

Fatores de motivação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho: a percepção de profissionais especializados*

Silva, Rogério G.¹; Moraes, Luis F. S.¹; Barrichello, Alcides²; Aquino, José Damásio¹; Cusciano, Dalton T.¹; Oliveira, Diego F. F.¹.

(¹ Fundacentro – Ministério da Economia, Brasil; ² Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasil)

* Artigo aprovado para apresentação no International Symposium on Occupational Safety and Hygiene - SHO 2019, 15-16 de Abril de 2019, Guimarães – Portugal.

ABSTRACT: This research aims to identify the factors that influence the decision making of the companies' top management members for safety and health improvement at work, according to the perception of occupational safety technicians. This quantitative-descriptive research occurred in October and November of 2018, with survey application to occupational safety technicians in the State of São Paulo. The survey obtained 244 valid answers that indicated the most important factors which influence company's top managers in improving safety and health at work, such as, the risk of the enterprise being monitored, fined or interdicted and the duty to comply with laws or regulations. Other mapped factors that are supposed to influence top management decisions are potential productivity improvement, genuine concern with employees and their health, and maintenance of ISO compliance certifications. Logistic regression analyzes identified few effective relationships between the variables analyzed, but the data indicate that the opinion of the technicians in work safety does not depend on their work relationship, location or last job core business. Finally, it was identified that governmental initiatives to raise awareness or disseminate information on safety and health at work should be strengthened.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; percepção, política pública, serviços de saúde, técnico de segurança.

1. INTRODUÇÃO

A Organização Mundial de Saúde publicou um modelo para o desenvolvimento de iniciativas voltadas ao alcance de ambientes de trabalho saudáveis, que possa ser adaptado a diversos países, ambientes de trabalho e diversas culturas (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2010). No processo de implementação do programa pelas empresas, recomenda-se a realização de uma coleta de informações sobre as necessidades das pessoas, seus valores e suas prioridades, de forma a conhecer melhor os fatores que mobilizam as lideranças-chave para investirem em mudanças.

O empenho e a liderança dos membros da alta administração das organizações são elementos críticos para a melhoria da Segurança e Saúde dos Trabalhadores (SST). Vários estudos sugerem que o apoio contínuo e genuíno desses membros é a chave para um ambiente do trabalho seguro e saudável, bem como é um fator determinante no cumprimento dos regulamentos pertinentes e na implementação de práticas preventivistas

(EU-OSHA, 2012; Gunningham, 1999). Acrescenta-se que não só o comprometimento da alta administração é um fator importante, mas também as diferentes perspectivas, visões e percepções durante o processo de tomada de decisão que acabam impactando as ações nos níveis tático, operacional e estratégico.

Esta pesquisa busca respostas para o seguinte questionamento: O que influencia a tomada de decisão dos membros da alta administração das empresas para a melhoria da segurança e saúde no trabalho? O público alvo da pesquisa são os técnicos de segurança do trabalho no Estado de São Paulo. Tais profissionais são capacitados para atuarem nos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT dos estabelecimentos.

De acordo com a legislação brasileira, as empresas devem, obrigatoriamente, manter os SESMT com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, sendo o dimensionamento desses serviços determinado em função da gradação de risco da atividade principal da

empresa e do número total de empregados do estabelecimento. Além do técnico de segurança, atuam também nos SESMT o médico do trabalho, o engenheiro de segurança do trabalho, o enfermeiro do trabalho e o auxiliar / técnico em enfermagem do trabalho, conforme Norma Regulamentadora nr. 4 (NR 4) publicada pelo Ministério do Trabalho em 1978 e suas alterações.

O trabalho seminal utilizado como referência (KPMG Consulting, 2001) foi realizado pelo escritório australiano da consultoria KPMG e, dada a lacuna teórica sobre o tema no contexto brasileiro, uma pesquisa adaptada está em andamento pelos autores avaliando públicos-alvos distintos.

