**A Cultura de Segurança do Trabalho: Comparativo entre a Gestão Tradicional e a Nova Tendência de Gestão da Cultura da Responsabilidade Social**

Carlos Eduardo da Silva Albuquerque[[1]](#footnote-1)

Lenilson Olinto Rocha [[2]](#footnote-2)

Diego Vitor da Silva [[3]](#footnote-3)

Bruno Soares Dias da Silva[[4]](#footnote-4)

**Resumo**

O presente trabalho apresenta um comparativo entre o conceito tradicional de gestão da cultura de segurança e saúde do trabalho – (GCSST) e a nova tendência de gestão da cultura da responsabilidade social - (GCRS). Esse artigo foi elaborado através de pesquisa bibliográfica em livros, monografias, dissertações e artigos científicos utilizando a metodologia PRISMA em plataformas de pesquisa científica *on line (Scielo,* Bibli *USP, Google* Acadêmico*, web of science).* Tendo como base a pesquisa bibliográfica o trabalho mostra uma série de conceitos relacionados a tradicional cultura de segurança do trabalho e evidencia a ampliação dos elementos organizacionais que a nova tendência recomenda, mostrando que a nova tendência de gestão da cultura da responsabilidade social é uma abordagem mais ampla. Como resultado ao fim do trabalho percebe-se que as duas gestões se complementam e que investindo-se em responsabilidade social além da prevenção de acidentes, as organizações estarão tendo vantagem competitiva.

**Palavras chave:** Segurança e Saúde do Trabalho, Gestão tradicional, Responsabilidade social.

**1. Introdução**

A segurança do trabalho, como parte integrante das organizações, junto com a preocupação com a responsabilidade social tem sido destacada como um fator de enaltecimento da imagem das empresas no mercado e na sociedade em geral. Desta forma, as organizações trabalham para que suas ações empresariais sejam orientadas pela qualidade ética de suas relações com os funcionários, os clientes, os fornecedores e com a comunidade. A preocupação com a segurança do trabalho, além de constituir uma obrigação legal, torna-se vital às empresas que almejam ser socialmente responsáveis.

Segundo a *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS, 2007), Segurança e Saúde no Trabalho (SST) são condições e fatores que afetam – ou poderiam afetar – a segurança e a saúde de funcionários ou de outros trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários e terceirizados), visitantes ou qualquer outra pessoa no local de trabalho. As consequências da má gestão em segurança do trabalho são acidentes e doenças do trabalho que causam lesões e morte aos trabalhadores, traumas a familiares, perda de produtividade e custos tanto para a organização quanto custos sociais para a comunidade.

Já a associação das práticas da responsabilidade social com a segurança e saúde do trabalho trazem benefícios mútuos tanto para a empresa que investe em segurança e saúde ocupacional quanto para o empregador que se sente mais valorizado pela organização. Segundo o Instituto Ethos, a questão da responsabilidade social vai, portanto, além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Significa mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial com foco na qualidade das relações e na geração de valor para todos.

Conforme Araújo (2006), as empresas devem garantir que suas operações e atividades sejam realizadas de maneira segura e saudável para os seus empregados, atendendo aos requisitos legais de saúde e segurança, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Normas Regulamentadoras (NR) que tratam de Segurança e Saúde ocupacional. Para Lin e Mills (2001), os principais fatores que influenciam a segurança são o desempenho da organização, o tamanho da companhia, a gestão e o compromisso dos funcionários quanto à SST (Segurança e Segurança de Trabalho). Para Mohamed (2002), as organizações podem melhorar os resultados em segurança focando em melhorias de equipamentos e procedimentos, e procurando mudar positivamente o comportamento humano por meio da educação e do treinamento.

