

## **PROGRAMA PERFORMANCE: UMA FERRAMENTA PARA REDUÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

**Everton Cozendey da Silva** **José Rogério Rodrigues Mó** **Luiz Antonio Marques Carello**  
**UNIGRANRIO** **UNIGRANRIO** **UNIGRANRIO**  
**everton\_cozendey@hotmail.com** **rogermo@dorio.com.br** **luizcarello@ig.com.br**

### **RESUMO**

*O artigo trata de identificar e mostrar, apresentando, na visão dos gestores e dois funcionários da organização, os resultados que podem ser alcançados em relação à redução de acidentes de trabalho utilizando como parâmetro estratégico a participação nos lucros e resultados da organização. Procurou-se identificar o grau de envolvimento e comprometimento tanto dos gestores, quanto dos funcionários com as políticas de segurança da organização. Os resultados apontam para a eficiência do Programa Performance, como responsável na gerência dos índices de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) da empresa, pondo em evidência que este tipo de estratégia pode se tornar um grande diferencial de incentivo e motivação à redução de acidentes de trabalho.*

*Palavras-chave: Acidentes, PLR, Programa Performance*

### **1. INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem como objetivo principal a investigação da eficiência ou não do Programa Performance em relação ao comprometimento dos funcionários na redução dos acidentes de trabalho ocorridos na White Martins.

A opção metodológica escolhida para a referida pesquisa baseia-se no estudo exploratório. Conforme Vergara (2004), a pesquisa exploratória é utilizada quando se pretende fazer uma demonstração inicial de fenômenos recentes e, pouco estudados.

Para o mesmo autor, a definição dos parâmetros de estudo a serem escolhidos objetiva o conhecimento dos meios existentes que possam possibilitar o alcance do objetivo da pesquisa.

Para tal, será utilizada a pesquisa de campo, bem como o suporte bibliográfico dos temas abordados na pesquisa e, o universo de estudo será nas instalações da Fábrica de Equipamentos Criogênicos (FEC). Como instrumentos metodológicos, foram utilizados questionários fechados para os elementos das áreas operacionais e, entrevistas desenvolvidas com os gestores, objetivando detectar o grau de comprometimentos dos colaboradores com a segurança e, a constatação da eficiência da estratégia aplicada pela organização.

Metodologicamente, foi investigado quais resultados podem ser alcançados no referente a redução de acidentes de trabalho no ponto de vista dos gestores e dos funcionários da White Martins/FEC sendo usada como estratégia a participação nos lucros da organização através do Programa Performance.

Esse programa, que será melhor descrito no corpo do trabalho, tem como objetivos principais incentivar a prevenção de acidentes de trabalho, o que pode contemplar como uma grande economia para a organização e ao próprio país, haja vista que os custos sociais gerados dos mesmos chegam a absorver mais da metade dos recursos do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Em razão do processo de globalização, o mundo organizacional encontra-se numa busca pelos melhores parâmetros de produção máxima e custo mínimo, tais objetivos se

devem ao fato da procura do desenvolvimento por parte dos países emergentes e, pela procura do controle econômico mundial dos países desenvolvidos. Obviamente, que esse interesse está, também, relacionado com o bem estar do ser humano.

Em 1954, através de estudos e pesquisas, um grupo de dez peritos da Ásia, América do Norte e do Sul e da Europa, reuniu-se em Genebra chegando à conclusão, após várias discussões, que as condições de trabalho, a que os trabalhadores estavam sujeitos, variavam de país para país e, até dentro de um mesmo país. Dessa forma, medidas relacionadas à saúde do trabalhador deveriam estabelecer padrões básicos de conduta, tanto para as organizações quanto para os trabalhadores. Essa conclusão foi de extrema valia para a elaboração de normas, recomendações, leis e instalação de serviços médicos em locais de trabalho.

