálogos que gera restrição, inicialmente temos conflito, mas ele vai gerar uma mudança de comportamento.”

Entrevistado 6 - “O treinamento eu entendo como um dos pilares, para fomentar a cultura, e penso no mínimo duas frentes de trabalho, tanto com os trabalhadores, em relação as atividades, em relação aos riscos que eles estão expostos, como também para a alta administração, quais são os impactados em acidentes de trabalho. A alta gestão e os trabalhadores precisam estar caminhando juntos.”

Conforme abordado por (Melo, 2001) à constante capacitação de trabalhadores e gestores é um grande desafio, o autor aponta que, frequentemente, a efetividade uma cultura de segurança é comprometida pela ausência de treinamentos apropriados. O (Entrevistado1), (Entrevistado 3) e (Entrevistado 4), destacam a importância de ações educativas, que aliem teoria, prática e uma visão estratégica para mitigar e preparar equipes de diferentes níveis. O (Entrevistado 2) sugere que os treinamentos bem planejados no tempo ajudam os colaboradores a internalizarem as práticas de segurança de maneira mais efetiva, garantindo um impacto contínuo na cultura organizacional. O (Entrevistado 6) reforça que a mudança cultural depende de processos educativos e participativos, que engajem todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico.

4.7 A Categoria 7: Estratégias de cultura de segurança

A categoria de estratégias de cultura de segurança, a fim de responder o terceiro objetivo de pesquisa, sustentada na pergunta de nº 7. Quais estratégias ou ações você acredita que podem fortalecer e integrar ainda mais na cultura de

segurança nas operações? Os entrevistados sugeriam estratégias que combinam tecnologias inovadoras, engajamento dos colaboradores, apoio da alta gestão e abordagens estruturadas para integrar e fortalecer a cultura de segurança nas operações. obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 - *“Investir em programas, campanhas de promoção da saúde e segurança e fazer com que os funcionários participem, vou dar um exemplo de fazer, aquela caixinha, deixa a sua ideia, alguma coisa assim, fazer com que realmente seja olhado por alguém, que se a ideia for boa, executar esse projeto, por que, se o funcionário se ele sentir valorizado e reconhecido, que as ideias deles realmente estão sendo analisadas por alguém, por uma equipe, com certeza vai fortalecer a vontade deles de participar das ações de saúde e segurança.”*

Entrevistado 2 - *“Essas novas tecnologias de educação, que é que a gente que trazer aqui para empresa também, além de ter o espaço físico, além de ter o centro de treinamento a gente trazer, informativos para celular, essas novas tecnologias para o cara vai participando e vai entendendo, vai ali usando um joguinho digital, por exemplo para reafixar NR10, para reafixar a NR35, NR18, enfim, todas as NR. Mas que o cara aprenda aquilo sem ser uma coisa chata, eu acho que é uma ótima estratégia para o futuro, assim como o centro de treinamentos, eu penso nisso, que a gente tem que fazer o conteúdo ficar mais fácil assimilação e trazer as novas tecnologias de ensino para dentro das empresas de treinamento de segurança do trabalho.”*

Entrevistado 3 - *“A alta rotatividade de funcionários (turnover) é um grande obstáculo para o desenvolvimento de uma cultura de segurança consistente. A troca frequente de pessoal dificulta o avanço de níveis mais maduros da curva de Bradley, já que é necessário reiniciar treinamentos e processos continuamente. O que inclui implementar programas que incentivem a permanência dos funcionários e os façam se sentir valorizados. Além disso, a segurança do trabalho não se resume em prevenir acidentes físicos, mas também envolve o bem-estar psicológico dos colabores.”*

Entrevistado 4 - *“Para implementar uma cultura de segurança eficaz, é essencial envolver a alta administração no planejamento estratégico da organização. Empresas com ações na bolsa, por exemplo podem usar pontuação ISG como incentivo para fortalecer esse compromisso. Outro ponto crucial é a participação ativa dos trabalhadores, conforme na NR1, que agora vai além de apenas consultar ou comunicar. Envolver os colaboradores no gerenciamento de riscos transforma-os em aliados. Quando você envolve o trabalhador nas ações e ele entende as razões por trás delas, ele se torna parte do processo, e a cultura começa a se formar de maneira sólida.”*