Nesta fase da pesquisa, o objetivo foi identificar os fatores que influenciam a tomada de decisão dos membros da alta administração das organizações para promoverem melhorias na segurança e saúde dos trabalhadores, a partir de levantamento bibliográfico e pesquisa de opinião com técnicos de segurança do trabalho.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Após revisão bibliográfica e da prática corrente sobre os fatores que motivam os membros da alta administração para a melhoria da SST, foram selecionados dez fatores principais comumente mencionados em publicações nacionais e internacionais (EU-OSHA, 2012; Gunningham, 1999; KPMG Consulting, 2001; Silva & Fischer, 2008), para serem avaliados junto aos técnicos de segurança do trabalho no estado de São Paulo.

Esta pesquisa quantitativa-descritiva ocorreu nos meses outubro e novembro de 2018, com aplicação de um survey a técnicos de segurança do trabalho, por intermédio do Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado de São Paulo – SINTESP. Esta amostra *cross-sectional* (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2006) foi composta por respondentes com diversos vínculos de trabalho e que realizaram seu último trabalho em diferentes estados do país.

A fim de compreender a opinião destes profissionais quanto aos fatores que influenciam as decisões dos membros da alta

administração das empresas na melhoria da segurança e saúde no trabalho, assim como quais fatores deveriam ser fortalecidos ou mais intensamente explorados pelo governo para promover melhorias nestas mesmas áreas, o instrumento final de coleta de dados foi um questionário hospedado na plataforma *Google Forms*[®]. O método quantitativo adotado envolveu análise estatística descritiva, sendo os cálculos realizados por meio do software IBM SPSS Statistics[®] 20.0.

3. RESULTADOS

Foram colhidos 244 questionários com respostas válidas, sem dados faltantes. Entre os participantes houve prevalência de indivíduos do sexo masculino (83,2%), com maior incidência na faixa etária de 31 a 40 anos (40,2%) e maior frequência de tempo na função entre 6 e 10 anos (34,8%). O estado de São Paulo foi o que apresentou maior índice de naturalidade (56,6%) e maior porcentagem de últimos trabalhos realizados pelos técnicos (68,4%). Apesar de um número importante de respondentes se dizerem desempregados (12,7%), quase 60% estavam empregados na função de técnico de segurança de trabalho.

Independentemente de estarem trabalhando atualmente, foi perguntado aos respondentes qual a atividade principal de seu atual / último trabalho e o número de pessoas que estavam empregadas naquele local. A predominância era de locais de trabalho com mais de 50 trabalhadores (79,1%), tendo sua maior concentração nas áreas de Construção (20,9%), Outras Atividades de Serviços (18,4%) e Indústrias de Transformação (17,6%).

Segundo a opinião dos respondentes, os fatores mais importantes para influenciar as decisões dos membros da alta administração das empresas na melhoria da segurança e saúde no trabalho são o risco de o empreendimento ser fiscalizado, multado ou interdito (25,4%) e o dever de cumprimento das leis e regulamentos pertinentes (23,8%), conforme Tabela 1.

É importante destacar ainda que em questão aberta para indicação de outro(s) fator(es) mais importante(s) que os descritos

para influenciar as decisões, foram apontadas a melhoria da produtividade, a preocupação genuína com os empregados, a manutenção das certificações de conformidade com as normas ISO, o comprometimento com a saúde e integridade física dos trabalhadores, a instituição do eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), dentre outros.

O eSocial é um sistema de registro implantado pelo Governo Federal em 2018, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o fundo de garantia.

Quanto aos fatores que deveriam ser fortalecidos ou melhor explorados pelo governo, apareceu em primeiro lugar “iniciativas governamentais de sensibilização ou difusão de informações em segurança e saúde no trabalho” (25,8%), seguidos do “dever de cumprimento das leis e regulamentos pertinentes” (23,4%) e do “risco do empreendimento ser fiscalizado, multado ou interdito” (18,9%), conforme Tabela 2.

Na questão aberta para indicação de outro(s) fator(es) que deveria(m) ser fortalecido(s) ou melhor explorado(s) pelo governo, destacam-se a criação de incentivos, as certificações de conformidade com as normas ISO e a prestação de informações ao eSocial, além de uma série menções referentes a necessidade da intensificação da fiscalização, ao aumento das fiscalizações nas pequenas empresas e a necessidade de fiscalizações mais efetivas.

