

INDICADORES DE DESEMPENHO PRÓ-ATIVO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fábio Luís Barp¹
Domingos Luiz Palma²
Débora Regina Schneider Locatelli³

RESUMO

Atualmente o cenário organizacional requer de seus gestores a tomada de decisões e uma postura adequada diante dos desempenhos almejados. Neste contexto, devem ser considerados os mais diversos âmbitos a serem melhorados, e nesta questão a segurança e a saúde do trabalho requerem a utilização de indicadores de desempenho que não apenas identifiquem taxas ou danos em função das ocorrências ou eventos, isto é, após os fatos, mas é necessária uma atuação pró-ativa, sendo constante, monitore a gestão e que conseqüentemente melhore os indicativos da gestão. O presente estudo teve como objetivo principal analisar a importância dos indicadores de desempenho pró-ativo em segurança e saúde no trabalho para as organizações. Tais indicadores fazem-se necessários para melhorar as condições de trabalho, reduzindo riscos e perigos. Este estudo permitiu distinguir os tipos de indicadores, no caso, reativos e pró-ativos, identificando uma série de dados pró-ativos que podem ser monitorados e a forma como atuam no processo de prevenção.

Palavras-chaves: Indicadores de Desempenho Pró-ativo; Segurança e Saúde no Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente o cenário organizacional passa por mudanças, as quais estão sendo ditadas por seus *Stakeholders*, isto com vistas à adoção de uma gestão de maior amplitude e profundidade nas diversas áreas, impondo aos gestores a visualização da organização no ambiente em que se insere e seus diversos impactos. Esta situação vem exigindo da gestão a tomada de ações e adoção de medidas e ferramentas para otimizar o desempenho.

Dentro desta conjuntura, as organizações procuram melhorar seu gerenciamento no que se refere à de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), tendo em vista as preocupações das partes interessadas que a circundam e da problemática caracterizada pelos passivos criados durante o passar do tempo.

¹ Bacharel em Administração de Empresas. Especialista em Gestão de Pessoas - UNOESC. Pós-graduando em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional - UCEFF Faculdades.

² Professor Mestre em Psicologia Social e da Personalidade PUC/RS. Professor de Pós Graduação e Graduação - UCEFF Faculdades.

³ Professor Mestre em Administração da Produção UCS/RS. Professora de Pós Graduação e Graduação - UCEFF Faculdades.

No que concerne às ações relativas à SST a serem tomadas, estas dependerão da complexidade dos processos existentes em cada organização, sendo que elas se tornam necessárias em virtude da relevância do assunto ora tratado e do posicionamento que está sendo assumido pelas organizações perante a sociedade.

A estratégia a ser estabelecida para melhorar o desempenho organizacional em termos de SST dependerá da postura no gerenciamento dos riscos e perigos. Há de se levar em conta uma postura pró-ativa, atuando-se sobre falhas encontradas junto aos processos.

No entanto, ao adotar-se uma postura pró-ativa, devem-se determinar indicadores que possam medir o desempenho da gestão, que influenciarão no nível de ocorrências, quer sejam acidentes ou danos.

Mais que uma obrigação legal, a segurança e a saúde no trabalho devem ser prioridade, pois delas depende o desempenho organizacional como um todo. Condições adequadas de trabalho associadas a uma boa saúde do trabalhador são condições básicas para a existência de qualquer organização.

A temática aqui abordada justifica-se por sua relevância, no caso, a SST e o fato de que a utilização de indicadores pode auxiliar no processo de gerenciamento e desempenho da organização.

A abordagem do tema proposto é de extrema importância, visto que a prevenção de acidentes requer um trabalho preventivo, desta forma tomando-se ações que visam antecipar e prevenir qualquer eventualidade, mantendo-se um ambiente de trabalho seguro e salutar.

A forma de medir o desempenho é por meio da utilização de indicadores e sabendo-se que muitos são meramente monitorados após a ocorrência dos eventos, essa perspectiva faz necessária a imposição de uma postura pró-ativa não somente relacionada à SST, mas sim a todas as questões que influenciam o desempenho organizacional.

É com vistas a este propósito que se definiu como o objetivo geral do estudo analisar a importância dos indicadores de desempenho pró-ativo em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para as organizações. No intuito de responder ao objetivo principal, objetivos específicos foram delineados, permitindo o desenvolvimento do estudo, sendo: a) distinguir os tipos de indicadores pró-ativos e reativos, b) identificar os indicadores pró-ativos em SST, c) compreender de que forma atuam os indicadores pró-ativos em SST.

Por se tratar de um estudo exploratório e bibliográfico, ele está centrado em conceitos e contextualização do tema proposto, seguido da apresentação dos métodos de trabalho e

pesquisa utilizados. Na sequência são apresentadas as conclusões do autor com relação ao estudo.

Com base em informações obtidas através dos objetivos traçados, será possível responder à problemática que influenciou o estudo proposto: qual a importância dos indicadores de desempenho pró-ativo em segurança e saúde do trabalho para as organizações?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No âmbito organizacional os recursos humanos possuem uma importância ímpar. O zelo pela saúde e integridade física dos indivíduos deve estar acima de qualquer fato, o que torna as condições de SST indispensáveis.

Parte-se da premissa de que fatores relativos à SST, dentro da organização são contributivos para o processo produtivo e o desempenho, visto que estão inter-relacionados.

De acordo com Silva (2012b), o vocábulo ou termo “segurança” tem sua origem do latim *securus-se + cura*, cujo significado está relacionado aos diversos meios empregados com vistas a garantir a integridade, quer seja de pessoas, dos bens e de instituições.

Os autores Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001, p.229) definem:

[...] segurança do trabalho como um conjunto de medidas que visam à prevenção de acidentes, fundadas em uma composição de normas e de procedimentos que têm por objetivo proteger a integridade física e mental do trabalhador, procurando resguardá-lo dos riscos de saúde relacionados ao exercício de suas funções e a seu ambiente de trabalho.

Nesta abordagem, entende-se por segurança das atividades laborais toda medida empregada para prevenir acidentes e preservar a saúde do trabalhador, atuando sobre os riscos e perigos existentes no ambiente de trabalho.

Chiavenato (2009, p.338) inclui nestas definições o aspecto educativo e psicológico da segurança no trabalho:

Segurança do Trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, seja eliminando condições inseguras do ambiente, seja instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas.

Nesta perspectiva, fomenta-se a prevenção de acidentes como uma questão de educar e condicionar o trabalhador a adotar em seu dia a dia uma postura preventiva e não corretiva de possíveis acidentes de trabalho. Esta abordagem também sugere que as organizações adotem

um comportamento pró-ativo no que concerne à adoção e implementação de práticas que visem a eliminar os riscos na tentativa de impedir que acidentes aconteçam.

A Constituição Brasileira, em seu Artigo 6º, aborda a questão da saúde como sendo os “direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta.” (BRASIL, 2010)

Assim, fica evidente que a saúde é um direito social de todos, estabelecido pela Lei máxima que rege a nação. Em seu art. 7º, inciso XXII, a Constituição Brasileira traz o que é de direito dos trabalhadores urbanos e rurais: “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança [...]” (BRASIL, 2013), desta forma fica evidente a necessidade da criação de regulamentos e a adoção de medidas, a fim de limitar a exposição do trabalhador a condições insalubres e condições de risco.

Assim sendo, medidas devem ser adotadas para proteger a saúde do trabalhador, fomentando-se que a gestão das organizações deve tomar medidas com o intuito de monitorar e minimizar os aspectos e impactos desencadeados junto aos processos produtivos, preservando a saúde e integridade física do trabalhador.

Conforme cita Oliveira (2002, p.118):

Etimologicamente o vocábulo “saúde” se originou do latim (*salus – utis*), significando “estado de são” e ainda “salvação”. Normalmente os dicionários apresentam a saúde com os sentidos de estado de sanidade de seres vivos, estado do que é são ou sadio, ou regularidade das funções orgânicas, físicas ou mentais.

De acordo com Fleck (2000, p.34), em 1946 a Organização Mundial de Saúde (OMS) passou a adotar uma nova concepção a respeito de saúde, sendo: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Dada a abrangência estabelecida no conceito, uma vez que ele vai além da esfera organizacional, que passa a visar com maior cuidado os indivíduos que dela fazem parte.