Foi recomendado, por esta comissão, que as normas estabelecidas nessa reunião, fossem adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na 43ª Conferência Internacional do Trabalho ficou estabelecido que a Recomendação nº 112, a qual foi dado o título “Recomendação para os serviços de saúde ocupacional”, de 1959, que o serviço de saúde ocupacional fosse implantado nas instalações das organizações, ou em suas proximidades, com os objetivos de: proteger os trabalhadores contra qualquer risco à sua saúde, que possa decorrer do seu trabalho ou das condições em que este é realizado; contribuir para o ajustamento físico e mental do trabalhador, obtido especialmente pela adaptação do trabalho a estes e pela colocação destes em atividades adaptáveis às suas condições; contribuir para o estabelecimento e a manutenção do mais alto grau possível de bem estar físico e mental para os trabalhadores.

Em resumo, o assunto e a preocupação com a saúde do trabalhador não é, a rigor, recente, pois o impacto provocado pela Revolução Industrial no mundo organizacional que, suas conseqüências tornaram-se um espoliador da vida operária e, que se converteu, desde então, em objeto de estudo até os dias de hoje.

É importante lembrar que as medidas destinadas à prevenção de acidentes dependem diretamente do tipo de atividade desenvolvida, do ambiente laboral, da tecnologia e das técnicas utilizadas, bem como da adoção de uma prática de educação e informação constante junto aos funcionários.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. A SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL**

No Brasil, a segurança do trabalho apresenta-se como uma reação à realidade que ocorreu no período compreendido entre 1964 e 1985, uma realidade que não privilegiava o social e, conseqüentemente, deixou seqüelas sociais inerentes a esse período.

Embora existam algumas ações anteriores ao período acima citado, como a publicação do Código Sanitário do Estado de São Paulo, de 1918, na prática, é a de 1919, que demonstrava alguma preocupação dos poderes públicos com relação aos problemas de segurança e saúde do trabalhador.

No começo do século XX, naqueles estados onde se iniciava a industrialização – São Paulo e Rio de Janeiro – a situação dos ambientes laborais eram inóspitas e inaptas, ocorrendo acidentes e doenças ocupacionais de toda ordem (SANTOS, 2000).

Para o mesmo autor, no ano de 1923, criava-se a Inspetoria de Higiene Industrial e Profissional junto ao Departamento Nacional de Saúde, no Ministério do Interior e Justiça. Já no ano de 1934, introduz-se a Inspetoria de Higiene e Segurança do Trabalho, no Departamento Nacional do Trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Nesse mesmo ano, o governo de Getúlio Vargas promulga a segunda Lei de Acidentes de Trabalho e, dez anos depois, ainda no governo Vargas, promulga-se a terceira lei.

Em 1943, a legislação trabalhista se consagra na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com todo o Capítulo V dedicado à Higiene e Segurança do Trabalho.

Para Santos (2000), o Brasil, por ser signatário da Organização Internacional do Trabalho (OIT), SOMENTE PELA Portaria nº 3.227 de 1972 é que veio a obedecer à Recomendação 112, de 1959, daquela Organização. Tornou-se, então, obrigatória a existência de Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho nas organizações, de acordo com o número de empregados e o grau de risco em que se enquadravam. Ainda assim, em torno de 85% dos trabalhadores ficavam excluídos destes serviços obrigatórios.

Com relação às estatísticas de acidentes de trabalho, os dados brasileiros são pouco confiáveis, por diversos motivos, a seguir são enumerados alguns fatores que prejudicam uma análise mais aprofundada nas estatísticas de acidentes:

- Acidentes não registrados ou ocorrência de subregistros;
- Quantidade grande de trabalhadores que não têm carteira de trabalho assinada,e;
- O sistema de estatística oficial não é confiável devido, dentro de outros fatores, a burocracia.

A Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que deu origem a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978 que, por sua vez, trouxe ao cenário legislativo as Normas Regulamentadoras (NR), vigorando até hoje.