Com o objetivo de compreender os fatores que se encontram subjacentes a um número tão elevado de acidentes, existe uma disposição de mudar as abordagens tradicionais dos estudos sobre segurança no trabalho, que se caracterizam por analisar problemas pontuais, tais como os relacionados com o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI), implantação das medidas de proteção coletiva, treinamento, punição, educação dos trabalhadores, não cumprimento das normas de segurança e dos procedimentos.

Diante do exposto, o objetivo desse artigo é comparar a gestão tradicional de segurança e saúde do trabalho com a nova tendência de gestão da responsabilidade social com o intuito de evidenciar a ampliação dos elementos organizacionais que a nova tendência recomenda, sendo assim, uma abordagem mais ampla, como, por exemplo, procurar identificar os impactos dos fatores organizacionais, como a gestão, o planejamento e a cultura, na segurança do trabalho.

**2. Metodologia**

O presente trabalho é um comparativo entre o conceito tradicional de gestão da cultura de segurança e saúde do trabalho - (GCSST) e a nova tendência de gestão da cultura da responsabilidade social - (GCRS). Foi elaborado através de pesquisa bibliográfica em livros, monografias, dissertações e artigos científicos utilizando as diretrizes básicas da metodologia PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) em plataformas de pesquisa científica *on line (Scielo,* Bibli *USP, Google* Acadêmico*, web of science)*. Segundo (MOHER, D. *et al*. 2009) o método PRISMA é uma diretriz que tem como objetivo ajudar autores a melhorarem a qualidade do relato dos dados da revisão sistemática e metanálise. Esse método é composto de um checklist de 27 itens e de um diagrama de fluxograma de identificação e seleção de artigos de 4 fases. Nesse trabalho foi dado ênfase a utilização do fluxograma, o modelo de fluxograma usado com base nesse trabalho é apresentado no ANEXO I, enfatizando que não foi feita uma metanálise nesse estudo.

Os critérios de seleção dos trabalhos que colaboraram para o desenvolvimento do estudo foram:

- Período (1989 a 2018);

- Mais de uma citação comprovada em periódicos;

- Estudos de revisão bibliográfica.

Levando em consideração os critérios de inclusão as fases da seleção de trabalhos foram realizadas da seguinte forma:

1. Identificação: Realizada com uma busca eletrônica abrangente com os descritos segurança e saúde do trabalho, gestão tradicional de segurança e saúde do trabalho e gestão da cultura da responsabilidade social;
2. Seleção: Feita em duas etapas na primeira triagem foram eliminados os artigos duplicados na segunda foram lidos todos os resumos resultantes e considerando-se os critérios de inclusão definidos alguns foram selecionados;
3. Elegibilidade: Os trabalhos selecionados foram lidos na íntegra para determinar sua elegibilidade;
4. Inclusão: Confirmada a elegibilidade, pelos revisores, as informações dos trabalhos resultantes foram incluídas nesse artigo.

Em posse do levantamento bibliográfico do escopo do trabalho, foi realizada uma comparação do conceito tradicional - (GCSST) com as diretrizes da nova tendência - (GCRS) segundo informativos e publicações do Instituto *Ehtos* de Responsabilidade social (2005), Fundacentro (2010) e autores como Melo Neto e Froes (1999), Vergara e Branco (2001), Araújo (2006), Guedes (2000), Silva (2002), Costa (2005) e Borger (2001). Elaborou-se uma tabela de interface dos conceitos tradicionais e a ampliação que a nova tendência recomenda.

**3. Um Conceito Tradicional de Gestão da Cultura de Segurança e Saúde do Trabalho (GCSST)**

Segundo Turner *et al*.(1989) a cultura de segurança, à semelhança da cultura organizacional, corresponde a um sistema de significados partilhados por um determinado grupo sobre segurança e que pode ser definido como o conjunto específico de normas, crenças, funções, atitudes e práticas dentro de uma organização, com o objetivo de minimizar a exposição dos empregados, clientes, fornecedores e do público em geral das condições consideradas perigosas ou que causem doenças.