Da mesma forma a convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define em seu art. 3, Aline e: “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”(OIT Convenção 155, 1983, p.2)

No tocante ao que define a OIT com relação à saúde, esta implica a uma condição de salubridade do ambiente em que o indivíduo está inserido; desta forma, as organizações

devem atentar para as suas instalações e atividades, visando a minimizar possíveis condições insalubres.

Oliveira (2002, p.176) cita o conceito referente ao trabalho insalubre:

O trabalho insalubre é aquele que afeta ou causa danos à saúde, provoca doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável. Muitas enfermidades estão diretamente relacionadas e outras são agravadas pela profissão do trabalhador ou as condições em que o serviço é prestado, o que possibilita a constatação do nexo causal entre o trabalho e a doença.

Dentro desta conjectura, cabe lembrar que todo o indivíduo, antes de fazer parte da organização, deverá passar por exames médicos, permitindo identificar possíveis problemas de saúde, os quais o ambiente poderá agravar futuramente.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do seu Capítulo V, Título II, estabeleceu a elaboração de Normas Regulamentadoras (NRs), as quais regulamentam os procedimentos obrigatórios relativos à segurança e medicina do trabalho, elas são de observância obrigatória por parte das empresas privadas, 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). As Normas Regulamentadoras foram aprovadas pela Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978.

As Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego regulamentam as atividades relacionadas à SST no intuito da prevenção de acidentes e doenças decorrentes do exercício da função.

A Norma Regulamentadora NR-1, que trata das disposições gerais, traz em seu item 1.1 o seguinte enunciado com relação às demais normas do grupo.

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, 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. (NR-1 DISPOSIÇÕES GERAIS, p.1).

Conforme determina a NR-1 (Disposições gerais) as normas devem ser observadas por todo tipo de organização, sendo sua aplicação obrigatória, desde que seus empregados sejam regidos pela CLT.

Atualmente a legislação é composta de 36 Normas Regulamentadoras em SST, as quais são apresentadas no Quadro 1, referenciadas sob títulos sua aplicação específica e em algumas situações condicionada ao ramo ou atividade econômica, processos encontrados e peculiaridades da organização. Dentre elas uma foi revogada a NR-27.

Quadro 1 – Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho

Nº	Assunto Abordado
NR 01	Disposições Gerais
NR 02	Inspeção Prévia
NR 03	Embargo ou Interdição
NR 04	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
NR 05	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR 06	Equipamentos de Proteção Individual – EPI
NR 07	Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional
NR 08	Edificações
NR 09	Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR 12	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
NR 13	Caldeiras e Vasos de Pressão
NR 14	Fornos
NR 15	Atividades e Operações Insalubres
NR 16	Atividades e Operações Perigosas
NR 17	Ergonomia
NR 18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR 19	Explosivos
NR 20	Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
NR 21	Trabalho a Céu Aberto
NR 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR 23	Proteção Contra Incêndios
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25	Resíduos Industriais
NR 26	Sinalização de Segurança
NR 27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB (Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008)
NR 28	Fiscalização e Penalidades
NR 29	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aqüicultura
NR 32	Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
NR 33	Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR 35	Trabalho em Altura
NR 36	Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Fonte: Adaptado - Ministério do Trabalho e Emprego (2014).

De acordo com o quadro 1, as NRs trazem orientações gerais e obrigatórias a serem observadas pelas organizações, onde abordam dentro das mesmas: obrigações do empregador e empregados; de que a organização esta sujeita a inspeções; embargos ou interdições; de manter algumas características em suas estruturas físicas; obrigatoriedade ou não de manter serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (SESMET) e de comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) de acordo com dimensionamento determinado nas normas; manter programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) e programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO); utilização de equipamentos de proteção individual de acordo com a caracterização de riscos. Definem condições sanitárias mínimas e de conforto no trabalho mínimas.

Tratam de condições de segurança em: instalações e serviços em eletricidade; trabalho com máquinas e equipamentos; trabalhos em altura; trabalho a céu aberto; transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais.

Versam quanto à segurança e saúde nos trabalhos em alguns setores e atividades, como: trabalho com inflamáveis e combustíveis; na mineração; trabalho portuário; na indústria da construção; indústria da construção e reparação naval; trabalho portuário e aquaviário; agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura; em estabelecimentos de saúde; empresas de abate e processamento de carnes e derivados; e espaços confinados.

Determinam procedimentos a serem tomados quando a organização utilizar-se de alguns tipos de equipamentos e condições como: caldeiras e vasos de pressão; fornos; explosivos, trabalhos a céu aberto. Dirimem quanto às proteções de incêndio e sinalizações de segurança a serem utilizadas. Caracterizam quando as atividades e operações são insalubres e perigosas.

Expõem quanto à questão ergonômica das atividades e orientações a serem adotadas em determinadas circunstâncias e do tratamento a ser dado quando na geração de resíduos industriais. Cabe salientar, dentre elas consta a norma que aborda as fiscalizações e penalidades, onde a mesma estabelece valores estabelecidos em UFIR para cada item em desacordo com as normas, o que pode acarretar em alto ônus para as empresas.

2.2 INDICADORES DE DESEMPENHO PRÓ-ATIVO

Muito tem se falado na questão do desempenho nas diversas áreas que compõem as organizações ou instituições públicas. Neste processo, várias ações e formas de monitoramento são tomadas, como é o caso da utilização de indicadores no que se refere à segurança e saúde. Ao utilizar indicadores objetivos e mensuráveis adequados, torna-se fácil e confiável o monitoramento do desempenho da gestão. Apresentados, comparando diferentes períodos avaliam o desempenho da empresa sob diversos enfoques, tornando-se um termômetro para os objetivos e metas determinados pela organização.

Os indicadores podem ser qualitativos ou quantitativos, sendo divididos em diversos tipos, como: produtividade, financeiro, ambientais, entre outros, gerando uma gama de informações que auxiliam no processo da melhoria contínua, pois se trata de uma ferramenta de utilização dos diversos níveis organizacionais (CAMPOS, 2009).

No entendimento de Martins e Costa Neto: (1998, p. 305):

A medição do desempenho deve ser feita não somente para planejar, induzir e controlar, mas também para diagnosticar. Nesse sentido, é importante ir sofisticando a medição de desempenho conforme a empresa vai passando pelos níveis de maturidade na implementação da gestão pela qualidade total (encenando, demonstrando, comprometida e incorporada).

Com vistas à abordagem anterior ressalta-se que um dos papéis da medição de desempenho é o de diagnosticar o espaço produtivo, assim, é necessário que a empresa evolua nesta tarefa, passando por várias etapas, níveis de maturidade, cabendo às organizações determinarem a que níveis ou setores aplicarão indicadores, tendo em vista suas áreas chaves. Assim sendo, é necessário estabelecer primeiramente quais são os indicadores de desempenho que auxiliarão a organização a alcançar ao seu objetivo principal.

Os indicadores de desempenho identificam onde ações são necessárias para sanar efeitos indesejados e alcançar metas mais altas. Estes podem ser utilizados de forma reativa e pró-ativa para controlar e melhorar os processos produtivos, sendo a primeira a mais utilizada. Com relação à segunda forma, no caso a pró-ativa, utiliza-se de informações a fim de que sejam tomadas ações prévias no intuito de prevenir resultados indesejados e atingir um alto desempenho. Os indicadores proporcionam a tomada de ações quer reativas ou pró-ativas, contribuindo com o desempenho da organização (MARTINS; COSTA NETO, 1998).

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (2002, p.191) define indicador como:

[...] parâmetro, ou valor calculado a partir dos parâmetros, fornecendo indicações sobre ou descrevendo o estado de um fenômeno, do meio ambiente ou de uma zona geográfica, de uma amplitude superior às informações diretamente ligadas ao valor de um parâmetro.

Nesta abordagem, a OCDE (2002) remete-nos ao conceito de indicador como sendo uma “variável” que auxiliará na interpretação de uma determinada situação, através de uma comparação desta e de dados coletados. Esta variável, simplesmente existe ou ocorre em um determinado meio, como também pode derivar de cálculos onde as mesmas estejam envolvidas.

Pernas (2012, p. 17) em sua obra cita:

Existem ainda definições de vários autores. Kumar (1989: 4) considera que um indicador é ‘uma variável, cujo propósito é medir alterações num fenômeno ou processo’. Bossel (1999: 9), define os indicadores como algo com que vivemos todos os dias: ‘Os indicadores são a nossa ligação ao mundo. Eles condensam a sua

enorme complexidade numa quantidade manejável de informação significativa, para um subgrupo de observações que informam as nossas decisões e direcionam as nossas ações. [...] Os indicadores representam informação valiosa. [...] Os indicadores são uma expressão de valores.