Com a necessidade do aporte de abertura ao capital estrangeiro ao país e, pressionado por organismos internacionais de financiamento, o governo brasileiro adotou algumas ações, dentre as quais se podem destacar: a aprovação de legislação relativa à segurança e medicina do trabalho, que foi copiada da legislação americana e, a conseqüente formação inadequada de profissionais (engenheiros de segurança do trabalho, médicos do trabalho e demais profissionais da área).

Os resultados esperados com a operacionalização dessas ações eram: liberação de financiamentos externos que possibilitassem, dentre outras obras, a construção da hidrelétrica de Itaipu, da Rodovia Transamazônica e da Ponte Rio – Niterói.

## 2.2. O QUE É SEGURANÇA NO TRABALHO ?

Faria (1971), descreve que a função organizacional onde se estuda, localiza, classifica, assume ou transfere riscos que, por natureza, estão ligados a qualquer atividade, procurando oferecer amparo contra as desventuras, de forma a adotar o organismo de relativa estabilidade, imprescindível ao seu funcionamento é a segurança do trabalho.

Para Pinto (1997), o conjunto de ações que devem ser tomadas no intuito de minimizar e evitar os acidentes de trabalho, no ambiente laboral, ou até fora dele, é conhecido como segurança do trabalho.

Toda a atividade possui algum risco e, dessa forma, sempre existirá alguma probabilidade de desventura que precisará ser estudada e coberta. Por essa razão, a diferença entre o negócio e a aventura é a segurança (FARIA, 1971).

Na ótica Sounis (1991), o estudo, a orientação e a análise dos riscos existentes no ambiente laboral é um dos objetivos da segurança do trabalho, bem como os riscos de execução das tarefas e atividades dos funcionários.

De acordo com Piza (2000), nenhuma atividade é saudável sem que a cautela, cuidado no desenvolvimento do negócio, processo, atividade ou produto não sejam o maior percentual de equilíbrio. Nenhuma atividade traz ou deve trazer, como foco, a produção de desventuras, prejuízos, ônus ou catástrofes.

Saúde e Segurança do Trabalho devem ser imprescindíveis quando existe seriedade de se manter um ambiente laboral saudável, seguro e produtivo. Esses fatores relacionam-se à valorização do ser humano e, primordialmente ao sucesso de qualquer organização.

Os objetivos da segurança e da higiene do trabalho interrelacionam-se e, são de fácil compreensão, por focar o elemento de preservação da saúde, diante de doenças ocupacionais e a prevenção de acidentes do trabalho, que impossibilitem o exercício normal da atividade e da organização como organismo vivo.

Esses objetivos podem ser atingidos com a ajuda de algumas medidas de prevenção com um nível de responsabilidade e organização das empresas em relação às condições ambientais que estimulem a implantação dessas medidas. Dessa forma, cria-se uma consciência de segurança, uma cultura prevencionista.

### 2.3. O ACIDENTE DE TRABALHO

É considerado acidente qualquer evento que venha interromper o fluxo normal de uma atividade, ação ou acontecimento, causado por elementos que podem ser originados pelo homem, pela sociedade, pelo ambiente, instrumento entre outros, e que possa provocar prejuízos pessoais, materiais ou, ambos (COSTA; COSTA, 2005).

Os acidentes nunca ocorrem por casualidade pois, quando isso ocorre é chamado de incidente. Os fatos que geram o acidente devem ser observados e analisados dentro de um contexto multicausal, e não de maneira específica.

De acordo com Ribeiro (200), no geral a ótica mais comum em relação ao acidente de trabalho é a que está ligada às pessoas porém, não se deve esquecer que os acidentes não causam prejuízos somente às pessoas mas, também, causam um grande número de prejuízos materiais.