Cooper (2000), por exemplo, definiu cultura de segurança como o resultado das interações dinâmicas entre três aspectos: 1) as percepções e atitudes; 2) o comportamento e ações (práticas coletivas); e 3) estrutura da organização. As interações entre estes aspectos podem variar em intensidade e no tempo dependendo da situação. Por exemplo, pode levar tempo para as mudanças na estrutura da organização influenciar no comportamento e nas atitudes dos membros da organização.

A Segurança do Trabalho é um conjunto de ações e medidas adotadas em um processo de trabalho e que tem como finalidade prevenir acidentes e doenças relacionadas as atividades, promovendo dessa forma uma melhor qualidade de vida no ambiente laborativo. Portanto, é definida como uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas, destinadas a prevenir acidentes profissionais, educando os trabalhadores nos meios de evitá-los, como também procedimentos capazes de eliminar as condições inseguras do ambiente de trabalho. (VIEIRA, 1994).

Para Scopinho (2003) segurança no trabalho trata de um conjunto de ciências e tecnologias que buscam a proteção do trabalhador em seu local de trabalho, no que se refere à questão da segurança e da higiene do trabalho. Seu objetivo básico envolve a prevenção de riscos e de acidentes nas atividades de trabalho visando a defesa da integridade do trabalhador.

Um fator relevante em constância com a segurança no trabalho seria um sistema de gestão de segurança no trabalho que, de acordo com a *Occupational Health and Safety Assessment* Series OHSAS, é um conjunto de elementos inter-relacionados utilizados para estabelecer, executar e alcançar políticas e objetivos de diversas ordens, a partir de atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos.

**3.1. Acidentes de trabalho**

Na literatura é utilizado tanto o conceito legal quanto o prevencionista, para definir acidente de trabalho. Segundo a definição legal (Lei número 6367 de 19/10/1976): “Acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Entretanto Araújo (2008) afirma que do ponto de vista prevencionista, esta definição não é satisfatória para estes, sendo, “Acidente um evento não planejado e indesejado que poderia resultar em ferimento, danos à saúde, avaria do produto, equipamento ou instalações, ou outras perdas financeiras para a companhia”.

Os acidentes podem ser classificados segundo Peixoto (2011) da seguinte forma:

a) Acidente típico: Aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa. Este tipo de acidente é consagrado no meio jurídico como definição do infortúnio do trabalho originado por causa violenta, ou seja, é o acidente comum, súbito e imprevisto. Exemplos: batidas, quedas, choques, cortes, queimaduras, etc.

b) Acidente de trajeto: Ocorre durante o trajeto entre a residência do trabalhador e o local de trabalho. É o acidente sofrido pelo empregado no percurso da residência para o local de trabalho ou vice-versa, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do empregado, em horários e trajetos compatíveis.

c) Doença profissional: São desencadeadas pelo exercício do trabalho e peculiares a determinados ramos de atividades, conforme regulamentadas pelo Ministério da Previdência Social.

d) Doença do trabalho: São desencadeadas devido às condições especiais que são relacionadas com o trabalho que está sendo executado.

Os acidentes de trabalho acarretam elevados custos econômicos e sociais para as empresas, para a sociedade e para as famílias das vítimas. Embora seja de difícil quantificação devido sua parcela invisível, como a dor das famílias dos acidentados, a perda da vida, a incapacidade para o trabalho, Pastore (2001) estimou que os custos ocasionados por esses infortúnios atinjam cerca de 20 bilhões de reais por ano no Brasil, ocasionado pelo tempo perdido, pelas despesas com os primeiros socorros, pela destruição dos equipamentos e materiais, pela interrupção da produção, pelo retreinamento da mão de obra, pela substituição de trabalhadores, pelo pagamento de horas extras, pela recuperação de empregados, pelos salários pagos aos trabalhadores afastados, pelas despesas administrativas, pelos gastos com medicina e engenharia de reparação.