Os diversos conceitos expostos retratam que o indicador é um “fator” essencial utilizado para medir e comparar situações ou condições existentes nos mais diversos âmbitos, percebendo-se assim que há uma diversidade de indicadores que podem ser utilizados para avaliar a questão da segurança e higiene do trabalho, os quais podem ser divididos em pró-ativo e reativo.

Sgourou (2010) aborda que geralmente o desempenho em SST é avaliado através de indicadores reativos, isto é, dados e informações coletadas após o evento ocorrer, o que demonstra ser a forma mais usual e tradicional empregada pelas organizações. Dentro deste contexto a aplicação deste tipo de indicador remete a um reflexo das falhas que ocorrem no processo de prevenção, sendo as ações preventivas baseadas em fatos ocorridos.

No que concerne aos indicadores reativos para Hopkins (1994) são aqueles que medem ou demonstram resultados após danos ou sinistros, onde embora sejam analisados após ocorrência ajudam na tomada de ações, retroalimentando o sistema e evitando a reincidência.

Para Pernas (2012, p.18) com relação aos indicadores reativos, “[...] são os que se baseiam nos acidentes, doenças e outras evidências históricas do desempenho deficiente (como, por exemplo, análises estatísticas de sinistralidade [...])”.

Os indicadores reativos tanto Hopkins como Pernas, conforme exposto, são aqueles coletados após as ocorrências, e que através destes realimentarão o processo de melhoria contínua. Assim permitirão realimentar o processo de prevenção atuando de forma a evitar a reincidência de alguns tipos de ocorrências.

No tocante ao assunto, salienta Silva et al (2012c, p. 4): “[...] muitas organizações no Brasil ainda possuem uma visão restrita em relação à segurança, medicina do trabalho e saúde ocupacional e o tratamento dessas questões normalmente se restringem à coleta de dados estatísticos, ações reativas a acidentes de trabalho e respostas a causas trabalhistas [...]”. O autor retoma as questões relacionadas a causas trabalhistas que, por via de regra estão relacionadas às condições de trabalho, gerando precedentes e passivos trabalhistas, sendo o aspecto preventivo em SST ignorado pela falta de esclarecimento e visão limitada.

De acordo com Costella (2008, p.46), “Em vários países a legislação obriga a coleta de indicadores reativos. No Brasil, a NR-4 (BRASIL, 2006) estabelece a obrigatoriedade de

cálculo de dois indicadores de caráter reativo: taxa de gravidade (TG) e taxa de frequência (TF) de acidentes”.

Diante desta perspectiva, fica evidente que a legislação brasileira, assim como de outros países não obriga a coleta de indicadores pró-ativos relacionados à SST, isto é, se restringido apenas a coleta de dados ou resultados da gestão e não propriamente na execução efetiva de ações pelas organizações.

De acordo com Sgourou (2010), a avaliação do desempenho de SST está centrada na forma de gerir as atividades da área, isto é, na coleta de dados e informações através de auditorias e inspeções, entre outros, retratando o desempenho com relação à prevenção de acidentes, envolvendo uma diversidade de variáveis comportamentais e estruturais gerenciáveis da organização.

No entendimento de Covey (1989, p.75):

[...] proatividade: Significa muito mais que tomar iniciativa. Implica que nós, como seres humanos, somos responsáveis por nossas próprias vidas. Nosso comportamento resulta de decisões tomadas e não das condições externas. Temos a capacidade de subordinar os sentimentos aos valores. Possuímos iniciativa e responsabilidade para fazer com que as coisas aconteçam.

É no sentido de que todo fato que ocorra o mesmo está sob a responsabilidade de decisões individuais, atreladas a um conjunto de fatores externos. Levando-se para o aspecto da segurança e saúde do trabalho, a ocorrência de acidentes ou danos deve-se a tomada de decisões inadequadas junto ao sistema, as quais não previram amplamente condições ou situações de risco.

Silva et al (2012c, p. 4) aborda a questão da utilização de indicadores pró-ativo da seguinte forma: “[...] o processo de evolução e reações pró-ativas em segurança e saúde ocupacional são muitas vezes iniciadas através de sistemas de gestão e normas como a OHSAS 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) e BS 8800 (*British Standard*)”. Dentro desta conjectura, a aplicação de normas direcionadas à gestão de SST facilita a implementação de indicadores pró-ativos.

A Norma OHSAS 18002:2008, no item que trata do monitoramento e mensuração de desempenho aborda que dentro de seu processo de gestão de SST devem ser empregados ambos os tipos de indicadores, reativos e pró-ativos. Nesta perspectiva de monitoramento de desempenho da organização dá-se ênfase a utilização do tipo pró-ativo, pois através dele poderá ser detectado qualquer desvio quanto a critérios sejam os mesmos: operacionais, legais ou regulamentares.

Segundo Hopkins (1994), indicadores pró-ativos são aqueles utilizados para detecção e mensuração dos resultados e impactos negativos em fases precoces, com o intuito de gerenciar informações, que auxiliem na reversão de anomalias, possibilitando a execução de ações preventivas.

Neste mesmo sentido há de se concordar com Pernas (2012, p.18), para quem estes tipos de indicadores “[...] são suportados no programa de gestão, baseados nos critérios organizacionais; coerentes com requisitos legais e regulamentares”.

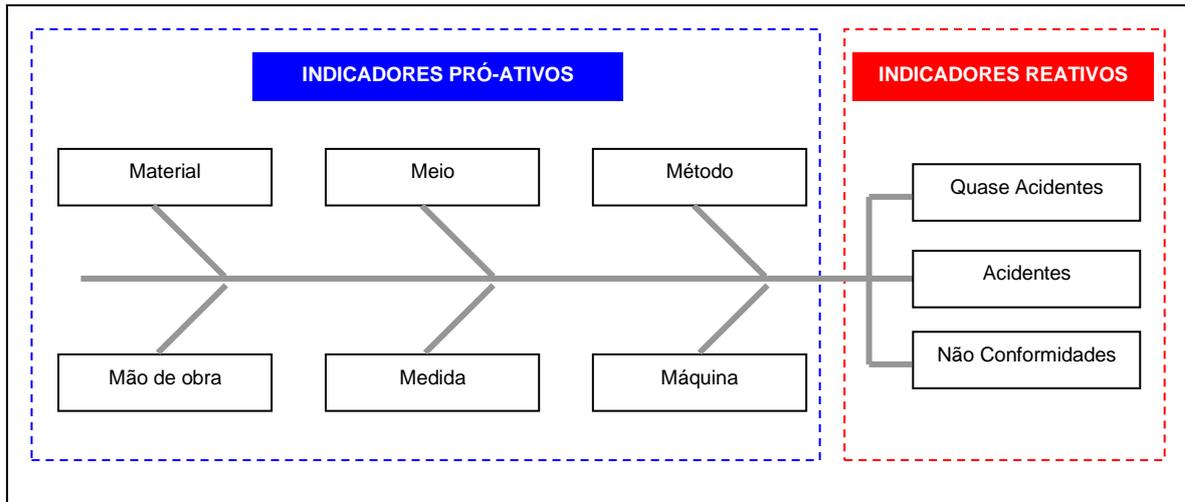
Fomenta-se desta forma que a utilização dos indicadores pró-ativos está atrelada a política de SST da organização, onde a gestão tenha formalizado a execução das tarefas, levando-se em consideração aspectos legais vigentes.

Ao se utilizar indicadores pró-ativos, tem-se a vantagem de atuar preventivamente ao que se refere à ocorrência de acidentes e danos; e estabelecer ferramentas que possam retroalimentar o sistema demonstrando como se encontra o comprometimento e participação das lideranças no contexto da gestão em SST (COSTELLA, 2008).

Atualmente as organizações que mantêm um sistema de gestão complexo possuem como causa de seus acidentes uma combinação de fatores, os quais individualmente são inofensivos e essa situação demonstra a relevância de se trabalhar com indicadores pró-ativos (*leading*). A segurança só é garantida focando-se neste tipo de indicador, não se esquecendo de problemas passados e condições dos recursos, quer sejam técnicos, estruturais e humanos (SILVA, 2012a).