Entrevistado 5 - *“A construção de uma cultura de segurança deve começar de cima para baixo, com o compromisso e o exemplo da alta administração, como o CEO, a diretoria e a gerência. Não adianta eu estar lá embaixo cobrando segurança no canteiro e o diretor passar sem capacete. É essencial tirar as pessoas do ambiente de trabalho para treinamentos em locais diferentes, desconectando-as do automático. Esses momentos devem ser dinâmicos, utilizando metodologias que avaliem e incentivem comportamentos seguros. A Dupont ensina muito sobre essa abordagem de cima para baixo, e foi o que resolveu os problemas da empresa. Já vi empresas tentando de baixo pra cima, mas isso não funciona. Trabalhar primeiramente com a liderança facilita a propagação da cultura para os demais níveis, tornando o retorno com a produção mais efetivo.”*

Entrevistado 6 - *“A implementação sustentável da cultura de segurança exige o envolvimento direto da alta administração. Já tentei várias vezes começar de baixo para cima, mas não funciona por pouco tempo e não é sustentável, porque não é algo enraizado na cultura da organização. A estratégia mais eficaz é apresentar dados concretos para a alta gestão, destacando os benéficos financeiros e operacionais do investimento em saúde e segurança. “mostrar números para alta administração ajuda a convencer sobre os ganhos de investir nessa área.”*

Conforme abordado por (Schein, 2017) ressalta que os fundadores de uma organização desempenham um papel crucial na construção da cultura de segurança. Os (Entrevistados 1), (Entrevistado 3) e (Entrevistado 4) mostram que a valorização, o engajamento e o bem-estar dos colaboradores são pilares fundamentais para sustentar uma cultura de segurança. (Entrevistado 2) reflete uma tendência de inovação nas estratégias de treinamento, destacando importância de adaptar métodos digitais. (Entrevistados 4) (Entrevistado 5) e (Entrevistado 6) Destacam que o apoio da alta gestão são indispensáveis para garantir a implantação e continuidade da cultura de segurança. Os (Entrevistado 2) e (Entrevistado 5) ressaltam a importância de tornar os treinamentos mais atrativos, promovendo a retenção de conteúdo e a mudança de comportamento.

4.8 A Categoria 8: Benefícios

A categoria Benefícios, a fim de responder o terceiro objetivo de pesquisa, sustentada na pergunta de nº 8. Quais os benefícios que você espera ver com a melhoria da cultura de segurança? As falas apontam para uma visão integrada que envolve a redução de acidentes, o fortalecimento de práticas preventivas, a melhoria

do ambiente de trabalho e ganhos operacionais e financeiros. Obtivemos as seguintes falas:

Entrevistado 1 - *“Os benefícios aqueles de praxe, acidentes zero, mas eu digo assim nos tempos de hoje, além de acidentes de zeros, diminuir afastamentos, por questões de saúde e zero riscos psicossociais.”*

Entrevistado 2 - *“Que as pessoas tenham mais atenção em todas as suas atividades para continuar com acidentes zero ou quase acidente muito próximo a zero, e possamos resolver tudo assim, é um trabalho árduo, mas que a gente vem tentando, e está conseguindo.”*

Entrevistado 3 - *“é não ter acidente, esse é o foco. Hoje, onde eu atuo, por exemplo, temos reuniões de alta direção que envolve o setor de segurança do trabalho, com práticas que parecem ser simples, mas que mostram uma cultura presente, que ao iniciar a reunião, o primeiro assunto a ser tratado é chamado de contato de valor, que é falar de segurança, após falamos de produção, prazos e custos, sempre alinhados com segurança”*

Entrevistado 4 - *“Eu acredito que a falta de planejamento pode diminuir a produtividade e aumentar custos, seja pela ausência de trabalhadores adoecidos ou pelo tratamento de quem já se lesionou, um andaime bem montado, ele dá trabalho no início, mas, depois de montado, o trabalho flui muito melhor, com ganhos evidentes.”*

Entrevistado 5 - *“O principal benefício de redução de desvios e eliminação de acidentes é criar um ambiente onde o técnico de segurança*

Entrevistado 6 - *“A melhoria das condições de trabalho, é tudo que a gente tenta, conversar de um lado com a alta administração, conversar com outro, que é os funcionários, é visando a melhoria das condições de trabalho, no ambiente de trabalho seguro, livre de acidentes de trabalho, mitigando os riscos, o que eu espero é quando temos um ambiente com esse tipo de cultura nada mais é um ambiente mais saudável.”*