4. DISCUSSÃO

Quase a metade dos respondentes (49,2%) percebe que, dentre os fatores relacionados, o risco de o empreendimento ser fiscalizado, multado ou interdito e o dever de cumprimento das leis e regulamentos pertinentes são os fatores mais importantes para influenciar as decisões dos membros da alta administração.

Entretanto, a identificação e a análise dos fatores que contribuem para o cumprimento ou

não dos regulamentos são assuntos complexos. Neste sentido, vale mencionar alguns fatores que interferem no alcance da conformidade legal comumente mencionados por diversos autores (Braithwaite, 1993; Johnstone & Sarre, 2004; Tompa, Trevithick, & Mcleod, 2004): a) o nível de complexidade dos regulamentos e a compreensão dos dirigentes dos empreendimentos sobre eles, sendo este um fator profundamente subestimado pelo Estado, principalmente quando se considera o universo das micro e pequenas empresas; b) o reconhecimento pelos dirigentes do mérito daquilo que está sendo imposto, isto é, observa-se que o reconhecimento da legitimidade da regulamentação é importante para sua aceitação; c) a precisão e a adequação dos regulamentos, ou seja, se eles estão direcionados para as causas principais das ocorrências indesejáveis, se estão atualizados e nitidamente articulados para as organizações; d) o fato do risco coberto pela regulamentação ser percebido como desprezível, não justificando o desenvolvimento de ações para o alcance da conformidade. Isto ocorre principalmente em empresas que operam em atividades de baixo risco ou naquelas que não estão estruturadas para avaliarem corretamente os riscos; e) o fato das empresas acreditarem que já estão em conformidade legal, enquanto na verdade não estão. Em geral, as pequenas empresas tendem a cumprir menos com a regulamentação quando comparadas com empresas maiores, por terem menos conhecimento do texto legal ou condições de interpretá-lo; f) o balanço de custos e benefícios, isto é, num mercado globalmente competitivo, os dirigentes podem ficar reticentes em cumprir com regulamentos que demandam custos significativos, considerando o custo da penalização; g) a percepção dos dirigentes sobre a possibilidade de ocorrência da fiscalização, do fiscal do trabalho identificar a irregularidade e de penalizar a empresa, bem como a percepção sobre o valor econômico das multas previstas; h) aspectos relacionados com os valores e as crenças da sociedade civil, ou seja, o valor que a sociedade dá aos aspectos éticos e morais para o cumprimento da legislação.

Tabela 1 – Fatores mais importantes para influenciar as decisões dos membros da alta administração das empresas na melhoria da segurança e saúde no trabalho

Fator	Frequência	%
Risco de o empreendimento ser fiscalizado, multado ou interditado.	62	25.4
Dever de cumprimento das leis e regulamentos pertinentes.	58	23.8
Risco de ação civil ou criminal em caso de acidente do trabalho, incluindo ação regressiva acidentária para ressarcimento do INSS.	29	11.9
Evitar prejuízos com acidentes (afastamentos, despesas médicas, paralisação da produção, avaria em equipamentos, etc.).	29	11.9
Existência de políticas ou diretrizes corporativas em segurança e saúde no trabalho.	26	10.7
Iniciativas governamentais de sensibilização ou difusão de informações em segurança e saúde no trabalho.	12	4.9
Recomendação ou expectativa dos acionistas, clientes ou fornecedores para a melhoria da segurança e saúde no trabalho.	11	4.5
Pressão ou recomendação dos trabalhadores e suas representações para a melhoria da segurança e saúde no trabalho.	6	2.5
Flexibilização da alíquota de contribuição obrigatória relativa ao Seguro Acidente do Trabalho.	6	2.5
Possibilidade de ocorrer publicidade negativa da empresa em caso de acidente do trabalho.	5	2.0
Total	244	100.0

Fonte: Elaborado pelos autores

Tabela 2 – Fatores a serem fortalecidos ou melhor explorados pelo governo para promover a melhoria da segurança e saúde no trabalho