Benite (2004) refere-se que os indicadores pró-ativos estão vinculados a variáveis “causas” que podem ser controladas, isto é: material, meio, método, mão de obra, medida e máquina, atuando preventivamente e caracterizando-se por ações prévias, para que não se tenham ocorrências. Ao se tratar de indicadores reativos, estes estão ligados aos “efeitos”, isto é, nas ocorrências propriamente. São dados coletados após os fatos, estas informações não deixam de ser importantes, pois servirão de base para que a similaridade de ocorrências não venham a existir, isto é, retroalimentando o sistema. A Figura 1 demonstra por meio de um diagrama de causa e efeito a que ponto os indicadores estão relacionados.

Figura 1 – Abrangência dos indicadores pró-ativos e reativos



Fonte: Adaptado de Benite (2004, p.81).

A figura 1 demonstra onde os indicadores pró-ativos devem atuar ou em que pontos devem ser estabelecidos, pois todo acidente ou dano decorre em função de uma deficiência junto a um ou uma combinação de fatores. No caso dos indicadores reativos, estes são caracterizados ou definidos após as ocorrências ou eventos, não possuindo um caráter preventivo.

Hopkins apud Duarte *et al* (2011, p. 6)

[...] enfatiza alguns pontos importantes relacionados às medidas de desempenho da segurança, como por exemplo: a adoção isolada de indicadores relativos à mão-de-obra não mede a eficiência da gestão da saúde e segurança do trabalho; incidentes são sinais de alerta, é necessário que as empresas ajam sobre eles; é importante identificar medidas que possam avaliar de que forma o controle da segurança está sendo realizado; etc.

Na citação anterior o autor aborda a questão das medidas de desempenho em gestão da SST, pois é importante avaliar como o processo de prevenção está sendo realizado. Ressalta também que atividades isoladas não influenciarão efetivamente na gestão.

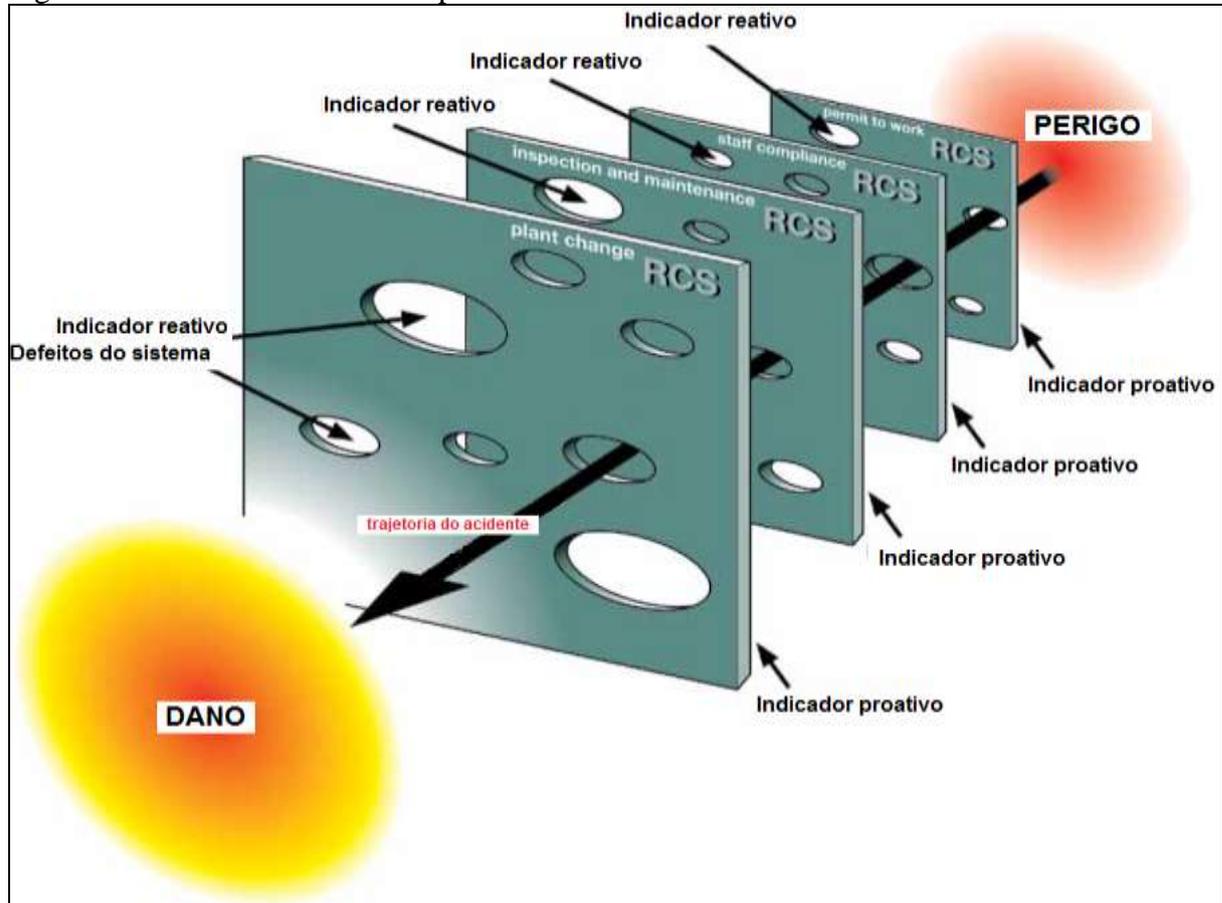
Dentro desta perspectiva:

Os indicadores proativos (*leading*) são uma forma monitorização ativa centrada sobre alguns sistemas de controle crítico do risco para assegurar sua eficácia contínua. Exigem uma verificação sistemática regular das ações chave ou atividades. Podem portanto ser considerados como medidas do processo ou condições a ter em conta em relação ao patamar de segurança desejado (Health & Safety Executive - HSE, 2006 apud Silva, 2012a p.10).

Nesta abordagem, determina-se um monitoramento e controle de riscos de forma sistemática em diversos aspectos, proporcionando a efetividade na gestão. Este processo só é possível através de uma constante verificação e acompanhamento das atividades.

O processo de monitoramento e controle dos riscos é demonstrado a partir da figura 2, a qual apresenta como os indicadores pró-ativos atuam dentro de um sistema e comprova que através das falhas existentes no processo são capazes de gerar danos ou acidentes.

Figura 2 – Indicadores reativos e pró-ativos em sistemas de controle de riscos



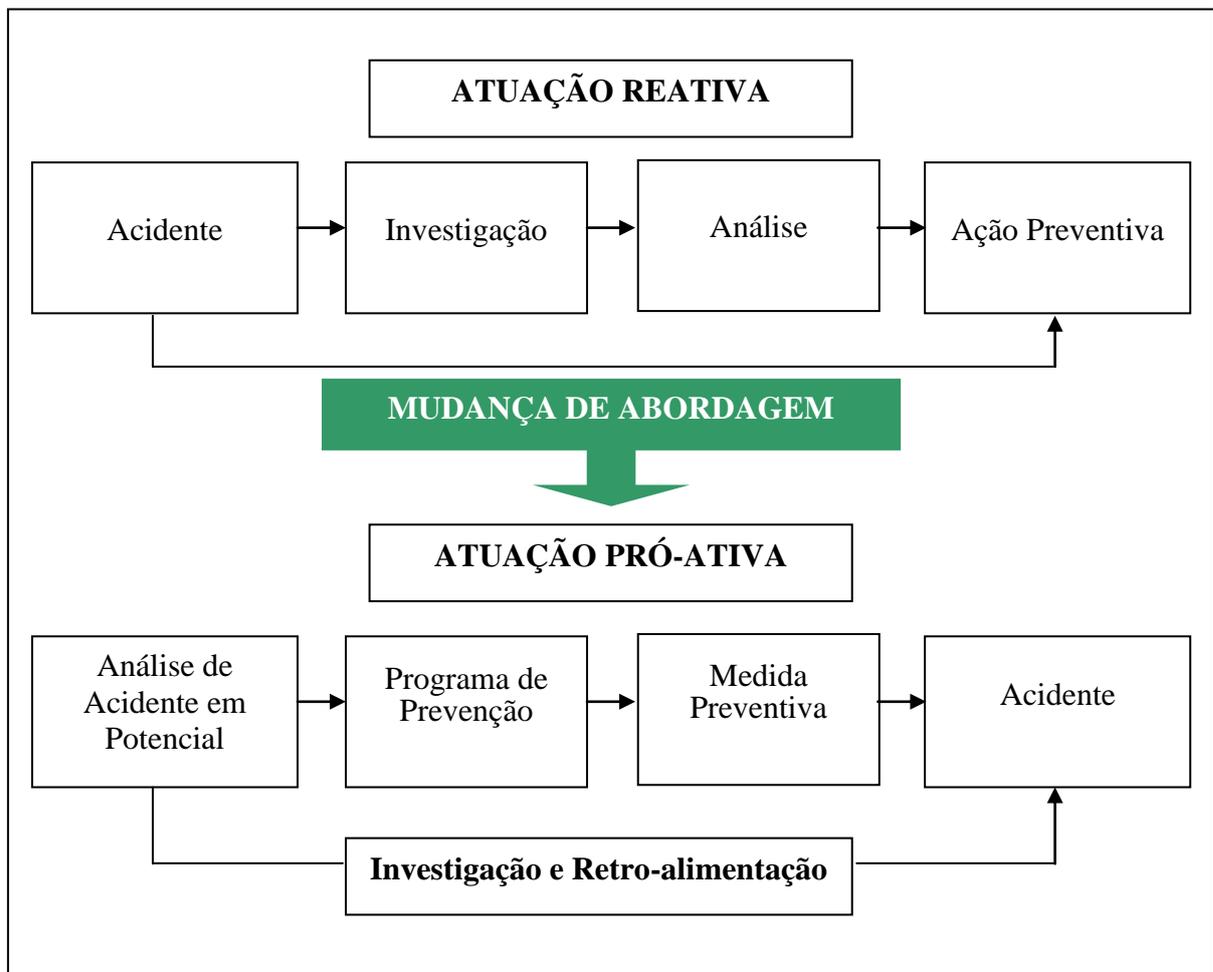
Fonte: Silva, (2012a. p.11)