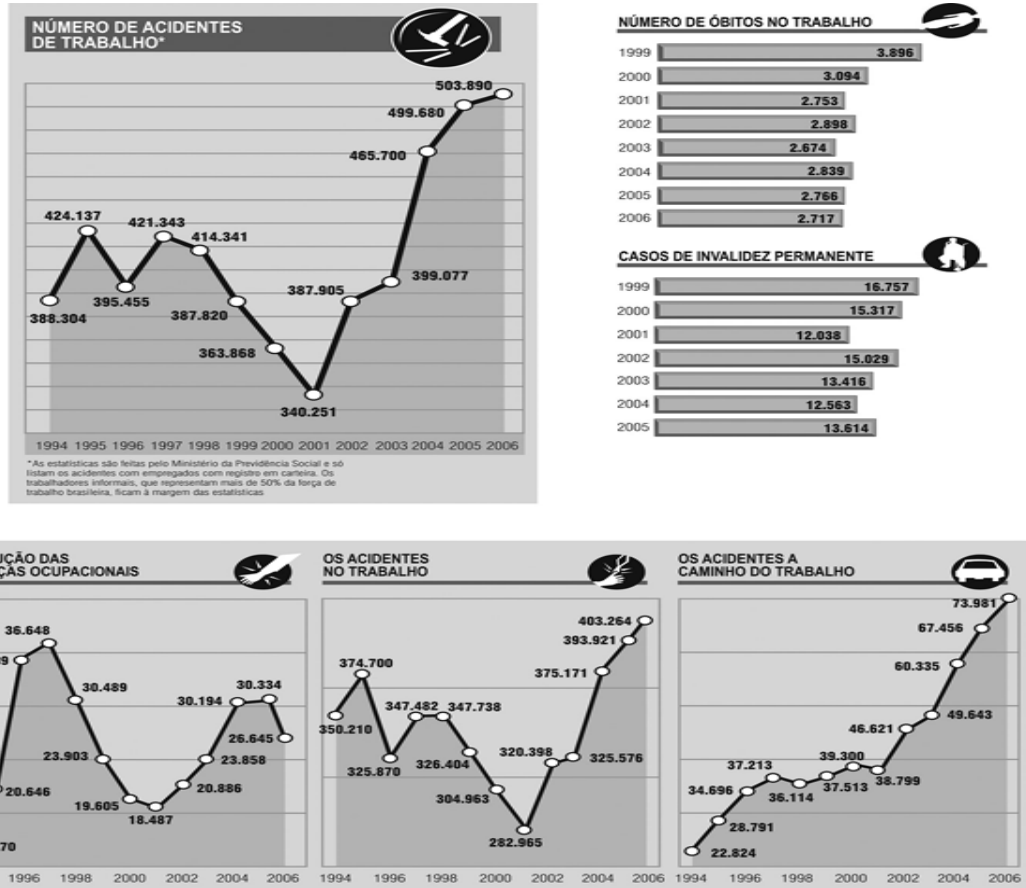
Muitos são os fatores que dão origem aos acidentes de trabalho e, o que configura em primeiro lugar é a falta de conscientização dos empregados mas, é dever dos gestores a orientação dos empregados no que concerne à segurança e saúde no trabalho (SANTOS, 2000).

Nos termos da legislação, acordado na Lei nº 8.213 de 1991 e com o Decreto nº 3.048 de 1999 do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS): Acidente do trabalho é todo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Também são considerados acidentes de trabalho, para fins previdenciários, a doença profissional que, se entende como, aquela que é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, específico a determinada atividade e, que conste da relação do MPAS, e também entendida, como aquela adquirida ou desencadeada em função de condições específicas em que o trabalho é executado (COSTA; COSTA, 2005).

Para Pavan (2010), um dos maiores problemas enfrentados, não só no Brasil, mas no mundo, a saúde do empregado requer cada vez mais a atenção de todos (setor privado e órgãos públicos), pois segundo dados do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), no ano de 2008 foram registrados cerca de 747.700 acidentes de trabalho que, se comparado ao ano 2007 teve um aumento de 13,4%.