**4. Nova Tendência de Gestão de Segurança do Trabalho: Gestão da Cultura da Responsabilidade Social (GCRS)**

A responsabilidade social é a gestão da empresa baseada em princípios e valores, expressos formalmente no seu código de ética e que devem nortear todas as suas relações, planos, programas e decisões. A responsabilidade social tem merecido destaque no Brasil nos últimos anos.

Em 1998 foi criado o Instituto Ethos de Responsabilidade Social para contribuir com os empresários a compreender e incorporar conceitos de responsabilidade social no cotidiano da gestão de suas organizações.

Conforme o instituto Ethos (2005), a prática da responsabilidade social revela-se internamente na constituição de um ambiente de trabalho saudável e propício à realização profissional das pessoas. A organização assim aumenta sua capacidade de recrutar e manter talentos, fator chave para seu sucesso numa época em que a criatividade e a inteligência são recursos cada vez mais valiosos.

Segundo Borger (2001), o conceito de responsabilidade social está relacionado a diferentes ideias. Para alguns, está associado à ideia de responsabilidade legal e, para outros, pode transmitir a ideia de contribuição social voluntária e associação a uma causa específica. Trata-se de um conceito complexo e dinâmico com significados diferentes em contextos diversos, exigindo reflexões sobre o tema.

Silva (2002) define responsabilidade social como a obrigação que uma organização tem de agir de maneira que sirva tanto aos interesses próprios como aos interesses da sociedade. Trata-se de um conceito relacionado à ética e a transparência na gestão dos negócios e que deve refletir-se nas decisões cotidianas que causam algum impacto na sociedade, no meio ambiente e no futuro dos negócios. Tem-se assim que a responsabilidade social é um processo onde as empresas geram suas relações com uma série de partes interessadas que podem influenciar efetivamente o seu livre funcionamento. Assim como ocorre na gestão de qualidade, a questão social deve ser considerada como um investimento e não como um encargo.

Os resultados dos programas de responsabilidade social devem ir além da postura legalista. Para sustentar-se devem entregar mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial com foco na qualidade das relações com os *stakeholders* (os envolvidos da situação) e na geração de valor para todos. Estes relatos indicam que questões relacionadas à competitividade, à qualidade e à produtividade, em última instância, o lucro, se configuram como fatores prioritários na justificativa e nos discursos de responsabilidade social de algumas organizações.

A responsabilidade social deve ser vista como parte da cultura, da visão e dos valores da empresa, requer uma filosofia e um compromisso articulados na afirmação da missão, manual dos empregados, marketing e comunicação com todos. Portanto, se a responsabilidade social faz parte integral dos negócios e do processo de tomada de decisão, não basta apenas declarar em todos os documentos que expressam a missão, os valores, os princípios e os objetivos sociais da empresa, estes devem ser postos em prática e seguidos à risca.

Desenvolver a missão social de uma empresa implica compartilhar uma visão que vai além da maximização dos lucros. Valores e princípios éticos definem como as relações com as partes interessadas serão desenvolvidas, provêm os contextos dentro dos quais as políticas, práticas, processos e decisões éticas serão tomados.

De acordo com Costa (2005) farão parte das ações que a empresa poderá implementar nos conceitos de responsabilidade social interna os seguintes pontos:

1. Cuidar da qualidade de vida do emprego e investir em instalações sanitárias;

2. Atender as necessidades básicas do empregado fornecendo cestas básicas para seus dependentes e realizando obras de infraestrutura, como por exemplo, a criação de refeitório para o público interno;

3. Criar o hábito de uso do uniforme, contribuindo para melhorar as condições de segurança no trabalho;

4. Buscar um plano de saúde e assistência odontológica que atenda as necessidades do empregado e de sua família;

5. Cuidar das condições de moradia dos empregados;

6. Implementar um plano de cargos e salários;

7. Implantar programas de reconhecimento e valorização do empregado;

8. Investir na capacitação do empregado através de programas de cursos e treinamentos.

Algumas empresas preferem investir no exercício da responsabilidade social externa, que tem como foco a comunidade. Suas ações se concentram em áreas como a educação, a saúde, a assistência social e a ecologia. Costa (2005) elenca alguns pontos em que as empresas concentram seus esforços na responsabilidade social externa, sendo:

1. Doações de produtos, equipamentos e materiais em geral;

2. Transferência de recurso em regime de parceira para órgãos públicos e ONGs, beneficiando escolas públicas visando uma educação de qualidade, viabilizando cursos técnicos e a formação de profissionais;

3. Prestação de serviços voluntário para a comunidade pelos empregados da organização, reformando creches e asilos;

4. Aplicação de recursos em atividades de preservação do meio ambiente, adotando uma praça, reciclando o lixo da empresa ou adotando a coleta seletiva;

5. Patrocínio para projetos sociais do governo;

6. Investimentos diretos em projetos sociais criados pela própria organização;

7. Investimentos em programas culturais através da lei de incentivo à cultura.

Além desses fatores, o investimento em segurança e saúde do trabalho no âmbito da responsabilidade social traz benefícios como:

● Aumento dos resultados da empresa como consequência do aumento da produtividade;

● A melhoria da qualidade dos produtos ou serviços prestados;

● A diminuição dos custos indiretos (custos devidos a paragens, perdas e defeitos de produção);

● A redução dos custos diretos em indenizações (devido a lesões e/ou incapacidades);

● A redução de custos de substituição dos trabalhadores acidentados (substituídos, em grande parte das vezes, por outros com menor produtividade);

● Manter níveis elevados de motivação na Organização;

● A melhoria da imagem interna e externa da empresa.

Em síntese, apesar de não se poder esperar um retorno imediato dos investimentos realizados na prevenção, tendo em conta as necessidades de formação e a própria mudança de comportamento das pessoas envolvidas, as empresas que investem em Segurança e Saúde no Trabalho corroboram que a prevenção de acidentes sendo sua atividade empresarial mais rentável.

**5. A Interface da Gestão da Cultura de Segurança e Saúde do Trabalho e a Gestão da Cultura de Segurança do Trabalho Relacionada a Responsabilidade Social**

Para ser uma empresa socialmente responsável não basta somente dar vida a um projeto social fora do âmbito da empresa ou realizar ações de melhoria na prática dos negócios. A empresa precisa desenvolver práticas que demonstrem seu compromisso com seus trabalhadores (MELO NETO e FROES, 1999). Segundo Vergara e Branco (2001), uma empresa socialmente responsável realiza ações que promovem a melhoria da qualidade de vida no trabalho, para além do cumprimento de suas obrigações trabalhistas.

De acordo com Guedes (2000) os ganhos com a responsabilidade social resultariam no chamado retorno social institucional.

“O retorno social institucional ocorre quando a maioria dos consumidores privilegia a atitude da empresa de investir em ações sociais, e o desempenho da empresa obtém o reconhecimento público. Como consequência a empresa vira notícia, potencializa sua marca, reforça sua imagem, assegura a lealdade de seus empregados, fideliza clientes, reforça laços com parceiros, conquista novos clientes, aumenta sua participação no mercado, conquista novos mercados e incrementa suas vendas”. (MELLO e FRÓES citados em GUEDES, 2000,p 56).

Na Figura 01 está representado a interface entre a GCSST e a GCRS. Percebe-se através da análise que as duas gestões se complementam e que investindo-se em responsabilidade social além da prevenção de acidentes, as organizações estarão tendo vantagem competitiva devido aos incentivos governamentais, conquista de clientes, a redução dos custos, melhoria da imagem, do valor da marca e da reputação da empresa; capacidade de resposta aos compromissos relacionados com a responsabilidade social da empresa; manutenção e promoção da confiança dos investidores; e desenvolvimento de um compromisso positivo das partes interessadas.