Fator	Frequência	%
Iniciativas governamentais de sensibilização ou difusão de informações em segurança e saúde no trabalho.	63	25.8
Dever de cumprimento das leis e regulamentos pertinentes.	57	23.4
Risco de o empreendimento ser fiscalizado, multado ou interditado.	46	18.9
Risco de ação civil ou criminal em caso de acidente do trabalho, incluindo ação regressiva acidentária para ressarcimento do INSS.	19	7.8
Existência de políticas ou diretrizes corporativas em segurança e saúde no trabalho.	27	11.1
Evitar prejuízos com acidentes (afastamentos, despesas médicas, paralisação da produção, avaria em equipamentos, etc.).	15	6.1
Pressão ou recomendação dos trabalhadores e suas representações para a melhoria da segurança e saúde no trabalho.	7	2.9
Flexibilização da alíquota de contribuição obrigatória relativa ao Seguro Acidente do Trabalho.	6	2.5
Possibilidade de ocorrer publicidade negativa da empresa em caso de acidente do trabalho.	4	1.6
Total	244	100.0

Fonte: Elaborado pelos autores

A política do governo brasileiro para regulamentar a SST tem sido marcada por um misto de regulamentos horizontais que atingem todos os empreendimentos, de regulamentos verticais que atingem

determinados ramos da atividade econômica e de regulamentos específicos para determinados agentes ambientais. Estabelecem-se a obrigatoriedade de atender tanto requisitos prescritivos e detalhados para adequar os

locais e condições de trabalho, como também parâmetros e diretrizes para a implementação de programas de controle ou de prevenção.

É notório que o governo brasileiro tem empreendido esforços para expandir e atualizar os regulamentos, inclusive mantendo espaço para o diálogo tripartite, por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente, instituída pelo Ministério do Trabalho em 1996. Todavia esses esforços ainda não têm sido suficientes para acompanhar o contínuo desenvolvimento tecnológico e as transformações no mundo do trabalho.

É desejável que as atualizações e aprimoramentos regulatórios ocorram de forma coerente e integrada, o que poderia ensejar a implementação de uma política ou diretriz de regulamentação da SST para evitar, inclusive, a formação de um emaranhado e sobreposição de regulamentos que dificultam a compreensão e aplicação, principalmente nas micro e pequenas empresas.

Com a extinção do Ministério do Trabalho no início de 2019, as atribuições foram divididas entre o Ministério da Justiça e Segurança Pública e o Ministério da Economia. A fiscalização do trabalho, a aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas relativas à SST, a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, além dos estudos e pesquisas desenvolvidas por meio da Fundacentro, passaram a fazer parte do Ministério da Economia.

Entretanto, é desejável que a distribuição das atribuições do Ministério do Trabalho em outros ministérios ocorra sem comprometer o avanço democrático observado desde a década de 1990 com a interlocução tripartite entre trabalhadores, empregadores e Estado regulador para a definição e aprimoramento de diretrizes e regulamentos, cujos esforços proporcionaram, inclusive, a publicação da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho em 2011 e do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT em 2012 (Comissão Triparte de Segurança e Saúde no Trabalho [CT-SST], 2012).

No tocante à fiscalização do trabalho, observa-se uma redução orçamentária praticada ano a ano que acaba comprometendo

o desempenho das ações, inclusive aquelas relacionadas com o combate ao trabalho infantil e à prática de trabalho análogo ao de escravidão. Aliada a isto, há uma redução contínua da quantidade de auditores fiscais do trabalho que chegou a 2.309 em 2018, sendo a menor em 20 anos.

Geralmente as fiscalizações se baseiam principalmente em visitas aos locais de trabalho que foram alvos de denúncias de irregularidades, e também em visitas às organizações de ramos de atividade que foram priorizados segundo determinados indicadores. A abordagem tradicional em que os fiscais do trabalho objetivam simplesmente identificar as irregularidades e fazer notificações ou impor sanções, dependendo da seriedade da constatação, está sendo crescentemente desacreditada, pois não está dirigida para melhoria contínua dos padrões de SST nas empresas.

Quanto às iniciativas governamentais de sensibilização ou difusão de informações em segurança e saúde no trabalho, fator apontado pelos respondentes como o mais importante para ser fortalecido ou melhor explorado pelo governo, é notória a importância delas, pois tais atividades podem: a) aumentar o conhecimento das partes interessadas sobre os riscos e perigos existentes nas organizações; b) favorecer o entendimento dos dirigentes sobre os riscos à saúde e integridade física dos trabalhadores propiciando a correção e melhoria dos ambientes e condições de trabalho; c) melhorar a compreensão das partes interessadas sobre o controle dos riscos e as responsabilidades legais.