A figura 2 representa a trajetória da ocorrência de um acidente, devendo haver sistemas de controle ou barreiras de forma a impedir o evento, sendo que a deficiência em apenas uma das barreiras compromete a segurança do processo. O tipo de exposição refere-se ao modelo de “queijo suíço”, onde as barreiras de proteção representam os sistemas de prevenção (indicadores pró-ativos) e as falhas existentes nas barreiras (indicadores reativos). Cada barreira é uma forma de proteção para que danos ou acidentes não ocorram, sendo comprometido o sistema em caso de uma destas falhar (SILVA, 2012a).

Diante do exposto os indicadores pró-ativos devem contemplar uma série de aspectos de modo a abranger as diversas e variadas situações ou condições das tarefas, permitindo atuar preventivamente.

Dentro das perspectivas do processo de prevenção, a figura 3 demonstra como se dá a mudança de atuação de reativa para pró-ativa, sendo: A reativa, depende das ocorrências para a tomada de ações; e a pró-ativa, há um processo sistemático de análise na identificação e controle dos riscos levantados de forma que as lesões ou danos não venham a se concretizar (BENITE, 2004). Dentro desta perspectiva é necessário que as organizações se utilizem num primeiro momento de uma atuação pró-ativa e se porventura houver a ocorrência de acidentes por circunstancia além do previsto, atuando-se reativamente, não deixando de ser pró-ativamente em virtude da necessidade de medidas efetivas para que ocorrências de mesma origem não venham a acontecer.

Figura 3 – Mudança de atuação de reativa para pró-ativa.



Fonte: Adaptado de Benite (2004, p.81).

Dentro do processo de atuação pró-ativa demonstrado na figura 3, o mesmo está fundamentado em análise de riscos e perigos os quais possuem potencial para desencadear acidentes ou danos, tomando-se ações prévias para a prevenção de ocorrências.

Para Hudson (2009), é necessária uma postura pró-ativa dos gestores junto aos processos de modo a identificar e controlar os riscos em sua fonte e dentro desta conjectura adotar indicadores que vislumbrem as melhorias.

O estabelecimento de dados de monitoramento pró-ativo dependerá de cada organização, isto em função da política da organização e complexidade de seus complexos. De acordo com a BS 8800 (1996, p.71 – 72), esta cita alguns exemplos de dados de monitoramento pró-ativo, sendo:

Quadro 2 – Exemplos de Dados de Monitoramento Pró-ativo

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> a) a extensão na qual os planos e objetivos têm sido estabelecidos e atingidos; b) percepções do pessoal sobre o comprometimento da administração com a SST; c) se foi designado um diretor para a SST; d) se foi designado pessoal especializado em SST; e) o grau de influência dos especialistas em SST; f) se foi publicada a política de SST; g) se foi adequadamente comunicada a política de SST; h) o número de pessoas treinadas em SST; i) eficácia do treinamento em SST; j) número de avaliações de riscos completadas em relação às requeridas; k) extensão da conformidade com os controles de riscos; l) extensão da conformidade com os requisitos legais; m) número e eficácia das “rondas” de SST dos gerentes <i>seniors</i>; n) número de sugestões do pessoal para melhorias de SST o) atitudes do pessoal frente a riscos e a controles de riscos; p) conhecimento do pessoal sobre os riscos e os controles de riscos; q) frequência das auditorias de SST; r) tempo para implementar as recomendações das auditorias de SST; s) frequência e eficácia das reuniões do comitê de SST t) frequência e eficácia dos resumos (<i>briefings</i>) sobre SST; u) relatórios dos especialistas em SST; v) tempo para implementar ações sobre reclamações ou sugestões; w) relatórios do monitoramento da saúde; x) relatórios da amostragem da exposição do pessoal; y) níveis de exposição nos locais de trabalho (por exemplo, ruídos, poeiras, fumos); z) utilização de equipamentos de proteção individual. |
|--|

Fonte: Adaptado da Norma BS 8800 (1996, p. 71 – 72).

De acordo com o que se pode verificar no Quadro 2, a Norma BS 8800 traz uma série de exemplos de dados que podem ser monitorados pró-ativamente. Percebe-se nesta relação que os fatores a serem monitorados seguem uma estrutura piramidal, e as organizações devem seguir um processo de monitoramento nos diversos níveis, isto é, do estratégico, passando-se ao tático e finalmente ao operacional. Esta forma de apresentação e abrangência deve-se a sua base de origem, criada e estabelecidos através de uma Norma.

Dentro da perspectiva dos indicadores de desempenho em segurança e saúde do trabalho, no Quadro 3 é apresentada uma relação de indicadores Pró-ativos e Reativos, procurando-se identificar e estabelecer as diferenças entre os mesmos.

Diante do exposto percebe-se na coluna que representa os indicadores pró-ativos que as informações apresentadas referem-se a atividades ou ações que a organização pode executar em relação à SST. Em contrapartida a coluna identificada por indicadores reativos apresenta apenas fatos ou ocorrências, isto é, sua coleta só é possível após os acidentes ou danos ocorrerem.

Quadro 3 – Indicadores Pró-ativos e Reativos

Indicadores Pró-Ativos	Indicadores Reativos
a) Quantidade de pessoas formadas em SST; b) Eficácia da formação em SST; c) Quantidade de sugestões dos trabalhadores para melhorias em matéria de SST; d) Freqüência das auditorias de SST; e) Tempo necessário para implementar as recomendações das auditorias de SST; f) Freqüência e eficácia das reuniões das comissões de SST; g) Freqüência e eficácia das reuniões da SST com os colaboradores; h) Relatórios dos especialistas em SST; i) Tempo necessário para implementar as recomendações das auditorias de SST; j) Quantidade de relatórios de vigilância da saúde; k) Relatórios de amostra sobre exposição pessoal; l) Níveis de exposição do local de trabalho; m) Utilização de equipamentos de proteção individual	a) Quantidade de atos inseguros; b) Condições perigosas; c) Quantidade dos “quase acidentes”; d) Acidentes que só causam danos materiais; e) Ocorrências perigosas informadas; f) Acidentes causadores de perda de tempo – quando pelo menos um turno de trabalho (ou outro período de tempo) é perdido por uma pessoa como resultado de um ferimento em acidente; g) Acidentes envolvendo a ausência do trabalho por mais de três dias; h) Ausência por doença – ausências do empregado em virtude de doença (relacionada com a ocupação); i) Queixas feitas, por exemplo, por membros da sociedade.

Fonte: Adaptado de Pernas (2012, p.19).

O Quadro 3 demonstra primeiramente uma relação de indicadores pró-ativos e posteriormente os reativos, ambos se demonstram objetivos quanto a sua aplicação. Os primeiros possuem um enfoque de gerenciamento preventivo e que requerem a tomada de decisão prévia aos acidentes. No caso dos indicadores reativos, estes se caracterizam por serem informações ou dados após ocorrência dos fatos.