Conforme abordado por (Cooper, 2001) entre os benefícios de uma cultura organizacional sólida, destaca sua capacidade de permear toda a estrutura e os sistemas internos das empresas de sucesso, nessas organizações cada aspecto é tratado com importância. O (Entrevistado 1), (Entrevistado 2) e (Entrevistado 6), indicam que a melhoria da cultura de segurança não apenas previne acidentes, mas também promove um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável. O (Entrevistado 3) demonstra que uma cultura de segurança bem implementada beneficia não apenas os trabalhadores, mas também a alta administração da

empresa, promovendo alinhamento estratégico e liderança exemplar. O (Entrevistado 4) reforça que investir em cultura de segurança não apenas protege os trabalhadores, mas também melhora a performance operacional e a competitividade da empresa. Já o (Entrevistado 5) relaciona a melhoria do clima organizacional, onde a segurança é percebida como parte integrante da rotina de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das leituras e da pesquisa realizada sobre cultura de segurança do trabalho, foi possível perceber que atualmente, fatores organizacionais, como a cultura de segurança, são considerados os principais responsáveis pelos acidentes de trabalho. A implementação de um sistema de gestão de segurança do trabalho, que gerencia riscos e reforça a cultura de segurança, é essencial para melhorar as condições no ambiente laboral e reduzir acidentes e doenças ocupacionais. Para que esse sistema seja bem-sucedido, é necessário que a organização possua uma cultura bem estruturada.

Este estudo evidenciou a importância da cultura de segurança nas organizações, como um elemento essencial para a prevenção de acidentes no ambiente de trabalho, destacando seu impacto na redução de custos operacionais e na promoção de um ambiente laboral mais seguro e produtivo.

O presente estudo teve como objetivo geral analisar qual a percepção dos engenheiros de segurança do trabalho sobre a cultura de segurança nas empresas. Cada um dos objetivos específicos definidos no início deste estudo foi realizado, conforme descrito a seguir:

O objetivo específico 1, identificar, qual a importância da cultura de segurança para as empresas, com base nas respostas dos entrevistados, evidenciou que a cultura de segurança é fundamental para a prevenção de acidentes nas empresas, sendo reconhecido por todos entrevistados como um valor essencial, as respostas revelaram uma visão de melhoria contínua da cultura de segurança nas empresas e que depende de esforços integrados entre a alta gestão, dos colaboradores e dos profissionais responsáveis responsáveis pela segurança que devem trabalhar juntos para criar um ambiente de trabalho.

No objetivo específico 2, identificar os desafios enfrentados na promoção de uma cultura de segurança, foi revelado pelas respostas dos entrevistados que a promoção de uma cultura de segurança nas empresas enfrenta uma série de desafios complexos, envolvendo culturais, organizacionais e operacionais. Os principais obstáculos apontados incluem a resistência à mudança, a falta de apoio da alta administração, a rotatividade de colaboradores e a falta de qualificação de pessoas. Para superar esses desafios, é fundamental que as empresas adotem uma abordagem integrada e estratégica.

Para o objetivo específico 3, identificar quais ações desenvolvidas para fortalecer a cultura de segurança do trabalho, com base nas respostas dos entrevistados, as ações de treinamento e capacitações emergem como peças-chave para o fortalecimento e integração da cultura de segurança nas empresas. Essas ações não se limitam à simples transmissão de conhecimento, mas tem um papel estratégico em conscientizar os colaboradores a mudar comportamentos, as ações para fortalecer a cultura de segurança nas empresas envolvem um processo contínuo e integrado, que combina treinamentos práticos e teóricos, inovação nos métodos de ensino, engajamento dos colaboradores e apoio irrestrito da alta administração.

As considerações finais do estudo me proporcionaram uma análise aprofundada sobre a importância da cultura de segurança nas empresas, revelando que ela é fundamental para a prevenção de acidentes e de valor essencial para a organização, e a sua implementação entre a alta gestão, os colaboradores e também para os profissionais de segurança.

A partir dos achados deste estudo, proponho como futuras pesquisas: explorar a relação entre cultura de segurança e indicadores de desempenho organizacional, aprofundando a compreensão dos fatores que influenciam a adoção e a manutenção dessa cultura nas mais diversas áreas.

Esta sugestão visa aprofundar a pesquisa, além disso, busca facilitar uma melhor compreensão dos fatores que influenciam a percepção dos riscos relacionados à segurança e também contribuir para avanço do conhecimento sobre a importância da cultura segurança do trabalho nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBIERO, J. K. **Avaliação da Maturidade da Cultura de Segurança de uma Indústria Química**. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Londrina. 2017.

ARAÚJO, R. P., SANTOS, N., & MAFRA, W. J. (2006). **Gestão da Segurança e Saúde do trabalho. III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Rio de Janeiro/RJ. 2006.