Conforme o Quadro 1, podemos observar, nos gráficos, como os acidentes, no Brasil, se apresentam:



Quadro 1: Estatísticas de acidentes de Trabalho

Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho – MPAS (2007)

De acordo com Costa e Costa (2005 apud MANGOSIO, 2002), os acidentes têm sido estudados por um campo interdisciplinar científico chamado acidentologia, onde muitos pesquisadores originam-se das áreas das ciências sociais e psicologia, bem como da engenharia e outra.

### 2.3.1. TIPOS DE ACIDENTES

Os acidentes de trabalho podem ser classificados como:

- Acidentes Típicos – aqueles que ocorrem no desenvolvimento do trabalho na própria organização ou a serviço desta;
- Acidentes de Trajeto – são aqueles que ocorrem no trajeto entre a residência e o trabalho ou vice-versa, observando se faz parte do itinerário normal do funcionário acidentado;
- Doenças Ocupacionais – são aquelas causadas pelas condições do ambiente laboral;
- Doenças Profissionais – doenças causadas pelo tipo de trabalho desenvolvido pelo funcionário;

Obs.: Não são consideradas como doenças do trabalho:

- Doença degenerativa;
- Doença inerente ao grupo etário;
- Aquela que não produz incapacidade laborativa;
- Doença endêmica adquirida por segurados habitantes de região onde ela se desenvolve, exceto se comprovado que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

### 2.3.2. PERIGOS E RISCOS

Risco é a possibilidade de perigo incerto, porém, previsível, o qual ameaça o ser humano ou a coisa (PIZA, 2000).

Quando se fala de segurança e saúde ocupacional, torna-se indispensável que dois conceitos sejam esclarecidos: o de perigo e o de risco (COSTA; COSTA, 2005).

Ainda pelos mesmos autores, o risco manifesta-se da incerteza em relação a um evento futuro, onde pode, portanto, defini-lo como a probabilidade de acontecer um acidente em que danos são causados, ou, é a probabilidade de concretização de um perigo. A última possibilidade, que mostra o caráter dinâmico ao risco, pode ser:

- Alta – o prejuízo ocorrerá sempre ou quase sempre;
- Média – o dano ocorrerá em certas ocasiões;
- Baixa – o dano ocorrerá raras vezes.

Já o perigo, é uma eventualidade iminente ou não de perda de algo ou alguma coisa, ou que suceda um mal. Para Costa e Costa (2005 apud CASTRO, 2000), os perigos dividem-se em:

- Naturais – inundações, terremotos, vulcões, tufões etc.;
- Antrópicos ou sociais – originários de ações humanas;
- Ambientais – causas combinadas entre ações humanas e da natureza.

A atividade, seja qual for, o risco está presente e, a preocupação com relação à prevenção é o de, num primeiro instante, se possível for, elimina-lo dos processos e se não houver como minimiza-lo, neutralizar os efeitos danosos (PIZA, 2000).

Por essa razão, as Normas Regulamentadoras 7, 9 e 18, respectivamente, o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho (PCMAT) estão descritos.

Em geral, erroneamente, as ações de segurança e saúde no trabalho utilizam indistintamente as expressões risco e perigo para definir o mesmo evento ou fenômeno (COSTA; COSTA, 2005).

### 2.3.3. PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Três aspectos básicos estão ligados à saúde no trabalho:

- Saúde Orgânica – funcionamento correto do conjunto metabólico do homem;
- Saúde Psíquica - o equilíbrio intelectual e emocional;
- Saúde Social – bem-estar do indivíduo em suas relações sociais.

Dessa forma, os procedimentos em relação à prevenção de acidentes vão em busca de propiciar ao trabalhador os três aspectos anteriormente citados.