Pernas (2012) cita alguns indicadores que estão identificados junto a norma BS 8800 (1996, p.71-72), os quais podem ser empregados no que se refere à SST; cabe assim a cada organização determinar a abrangência e o foco junto a seus processos de gestão de modo a controlar os riscos em sua fonte, alimentando e retroalimentando o processo de melhoria contínua. Os indicadores pró-ativos são direcionados a processos com o intuito de monitorá-los, proporcionam uma mudança de cultura, pois deve promover o envolvimento de todos na organização para com os objetivos de SST na organização.

No estudo de Mora e Campoverde (2013.), realizado em Cuenca – Equador, estes trazem alguns indicadores de gestão pró-ativos que devem ser informados anualmente as

unidades provinciais do Seguro Geral Riscos do Trabalho, sendo eles: a) Análise de risco da tarefa (A.R.T), b) Observações planejadas de ações subestáveis (OPAS), c) Diálogo periódico de segurança (DPS), d) Demanda de segurança (DS), e) Treinamento de segurança (ENTS), f) Ordens de serviços estandarizadas e auditadas (OSEA), g) Controle de acidentes e incidentes (CAI). Estes indicadores demonstram suas fórmulas para efetuar o cálculo.

Diante do exposto observa-se que em alguns países há uma preocupação no processo preventivo da SST, visto que a utilização de indicadores pró-ativos torna-se obrigatória. Esta imposição para apresentação de dados e informações leva as organizações a se comprometerem com o processo de prevenção da segurança e saúde dos trabalhadores.

3 METODOLOGIA

Metodologia é o emprego sistemático de ferramentas que permitem delinear um projeto. Seu objetivo é traçar passo a passo etapas de tarefas a serem executadas, permitindo encontrar respostas aos questionamentos propostos.

Para o estudo desenvolvido o qual buscou informações relativas à importância dos indicadores de desempenho pró-ativo em segurança e saúde no trabalho para as organizações, foi utilizado um processo metodológico procurando identificá-la de como esta caracterizada e forma de seu desenvolvimento.

Toda pesquisa utiliza-se de um método para seu desenvolvimento, onde somente será possível atingir seu objetivo ou conhecimento, aplicando-se procedimentos e técnicas. Neste caso específico utilizou-se do método indutivo.

De acordo com Marconi e Lakatos (2010) podemos afirmar que o método indutivo permite, após o estudo, generalizar e universalizar os resultados como verdade, mesmo às partes não estudadas ou pesquisadas, desde que os dados sejam reais e confiáveis.

Dentro deste contexto, o método indutivo permitiu o estudo dos indicadores de desempenho pró-ativo em SST, uma vez que é comum encontrarmos monitoramento somente dos indicadores reativos. Não se faz necessária a aplicação de outros métodos de pesquisa, uma vez que, será realizado apenas um estudo dos indicadores e não ocorrerá sua aplicação.

No que concerne ao contexto e desenvolvimento da pesquisa esta pode ser caracterizada quanto ao seu nível, os quais podem ser exploratório, descritivo e explicativo. Neste caso particularmente é caracterizada por ser de nível exploratório.

No entendimento de Beuren e Raupp (2010, p. 80)

A caracterização do estudo como pesquisa exploratória normalmente ocorre quando há pouco conhecimento sobre a temática a ser abordada. Por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa.

Todo e qualquer estudo preliminar requer um aprofundamento do tema, ou seja, a pesquisa exploratória. Do exposto, a necessidade do estudo exploratório é intrínseca a qualquer pesquisa, sendo necessário para o entendimento e servindo posteriormente como fonte para futuras indagações e novas propostas de estudos.

Cervo, Bervian e Silva (2007, p.63) abordam que, “esse tipo de pesquisa requer um planejamento bastante flexível para possibilitar e considerar os mais diversos aspectos do problema ou de uma situação”, uma vez que a pesquisa deve se ater a descrever precisamente as situações e a descoberta de como os elementos estão relacionados.

Diante desta perspectiva a flexibilidade no planejamento da pesquisa exploratória é fundamental e necessária, em face de ajustes no decorrer do estudo, considerando aspectos que estão inter-relacionados.

No que concerne ao delineamento e instrumentos de coleta de dados, os mesmos são de acentuada relevância, principalmente ao se tratar de uma pesquisa bibliográfica que é a forma caracterizada deste estudo. Através do delineamento classifica-se a pesquisa através das técnicas utilizadas. Tem por finalidade levar ao pesquisador tudo o que fora escrito sobre o tema ou assunto.

Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 79) “a pesquisa bibliográfica tem como objetivo encontrar respostas aos problemas formulados, e o recurso utilizado para isso é a consulta dos documentos bibliográficos.” É no sentido de responder através de recursos bibliográficos a problemática elaborada pelo pesquisador.

Durante o processo de pesquisa o delineamento e coleta de dados se valerão do levantamento de informações, nos mais diversos tipos de fontes, estudando-os e separando-os de acordo com a proposta da pesquisa. Faz-se importante salientar a abordagem de Beuren e Raupp (2010), visto que todo pesquisador se valerá de tal tipo de pesquisa, sendo o que fundamentará teoricamente seu estudo.

No que diz respeito à definição da amostra e da população da pesquisa, aqui é identificado o que será pesquisado ou tratado, neste caso refere-se à importância indicadores de desempenho pró-ativo em SST para as organizações. Neste contexto, procurou-se atingir os objetivos, trazendo respostas aos questionamentos e respondendo a problemática do estudo através de bibliografias, onde foram analisados: nove artigos, sete livros, três teses, duas

normas de gestão em SST, uma monografia de graduação, uma convenção (OIT), a constituição brasileira e as normas regulamentadoras em SST. O período de desenvolvimento do estudo se deu entre dezembro de 2013 a maio de 2014.

A relevância da abordagem do assunto deve-se a necessidade de melhorar os aspectos preventivos de SST nas organizações, visto que a abordagem ou aplicação de medidas preventivas geralmente ocorre após a ocorrência de acidentes. Dentro deste contexto procura-se distinguir os tipos de indicadores reativos e pró-ativos, identificar e compreender como atuam estes últimos no processo de prevenção. Salienta-se sua importância a fim de identificar meios e estratégias de resguardar a saúde e integridade física do trabalhador, assim como resguardar a organização quanto a ações trabalhistas, promovendo uma melhoria na cultura preventiva em SST.

A interpretação dos dados da pesquisa se utilizou do enfoque qualitativo, através da análise bibliográfica em torno do escopo da pesquisa.

Beuren e Raupp (2010, p. 92.) destacam em sua obra: “Na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado. A abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo, haja vista a superficialidade deste último.”

De acordo com o autor, este tipo de enfoque requer que as análises sejam mais profundas em relação à abordagem quantitativa. Neste sentido, procurou-se junto ao estudo fazer uma análise do contexto permitindo a compreensão do assunto, no caso, quanto aos indicadores pró-ativos em SST.

O processo de análise do conteúdo consiste nada mais do que compreender o conteúdo proposto, extraíndo-se o que há de mais relevante do que fora exposto a cerca da problemática surgida, com o intuito de aprofundar a construção do conhecimento em relação ao tema.

4 CONCLUSÕES

No momento há grandes mudanças nas organizações, sendo a questão relativa à segurança e saúde no trabalho vinculada a competitividade e consequentemente a geração de lucros aos acionistas. Os impactos sobre os recursos humanos advindos das más condições de trabalho acarretam em enormes prejuízos, caracterizados por acidentes, danos à integridade do trabalhador, gerando precedentes e passivos trabalhistas, sem contar na exposição negativa

das organizações junto às mídias provocando um desconforto junto ao mercado e no processo de comercialização de bens e serviços.

No que concerne à gestão de SST, esta não pode ficar alheia ao foco dos gestores, visto que a saúde e integridade dos membros de uma organização devem estar acima de qualquer princípio ou valor. No entanto, verifica-se, não somente em instituições privadas como em órgãos públicos que estamos a um passo de circunstâncias de riscos e perigos e poucas medidas são adotadas. Espera-se o evento ocorrer para a adoção de medidas. Um processo puramente reativo em face às circunstâncias e fatos. Este quadro requer uma inversão de valores, tomando-se ações pró-ativas, assim se antecedendo e prevenindo a ocorrência de qualquer evento, requerendo desta forma a adoção de métricas de desempenho organizacional, que são caracterizadas por indicadores pró-ativos.