Figura 1- Interface GCSST x GCRS

****

Fonte: Autoria Própria

Salientando que uma organização que preza pela segurança no trabalho proporcionará para seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro nos quais algumas das vantagens são:

1. Ter a documentação trabalhista regularizada, assim como registro da atividade profissional desempenhada pelo colaborador na empresa;

2. Direito a seguro e aos benefícios que a lei propicia ao trabalhador em caso de algum sinistro ou doença;

3. Garantia de segurança dentro do ambiente profissional e assistência aos seus dependentes;

4. Assistência médica-odontológica;

5. Participação nos lucros;

6. Motivação dentro do ambiente de trabalho.

**6. Conclusão**

Tem-se presente que as formulações aqui apresentadas trazem em si elementos para uma reflexão inesgotável sobre a saúde e segurança do trabalho na atualidade, constituindo-se em categorias que expressam a nova configuração, na qual o trabalho tem novos significados e determinações. A saúde, por sua vez, expressa a sinergia com as condições de vida e trabalho e só pode ser pensada na sua totalidade num cenário em que a dimensão responsabilidade social não seja ocultada por diferentes mecanismos presentes na sociedade.

A segurança do trabalho cada vez mais ganha importância para as organizações que visam contribuir de forma positiva para uma sociedade mais justa e digna. Desta forma, a responsabilidade social, no âmbito da segurança do trabalho, contribui para a evolução das atividades de produção sobre uma ótica de gestão eficiente dos recursos humanos minimizando perdas de produtividade e custos com acidentes e doenças do trabalho.

O investimento em segurança do trabalho traz grandes benefícios para as empresas, pois garante o cumprimento da legislação trabalhista vigente, imagem positiva no mercado, motivação de seus funcionários, responsabilidade com seus produtos, diminuição dos custos, redução ou eliminação de acidentes e o ganho social, como empresa socialmente responsável.

**7. Agradecimentos**

Dedico nossos agradecimentos aos nossos orientadores Carlos Eduardo e Lenilson Olinto que nos deram total apoio para o desenvolvimento deste artigo, juntamente com todos os nossos amigos que estiveram com a gente, como Walyson Oliveira, Lucas Vinicius. Acima de tudo agradecemos a Deus por esta oportunidade de submeter um artigo cientifico em um evento de tal importância como este, e que esse seja o primeiro de muitos da nossa vida acadêmica. “Eu estarei sempre com vocês, até o fim dos tempos. Mateus 28:20”

**8. Referências Bibliográficas**

ARAÚJO, Flávio Amorim Gomes de. **Curso técnico em segurança do trabalho: SST –Segurança e Saúde**. São Paulo: Centro Paulo Souza, 2008.

BORGER, F. G. **Responsabilidade Social: Efeitos de atuação social na dinâmica empresarial**.2001. 254 p. Tese de Doutorado - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – USP, São Paulo-SP.

CAMPOS, Armando. **Cipa: Comissão interna de prevenção de acidentes – uma nova abordagem**. São Paulo: SENAC. 1999.

COSTA, T.M.Z. **A organização e a responsabilidade social.** <http://www.pauloagelim.com.br/artigos3\_4.html>. Acesso em 10 de junho de 2013.

COOPER, D. Improving safety culture: a practical guide. Londres: Wiley, 1998. 318 p.

GONÇALVES, E. A. **Apontamentos técnicos-legais de segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: LTr.1995.

GUEDES, Rita de Cássia. **Responsabilidade social e cidadania empresariais: conceitos estratégicos paras as empresas face a globalização**. (Dissertação mestrado em administração de empresas PUC SP (2000)). São Paulo- Capital.

HASS, Giandro. **Prevenção de acidentes de trabalho**: estudo de caso 62º BI. Joinville: UNIVILLE, 2002. **INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL**, <http://www.ethos.org.br> . Acessado em 10 de junho de 2013.