Duas são as maneiras de se fazer prevenção:

- Prevenção Passiva – resume-se a estudar os acidentes e prejuízos que ocorrem nas organizações, investigando as causas e implementando medidas de segurança. Porém, para que surta efeito é necessário que haja a ocorrência de alguma acidente.
- Prevenção Ativa – que é levada a efeito antes que algo ocorra, através de pesquisas e estudos no ambiente laboral, equipamentos, procedimentos etc., focando detectar possíveis riscos e pondo em prática medidas para que o sinistro não ocorra.

Para Costa e Costa (2005), os processos de prevenção devem contar com:

- Segurança – aplicabilidade de técnicas à prevenção dos acidentes do trabalho, com atuação sobre equipamentos, instalações, áreas de trabalho e processos.
- Higiene – técnicas que devem ser aplicadas contra possíveis agentes causadores de enfermidades profissionais, investigando a presença de agentes nocivos (químicos, físicos e biológicos), bem como possíveis tensões psicosociais presentes no ambiente laboral.
- Ergonomia – preocupação com a adaptabilidade do trabalho às condições psicológicas e fisiológicas dos trabalhadores, investigando e projetando os postos de trabalho, seus processos e equipamentos, de acordo com as características e necessidades do indivíduo.
- Psicossociologia – investiga e analisa os danos psicológicos aos quais pode um trabalhador ser acometido em seu ambiente laboral, assim como os elementos que geram insatisfações e desconfortos.

#### 2.3.4. O ATO INSEGURO

Reason (COSTA; COSTA, 2005 apud MANGOSIO, 2002), em seus estudos, estima que o erro humano está associado a pelo menos 80 % dos acidentes de trabalho e, que a o pensamento fundamental é que as ações planejadas podem sucumbir em seus objetivos em relação ao ato inseguro por quatro razões, a saber:

- Deslize – ações que não são realizadas como planejadas pela falta de atenção;
- Lapso – ações não realizadas como foram planejadas por falta de memória;
- Equívoco – ações planejadas inadequadamente;
- Violação – desvios do planejamento original.

Os autores ainda destacam que no estudo de Reason, que situações, em ordem decrescente de importância, podem promover erros, como:

- Desconhecimento – uma situação potencialmente perigosa que é nova ou não freqüente.
- Falta de Tempo – minimização de tempo gasto para a realização de alguma tarefa, que por pressão deve ser desenvolvida e concluída.
- Comunicação Inadequada – pela precariedade pode gerar conflitos; dúvidas; sobrecarga de informações; procedimentos técnicos redigidos de forma errada.
- Desconhecimento dos Riscos – observação e percepção inadequada dos riscos, falta de treinamentos entre outras.
- Inexperiência – treinamento ou experiência insuficiente.
- Falta de Condições Físicas - certas situações do trabalho estão além das condições físicas do trabalhador.
- Desânimo – auto-estima baixa; perda de confiança da gerência.
- Monotonia e Tédio – ciclo de tarefas repetitivas que pouco exigem mentalmente.
- Imposições Externas e Internas – problemas nos ciclos de sono; pressão dos gestores.

Heinrich, na década de 1930, desenvolveu uma teoria chamada de Teoria do Dominó onde o acidente seria resultado de uma cadeia linear de eventos, tal qual uma seqüência de dominós enfileirados, no qual ocasionaria uma lesão. O primeiro dominó representaria os “elementos sociais e ambientais prévios” responsáveis pela formação do caráter do trabalhador; o segundo dominó, os comportamentos inadequados dos trabalhadores, resultados de características herdadas ou adquiridas. Essas heranças ou, esses comportamentos inadequados poderiam ser representados pelos atos inseguros, ou seja, em comportamentos de risco que, junto com as condições inseguras (atos e condições inseguras representam o terceiro dominó da cadeia), ocasionariam o acidente e, finalmente à lesão (representadas pelos quartos e quintos dominós) (OLIVEIRA, 2007).