Em análise das bibliografias e informações coletadas, o estudo proporcionou um melhor entendimento sobre os indicadores pró-ativos em SST. Esclarecendo que há muito que evoluir no que concerne à utilização de indicadores de desempenho junto à área de segurança e saúde do trabalho e se faz necessária uma nova abordagem, visto que, atualmente as organizações tradicionalmente utilizam indicadores reativos para avaliar o desempenho em SST.

O estudo proposto visou analisar a importância dos indicadores de desempenho pró-ativo em SST para as organizações.

Entende-se que o estudo aqui proposto atingiu os objetivos, sendo os mesmos: a) Distinguir os tipos de indicadores pró-ativos e reativos; b) Identificar os indicadores pró-ativos em SST; c) Compreender de que forma atuam os indicadores pró-ativos em SST.

Ao atingir os objetivos propostos, estes contribuirão para uma reflexão a respeito da forma de atuação do processo de prevenção nas organizações, ficando a cargo da gestão utilizar-se de indicadores pró-ativos, estabelecendo-se ferramentas para monitorar processos, a fim de evitar os acidentes ou danos.

O primeiro objetivo apresentado no estudo foi distinguir os tipos de indicadores, pró-ativos e reativos. Ao abordar a questão dos indicadores reativos de acordo com Hopkins, 1994, são aqueles que medem ou demonstram resultados após danos ou sinistros, onde embora sejam analisados após ocorrência ajudam na tomada de ações, retroalimentando o sistema e evitando a reincidência. Como exemplos podem ser citados: taxa de frequência (TF), taxa de gravidade (TG), entre outros.

Entende-se, portanto, que os indicadores reativos são dados ou informações que resultam após as ocorrências ou danos, atuam de forma passiva, isto é, serão utilizados somente após os eventos, servem como uma forma de medir como está a gestão em SST, basicamente é a tradicional forma de avaliação de desempenho, através de indicadores reativos.

Constatando-se, que os indicadores tradicionalmente utilizados pelas organizações são reativos, caracteriza-se assim a falta de cultura preventiva em SST, o pouco esclarecimento e comprometimento dos gestores com a melhoria das condições de trabalho. Ficando o trabalhador a mercê das condições de risco e perigos apresentadas no ambiente laboral. Necessitando desta forma a mudança de visão frente às condições de trabalho, utilizando-se indicadores pró-ativos, porém não de forma isolada.

Com relação aos indicadores pró-ativos Hopkins (1994), são aqueles utilizados para detecção e mensuração dos resultados e impactos negativos em fases precoces, com o intuito de gerenciar informações, que auxiliem na reversão de anomalias, possibilitando a execução de ações preventivas.

Este tipo de indicador é aplicado no sentido de antever falhas, monitorando processos críticos que podem gerar acidentes ou danos. Desta forma, criam-se barreiras junto às condições, impedindo as ocorrências. Entende-se desta forma que, neste processo de monitoramento é necessário uma sistematização e formalização de procedimento de grande abrangência, pois sua aplicação deve envolver aspectos humanos, técnicos, educacionais, entre outros, atuando-se preventivamente.

Evidencia-se, que a utilização de indicadores pró-ativos pelas organizações não é comum, geralmente o emprego destes é suportado por normas de gestão em SST, porém sugere-se que sejam implementados por toda e qualquer empresa e de forma gradativa e de forma a não vincular à normas de gestão. A mudança de cultura de empregador e empregados é necessária, estabelecendo e formalizando atividades de prevenção, conscientizando e influenciando os envolvidos a cerca dos benefícios deles decorrentes.

Não houve dificuldades para o desenvolvimento, pois a pesquisa limitou-se a distinguir os dois tipos de indicadores, no caso: reativos e pró-ativos. Salienta-se o desenvolvimento reflexivo sobre os indicadores reativos e pró-ativos.

No segundo objetivo procurou-se, identificar os indicadores pró-ativos em SST, estes são citados pela BS 8800, lembrando que os mesmos são propostos sob um enfoque de certificação, porém, muitos destes podem ser aplicados sem uma necessidade da mesma, no

entanto deve haver um comprometimento da alta direção ao estabelecê-los. De acordo com a BS 8800 esta traz os seguintes indicadores: “a) a extensão na qual os planos e objetivos tem sido estabelecidos e atingidos; b) percepções do pessoal sobre o comprometimento da administração com a SST; c) se foi designado um diretor para a SST; d) se foi designado pessoal especializado em SST; e) o grau de influência dos especialistas em SST; f) se foi publicada a política de SST; g) se foi adequadamente comunicada a política de SST; h) o numero de pessoas treinadas em SST; i) eficácia do treinamento em SST; j) número de avaliações de riscos completadas em relação às requeridas; k) extensão da conformidade com os controles de riscos; l) extensão da conformidade com os requisitos legais; m) número e eficácia das “rondas” de SST dos gerentes *seniors*; n) número de sugestões do pessoal para melhorias de SST; o) atitudes do pessoal frente a riscos e a controles de riscos; p) conhecimento do pessoal sobre os riscos e os controles de riscos; q) freqüência das auditorias de SST; r) tempo para implementar as recomendações das auditorias de SST; s) freqüência e eficácia das reuniões do comitê de SST; t) freqüência e eficácia dos resumos (*briefings*) sobre SST; u) relatórios dos especialistas em SST; v) tempo para implementar ações sobre reclamações ou sugestões; w) relatórios do monitoramento da saúde; x) relatórios da amostragem da exposição do pessoal; y) níveis de exposição nos locais de trabalho (por exemplo, ruídos, poeiras, fumos); z) utilização de equipamentos de proteção individual”.

Entende-se ao final do estudo que os indicadores pró-ativos compreendem um grande número e são de ampla variedade, os quais não precisam ser definidos previamente por normas, pois dependerão das atividades desenvolvidas pela organização em função de seu ramo de atuação, classificação econômica e política de SST definida previamente, muito embora, em alguns países a utilização deste tipo de indicador é obrigatória a fim de atender algumas regulamentações, como é o caso do estudo de Mora e Campoverde (2013), realizado em Cuenca - Equador, que trazem alguns indicadores de gestão pró-ativos que devem ser informados anualmente as unidades provinciais do Seguro Geral Riscos do Trabalho, sendo eles: a) Análise de risco da tarefa (A.R.T), b) Observações planejadas de ações subestândares (OPAS), c) Diálogo periódico de segurança (DPS), d) Demanda de segurança (DS), e) Treinamento de segurança (ENTS), f) Ordens de serviços estandarizadas e auditadas (OSEA), g) Controle de acidentes e incidentes (CAI).

Diante deste quadro, sugere-se que seja desenvolvido um estudo procurando identificar em outros países a obrigatoriedade do desenvolvimento deste tipo de indicador,

comparando-se os índices de acidentes aos encontrados nos países onde não há uma obrigatoriedade, assim como junto a organizações que os utilizam atendendo a normas.

Para o desenvolvimento deste objetivo, observou-se basicamente a norma BS 8800, pois a mesma traz uma relação muito ampla de dados de monitoramento pró-ativo, o que contribuiu efetivamente para o alcance do objetivo. Importante salientar aqui o estudo de Mora e Campoverde (2013), o qual é traz sobre outro enfoque a aplicação de alguns indicadores, os quais devem ser informados obrigatoriamente.

O terceiro objetivo do estudo trata de compreender a forma de como atuam os indicadores pró-ativos em SST. Entende-se que estes trabalham no sentido contrário à atuação reativa, uma vez que, as medidas de controle em segurança e saúde do trabalho somente são aplicadas após as ocorrências, isto é, os indicadores pró-ativos são utilizados junto às variáveis de forma a criar barreiras sobre determinadas riscos ou perigos, impedindo que o acidente ou dano ocorra.

A atuação pró-ativa estabelece metodologias de identificação de perigos ou riscos, avaliando-os e conseqüentemente tomando-se as medidas de controles necessárias. No caso de possíveis ocorrências procedem-se as investigações e a atuação é cíclica, isto é, reavalia-se a situação e toman-se novas medidas de controle. Conforme expõe Costella (2008), ao se utilizar indicadores pró-ativos, tem-se a vantagem de atuar preventivamente ao que se refere à ocorrência de acidentes e danos; e estabelecem-se ferramentas que possam retroalimentar o sistema demonstrando como se encontra o comprometimento e participação das lideranças no contexto da gestão em SST.