LIN, J.; MILLS, A. **Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia**. Facilities, v. 19, n. 3-4, p. 131-138, 2001.

MELO NETO, Francisco Paulo de, FROES, César. Gestão da Responsabilidade Social corporativa: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MINISTERIO DA SAUDE. Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos

Departamento de Ciência e Tecnologia. **Diretrizes metodológicas elaboração de revisão sistemática e metanálise de ensaios clínicos randomizados.** Brasília, 2012.

MOHAMED, S. **Safety climate in construction site environments. Engineering Construction and Architectural Management** Journal, v. 128, n. 5, p. 375-84, 2002.

MOHER, D. et al. Reprint-preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. **Physical Therapy**, Alexandria, v. 89, n. 9, p.873-880, 2009.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A.; HART, P. M. **The impact of organizacional climate on safety climate and individual behavior**. Safety Science, n. 34, p. 99-19, 2000. http:// dx.doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4

**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS** - OHSAS.

OHSAS 18001: requirements. London: British Standards Institution, 2007.

PASTORE, J. **O custo dos acidentes do trabalho**. Jornal da Tarde, São Paulo, 21 mar. 2001.

PEIXOTO, N. H. **Segurança do Trabalho**. Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. E-Tec Brasil- Ministério da Educação, 2011.

RAGASSON, Carla Adriane Pires. **Estudo das condições de trabalho**. Cascavel: Unioeste, 2005. Disponível em: <http://cacphp.unioeste.br/projetos/ gpps/midia/seminario2/trabalhos/saude/msau20.pdf>. Acessado em 18 de Mai. de 2010.

SCOPINHO, R. A. **Vigiando a vigilância: saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total**. São Paulo: Annablume/Fapesp, 2003.

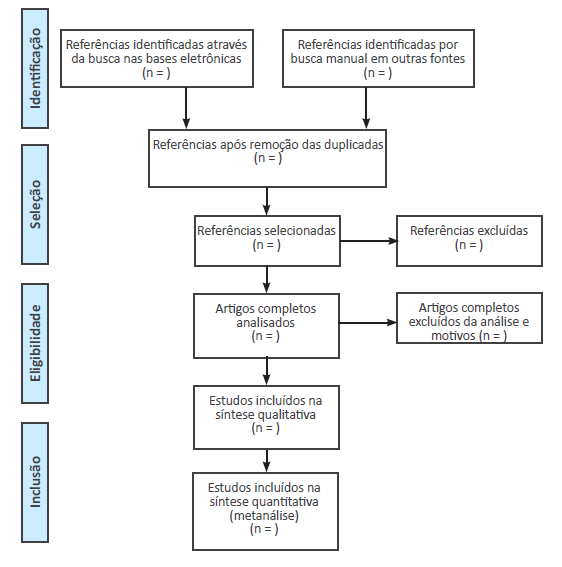
SILVA, R. O. **Teorias da administração**. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2002.

TURNER, B. A.; PIDGEON, N. F. Man-made disasters. 2.ed. Great Britain: ButterworthHeinemann, 1997. 249p

VERGARA, S. C. e BRANCO, P. D. Empresa Humanizada: a organização necessária e possível. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.41, n.2, p.20-30, abr./jun. 2001.

**ANEXO I**

Anexo I - Fluxo de seleção de trabalhos modelo PRISMA.



Fonte: Ministério da Saúde (2012)

1. Univasf, Salgueiro-PE, carlos.albuquerque@univasf.edu.br [↑](#footnote-ref-1)
2. Univasf, Salgueiro-PE, lenilson.olinto@univasf.edu.br [↑](#footnote-ref-2)
3. Univasf, Salgueiro-PE, diegovitor05@outlook.com [↑](#footnote-ref-3)
4. Univasf, Salgueiro-PE, bruno-parna@hotmail.com [↑](#footnote-ref-4)