Milhares de trabalhadores morrem ou têm sérios problemas de saúde, devido à precariedade das condições laborais, negligência dos trabalhadores em cumprir seus papéis na organização, o que ocasiona erros de procedimentos e, comprometendo a execução de suas tarefas. O índice de acidentes cometidos a partir de erros de trabalhadores é imenso no universo dos acidentes, os atos inseguros são a maior causa desses acidentes que residem exclusivamente no elemento humano, isto é, aqueles decorrentes da execução de tarefas de uma forma contrária às normas e procedimentos de segurança (FUNDACENTRO, 1981).

### **3. METODOLOGIA**

A pesquisa propõe uma investigação em relação ao Programa Performance, definido pela alta administração da organização como sendo uma estratégia eficiente e positiva na prevenção dos acidentes de trabalho.

Deve-se deixar claro que, existem também, outros procedimentos que podem contribuir na questão da prevenção dos acidentes de trabalho. Porém, o foco da pesquisa é o Programa Performance.

A característica qualitativa da pesquisa focará a análise, comparação e interpretação dos dados coletados sobre a organização e o referido programa implantado. Nas abordagens exploratória e bibliográfica do estudo, os conhecimentos e as informações coletadas objetivam o enriquecimento e fortalecimento teórico do assunto em questão, de forma a dar maior sustentabilidade e credibilidade científica.

O objeto da pesquisa teve a intenção de mostrar a contribuição positiva ou não do Programa Performance na prevenção dos acidentes de trabalho na organização.

### **4. ESTUDO DE CASO**

#### **4.1. A ORGANIZAÇÃO**

A organização estudada é uma empresa multinacional brasileira, atuando basicamente no mercado de produção de gases industriais. Fundada em 1912, no bairro de São Cristóvão, no Rio de Janeiro.

Atuando em nove países da América do Sul (Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela) e, apresenta um conjunto de produtos e serviços participando de diversos setores da economia.

A organização é fornecedora de todos os pólos petroquímicos brasileiros desenvolvendo, também, parcerias na indústria siderúrgica. Atua também, com forte presença, no setor metal-mecânico, de alimentos, bebidas, meio ambiente, no setor médico-hospitalar, no segmento de clientes de pequeno porte e na área de gás natural.

É controlada, hoje, pela empresa americana Praxair, um dos mais fortes grupos industriais da área de gases no mundo.



#### 4.2. O PROGRAMA PERFORMANCE – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

O objetivo do programa, como estratégia na redução dos acidentes de trabalho, é compartilhar os resultados alcançados pela organização através da Participação dos Lucros e Resultados (PLR) com seus funcionários com o intuito de fortalecer o sentimento de parceria e o comprometimento de todos em prol de desafios comuns. O programa está fundamentado na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

O foco do referido programa são todos os empregados da organização em questão, em âmbito nacional, e, até os funcionários identificados como Jovem Aprendiz.

O período do programa tem vigência de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010, com metas anuais.

##### 4.2.1. INDICADORES DE RESULTADOS

A participação tomará como referência os resultados alcançados nos seguintes indicadores:

- Vendas Líquidas (25%) – total da receita operacional líquida, obtida pelas empresas White Martins, no Brasil, com as vendas de produtos e serviços;
- Capital de Giro como % das vendas (15%) – o capital de giro é composto da soma das contas a receber com o estoque, menos o valor das contas a pagar. Será medido em relação ao total das vendas líquidas, trimestralmente, com peso igual ao longo do período;
- Margem de Operações (60%) – conceito contábil-financeiro que expressa a diferença entre a receita líquida e os itens – (-) custo dos produtos e serviços prestados, (-) despesas de administração e de vendas, (-) despesas de pesquisa e desenvolvimento, (+ / -) receitas/despesas financeiras líquidas, (+ / -) outras receitas/despesas operacionais líquidas, (+ / -) receitas/despesas não operacionais líquidas.