No entanto, provavelmente só a divulgação de informações e instruções será insuficiente para motivar os dirigentes das micro e pequenas empresas na melhoria da SST. Em geral, essas empresas não estão preparadas para lidar com as questões de SST de forma sistemática se não houver capacitação ou sem o apoio de consultorias (Gunningham, 1999).

Em geral, a eficácia das iniciativas de sensibilização ou difusão de informações está relacionada com diversas variáveis, como por exemplo: a) o tamanho da empresa; b) o ramo de atividade que a empresa opera; c) a

motivação dos dirigentes em cumprir com os requisitos; d) a cultura organizacional; e) a percepção dos dirigentes e demais lideranças sobre o nível de risco existente; f) o tipo de instrumento usado para difundir as informações.

Observa-se também que as organizações podem não perceber uma relação das informações disponibilizadas com seus negócios ou que os materiais não são práticos o suficiente para desencadear ações de melhoria. Além disso, as micro e pequenas empresas podem ter dúvidas em onde buscar informação, sendo a credibilidade do polo emissor junto ao público-alvo um fator importante a ser considerado na eficácia dos instrumentos de comunicação.

5. CONCLUSÕES

Este trabalho é uma prévia de um estudo em andamento elaborado pelos autores na identificação e avaliação de fatores que influenciam a tomada de decisão para a melhoria da SST. Nesta pesquisa, exploraram-se dez fatores, em que o risco de ocorrência da fiscalização e o dever de cumprimento dos regulamentos foram apontados como os fatores mais importantes.

A escolha do público-alvo, composto por técnicos de segurança do trabalho, sendo a maioria atuante em empresas com mais de 50 empregados no estado de São Paulo, mostrou-se bastante apropriada, pois são esses profissionais especializados que estão à frente da execução de ações para a melhoria da SST nas empresas.

Embora vários estudos na temática de motivação para a melhoria da SST tenham sido realizados em países centrais, observa-se ainda um amplo campo a ser explorado no contexto brasileiro. Em especial, vislumbra-se a oportunidade da realização de pesquisas complementares para melhor conhecimento da percepção sobre os fatores indicados como os mais importantes, cujos resultados poderiam agregar elementos para o alcance de políticas públicas mais eficientes, eficazes e efetivas.

AGRADECIMENTOS

Destaca-se o apoio fundamental do Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado de São Paulo – SINTESP, nas pessoas de seus diretores Marcos Antonio de Almeida Ribeiro, Sebastião Ferreira da Silva e Adonai Gomes Ribeiro, na divulgação e coleta de dados para a pesquisa.

REFERÊNCIAS

- Braithwaite, J. (1993). *Improving regulatory compliance: strategies and practical applications in OECD countries*. Paris: OECD Publications Service.
- Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho. (2012). *Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho*. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work. (2012). *Motivation for employers to carry out workplace health promotion: Literature review*. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- Gunningham, N. (1999). *CEO and supervisor drivers: review of literature and current practice*. Report prepared for the National Occupational Health and Safety Commission [NOHSC]. Canberra (Australia): NOHSC.
- Johnstone, R., & Sarre, R. (2004). *Regulation: enforcement and compliance*. Canberra (AU): Australian Institute of Criminology.
- KPMG Consulting. (2001). *Key management motivators in occupational health and safety*. Canberra (Austrália), NOHSC1.
- Organização Mundial da Saúde. (2010). *Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais*. OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília-DF: SESI/DN.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia da pesquisa*. 3. ed. São Paulo-SP: McGraw-Hill.
- Silva, R. G., & Fischer, F. M. (2008). Incentivos governamentais para promoção da segurança e saúde no trabalho: em busca de alternativas e possibilidades. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 11-21.
- Tompa, E., Trevithick, S., & Mcleod, C. (2004). *A systematic review of the prevention incentives of insurance and regulatory mechanisms for occupational health and safety*. Toronto (Canada): Institute for Work & Health.