Ao se tratar do objetivo principal do estudo, que é analisar a importância dos indicadores de desempenho pró-ativo em SST para as organizações, faz-se uma reflexão sobre o que já fora exposto sobre o assunto, pois merece atenção e implementação, visto que, é importante para a gestão em SST. É através dos indicadores pró-ativos que se pode gerenciar atuando-se preventivamente. Salienta-se que ao utilizar indicadores pró-ativos se reduz a probabilidade da ocorrência de acidentes ou danos, em uma perspectiva futura minimizar impactos de possíveis passivos trabalhistas, lembrando que estes últimos não foram abordados no assunto, porém a gestão, através deste tipo de indicador é de grande valia, pois permitem manter um controle eficaz sobre as variáveis, que podem estar associadas ao desencadeamento de acidentes e danos.

Quanto à complexidade e nível de aplicação, isto dependerá do nível de maturidade e política em SST, pois deve haver um perfeito enraizamento e comprometimento de todos, para que sejam desenvolvidos.

Dentro deste contexto, as lideranças exercem um papel importantíssimo, pois compreende a linha de frente de todo o processo de mudança, pois está intrinsecamente ligada à cultura organizacional.

O estudo apresentado propicia maior reflexão sobre o tema de SST. Assim, os indicadores tanto pró-ativos como reativos são fundamentais para o desenvolvimento de um ambiente mais seguro no âmbito do trabalho.

REFERÊNCIAS

- BENITE, Anderson Glauco. **Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Conceitos e Diretrizes Para Implementação da Norma OHSAS 18001 e Guia ILO OSH DA OIT**. São Paulo: O nome da Rosa, 2004.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Emenda Constitucional nº 64, de 2010. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_02.04.2013/art_6_.shtm>. Acesso em: 24 out. 2013.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Emenda Constitucional nº 72, de 2013. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_02.04.2013/art_7_.shtm>. Acesso em: 24 out. 2013.
- CAMPOS, Rejane Daniela de. et al. **Indicadores como ferramenta de avaliação da eficácia do sistema de gestão em SST e ambiental**. The 6th International Conference on innovation & Management. December, 8 – 10, 2009 PUCSP, SÃO PAULO, BRAZIL. Disponível em: <http://www.pucsp.br/ictim/portugues/downloads/papers/TL_035.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2014.
- CERVO. Amado Luiz; BERVIAN. Pedro Alcino; SILVA. Roberto da. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Qualidade de vida no trabalho**. In: Recursos humanos: O capital humano das organizações. Cap. 12, p. 333 – 355. 9ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009
- COLAUTO, Romualdo Douglas. BEUREN. Ilse Maria. Coleta, análise e interpretação de dados. In: BEUREN (Org.) **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 117 - 144.
- COLEÇÃO RISK TECNOLOGIA: **A norma BS 8800: Guia para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**. Risk Tecnologia em Riscos Industriais. 1996.
- OIT CONVENÇÃO 155: **Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 10 fev. 2014.
- COSTELLA, Marcelo Fabiano. **Método de avaliação de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho (MASSST) com enfoque na engenharia de resiliência**. Tese apresentada ao programa de Pós-graduação em engenharia da produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Engenharia de Produção. 2008. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/13479/000648650.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 fev. 2014
- COVEY, Stephen R.. **Os sete hábitos das pessoas muito eficazes**. Tradução de Celso Nogueira Editora. Editora Best Seller. Título original: The seven habits of highly effective people Copyright (Stephen R. Corey, 1989). São Paulo, Brasil.

DUARTE, Carolina Mendonça de Moraes. et. al. **Gestão de segurança e saúde do trabalho em empresas construtoras através de sistemas de indicadores**. Revista da Ciência da Administração, Disponível em: <<http://fcap.adm.br/revistas/RCA/PDF/V04/A01.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2013.

FIGUEIREDO, Anelice Maria Banhara. et al. **Pesquisa científica e trabalhos acadêmicos. Chapecó**. Arcus, 2012

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. **O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas**. (P. 33 – 38). Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7077.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas, 2002.

HOPKINS, Andrew. **The limits of lost injury frequency rates**. In: Positive Performance Indicators for OHS Part 1. Proceedings. Canberra: Worksafe Australia, 1994.

HUDSON, Patrick T. W. **Process indicators: Managing safety by the numbers**. In: Safety Science. Amsterdam, v. 47, 2009.

LIMA, Paula Lima. **Indicadores proativos, é possível?**
Disponível em: http://www.cis2014.org/wp-content/uploads/2014/03/paula_lima.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2014

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Roberto Antonio; NETO, Pedro Luiz de Oliveira Costa. **Indicadores de desempenho para a gestão pela qualidade total: Uma proposta de sistematização**. Disponível em: <http://www.dep.ufscar.br/admin/upload/ARTIGO_1148385976.PDF>. Acesso em: 10 fev. 2014.

MORA, Mayra Morocho; CAMPOVERDE, Cristina Salazar. **Diseño del plan para la Implementación de La gestión administrativa Del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional em La empresa lácteos San Antonio C.A.**, Planta Cuenca. 2013. 116f. Tesis a la obtención Del grado de magister en sistemas integrados de gestión de la calidad, ambiente e seguridad. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca – Ecuador 2013. Disponível em: <<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4967/1/UPS-CT002670.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2014.

Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 14 fev. 2014.

OCDE. (2002). **Rumo a um Ambiente Sustentável: Indicadores Ambientais**. Série Cadernos de Referência Ambiental volume 9. Salvador: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico. Disponível em:

<<http://books.google.com.br/books?id=cmxLBxkpBEEC&pg=PA13&lpg=PA13&dq=OCDE+Rumo+a+um+ambiente+sustentavel.+Indicadores+ambientais&source=bl&ots=RE2pQqonqJ&sig=M0kqjJyUjmpfsLPP9NQCIBJ4Tw&hl=pt-BR&sa=X&ei=3U6LU6W0HazmsATNtIKQDw&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=OCDE%20Rumo%20a%20um%20ambiente%20sustentavel.%20Indicadores%20ambientais&f=false>>. Acesso em: 22 out. 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo. LTr, 2002.

OHSAS 18002:2008. **Occupational Health and Safety Management Systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001**. London: OHSAS Project Group, 2008.

PERNAS, João Pedro Sequeira. **Indicadores de gestão do risco: Estudo de caso**. Disponível em:

<http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/4363/1/Indicadores%20de%20Gest%C3%A3o%20do%20Risco%20-%20Estudo%20de%20Caso_JO%C3%83O%20PERNAS.pdf>.

Acesso em: 22 out. 2013.

PERREIRA, José Martins. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo. Atlas, 2007.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN. Ilse Maria. Metodologia da pesquisa aplicável as ciências sociais. *In*: BEUREN (Org.) **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2010. p.76 – 97.

SGOUROU, E., et al. **Assessment of selected safety performance evaluation methods in regards to their conceptual, methodological and practical characteristics**. Safety Science. 2010, Vol. 48, 8, p. 1019-1025.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações**. São Paulo: Atlas. 2010.

SILVA, Armindo Manuel Pires da. **Proposta de um modelo de desempenho preventivo para apoio à atividade seguradora**. Tese apresentada para obtenção do grau de mestre Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais – Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto. 2012a. Disponível em:

<<http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/65228/2/950050.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

SILVA, Celso Nunes da. **Segurança e saúde no trabalho no contexto da UNB**. Monografia apresentada ao Departamento de Administração da Universidade de Brasília, requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Universitária. Universidade de Brasília. 2012b.

Disponível em:

<http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/4143/1/2012_CelsoNunesdaSilva.pdf>.

Acesso em: 10 fev. 2014.

SILVA, Elias Hans Dener da. et al. **Os sistemas de gestão em segurança e saúde no trabalho em auxílio à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais**. 2012c. XXXII Encontro nacional de Engenharia de Produção. 15 a 18 de outubro de 2012. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2012_TN_STO_160_935_19564.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2014.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela.; FORTUNA, Antonio Alfredo de Mello. **Gestão com pessoas**. 5 ed. Rio de Janeiro. Brochura, 2001.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. et al. **Segurança do Trabalho: A persistência de acidentes diante das políticas de prevenção**. V Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2 a 4 de julho de 2009. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg5/anais/T8_0156_0544.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2014.