AZEVEDO, A. B. A., & SOUZA, S. **Os dilemas da saúde e segurança do trabalho nas Cooperativas**. Revista da ABET (Online), v. 12, p. 79. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/18516/10419>. 2014.

AET. Disponível em: [Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – 2022 — Ministério da Previdência Social \(www.gov.br\)](http://www.gov.br) > Acesso em: 10 de setembro de 2024.

CAMPOS, Dário Castro; DIAS, Márcio Carlos Ferreira. **A cultura de segurança no trabalho: um estudo exploratório**. Sistemas & Gestão, v. 7, p. 594-604, 2012.

COOPER, DOMINIC. **Improving Safety Culture: A Practical Guide**. 2001. Disponível em: < [Improving safety culture a practical guide.pdf](#) > Acesso em 24 de setembro de 2024.

CULTURA. *In*: **MINIAURÉLIO o dicionário da língua portuguesa**. 8ª Edição: Editora Positivo, 2013.

DWYER, T. **Vida e morte no trabalho: acidentes do trabalho e a produção social do erro**. 1ª ed. Campinas: Unicamp, p.407, 2006.

GONÇALVES FILHO, A. P.; ANDRADE, C. S.; MARINHO, M. M. D. O. **Modelo para a gestão da cultura de segurança do trabalho em organizações industriais**. Revista Produção, v.23, n. 1, p. 178 – 188, jan./mar. 2013.

GONÇALVES FILHO, P.; ANDRADE, C. S.; MARINHO, M. M. D. O. **Cultura gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo**. Gestão & Produção, São Carlos, v.18, p. 205 – 220, 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C187. **Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006 (Nº187)**. Disponível em: <[Convenção C187 - Convenção sobre o Quadro de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 \(N.º 187\) \(ilo.org\)](#)> Acesso em: 21 de setembro de 2024.

INTERNATIONAL NUCLEAR SAFETY ADVISORY GROUP. **Safety Culture a Report by The International Nuclear Safety Advisory Group**. Safety Series No.75-INSAG-4. Vienna: INSAG; 1991. Disponível em:<[Pub882 web.pdf](#)>.

KOTTER, John P.; HESKETT, James L. **Corporate culture and performance**. Nova York: Free Press, 2011.

MELO, B. F. V. **Influência da cultura organizacional no sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho em empresas construtoras**. 2001. 180f. Tese (Doutorado em Engenharia Ambiental) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

NASCIMENTO, R.M.; GÓMEZ, C.M.; THEDIM-COSTA, S. M.F. **Acidentes de trabalho fatais e desproteção social na indústria da construção civil no Rio de Janeiro**. *Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional*. v. 33, n. 118, p. 48-55, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Quase 3 milhões de pessoas morrem devido a acidentes e doenças relacionadas ao trabalho 2023**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/quase-3-milhoes-de-pessoas-morrem-devido-acidentes-e-doencas-relacionados>> acesso em: 21 de setembro de 2024.

ROUSSELET. Livro A Segurança na Obra: **Manual técnico de segurança do trabalho em edificações**. 1999.

SCHEIN, EDGAR. H. **Organizational culture and leadership**. 5th edition. 2017.

SILVA, Sílvia Costa Agostinho. **Cultura de Segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso**. Portugal. 2008.

Trentin, L. **Práticas de gestão de pessoas na cultura de segurança**. *Exacta*, 20(4), 969–995. Disponível em: <<https://doi.org/10.5585/exactaep.2021.18716>>2022.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Identificar qual a importância da Cultura de segurança para empresa

1. Quais são os principais aspectos da cultura de segurança que você percebe na sua empresa?
2. Como você avalia a importância da cultura para a prevenção de acidentes?
3. Como você vê o papel do Engenheiro para a promoção e a manutenção da cultura de segurança dentro da empresa?

Identificar os desafios enfrentados pelos engenheiros de segurança do trabalho na promoção de uma cultura de segurança nas empresas

1. Você enfrenta dificuldades para promover uma cultura de segurança na sua empresa?
2. Quais são os principais obstáculos que você encontra no envolvimento dos colaboradores em práticas de segurança

Identificar quais ações são desenvolvidas para fortalecer a Cultura de segurança no trabalho

1. De que maneira os treinamentos e capacitações em segurança ajudam a melhorar a cultura de segurança na sua empresa?
2. Quais estratégias ou ações você acredita que podem fortalecer e integrar ainda mais a cultura de segurança nas operações?
3. Quais benefícios que você espera ver com a melhoria da cultura de segurança?