##### 4.2.2. PENALIDADES

- Acidente Fatal – ocorrendo acidente fatal, não haverá participação para os empregados lotados no departamento, segmento e/ou unidade envolvidos.
- Acidente Incapacitante – em caso de ocorrência de acidente incapacitante, haverá uma redução de 50pp (pontos percentuais) na participação dos empregados até o maior nível hierárquico do segmento na unidade.
- Meio Ambiente – em caso de ocorrência de incidentes episódicos envolvendo o meio ambiente, haverá uma redução de 35pp (pontos percentuais) na participação dos empregados subordinados direta ou indiretamente ao maior nível hierárquico do segmento na unidade.

#### 4.3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Analisando as respostas (Quadro 2) que colaboraram para esta pesquisa, fica evidente a eficiência do Programa Performance como ferramenta de incentivo à redução de acidentes de trabalho.

PERGUNTAS	SIM	%	NÃO	%
É levado em consideração o fator PLR no desenvolvimento de suas tarefas?	95	93 %	7	7%
É considerado o fato do fator PLR estar diretamente ligado ao índice de acidentes ser uma preocupação da organização com a segurança dos funcionários?	94	92 %	8	8%
Levando em consideração o fator PLR, há fiscalização das ações (atos inseguros) dos colaboradores na execução de suas tarefas?	95	93 %	7	7%
Levando em consideração o fator PLR, há fiscalização dos maquinários e ferramentas oferecidas pela organização para o desempenho das tarefas?	85	83 %	17	17 %
Levando em consideração o fator PLR, há fiscalização das condições inseguras que possa existir no ambiente laboral da organização?	91	89 %	11	11 %

Quadro 2: Percentuais dos dados tabulados das respostas do questionário  
Fonte: Elaboração Própria (2010)

A grande maioria dos entrevistados percebe que o fator PLR é um incentivo para o hábito de fiscalizar a maneira como a tarefa está sendo realizada bem como, as condições laborais, os maquinários e as ferramentas utilizadas no desempenho das mesmas.

Percebe-se que existem, ainda, colaboradores que não perceberam o objetivo do programa e da parametrização (Redução de acidentes X PLR), vê-se claramente que estes não absorveram a filosofia do programa e, que requerem uma atenção por parte dos gestores da organização. Para Piza (2000):

Uma das maiores dificuldades do profissional (gestor) que se dedica à prevenção está em convencer as partes envolvidas nas relações capital X trabalho que prevenção de acidentes e doenças do trabalho é mais do que um investimento: é uma economia real e tão significativa que interfere diretamente na produtividade, qualidade do produto e na viabilização da empresa dentro do mercado.

Para o mesmo autor, a prevenção é uma derivação da atitude do ser humano que, independe de sua cultura, classe social, credo ou etnia. As ações preventivas são marcadas pelo desenvolvimento, pela evolução de qualquer objetivo, sendo ele econômico, cultural ou social.

De acordo com Duca e Langaná (1983), segurança e saúde ocupacional exigem o envolvimento e comprometimento não só do pessoal especializado mas, devem constituir responsabilidade de todos os envolvidos, desde a alta administração até os colaboradores de quaisquer outros níveis.

## 5. CONCLUSÃO

O artigo objetivou apresentar um breve estudo, análise e reflexões sobre o Programa Performance como uma medida de incentivo à redução de acidentes de trabalho.

Afirmar que o referido programa tenha 100% de êxito na sua consecução é utópico. Porém, as tentativas através da comunicação e incentivo por parte da organização são infundáveis visto que, as pessoas são algo de extrema complexidade.

Com as pessoas a organização é capaz de conduzir-se rumo a seus objetivos estratégicos, gerando mudanças, riqueza e valor.

Na concepção da organização, as pessoas são a chave do sucesso ou do fracasso das estratégias inovadoras de uma organização. Sendo os processos e a tecnologia necessários para transformar uma empresa, é importante também lembrar que são as pessoas que a transformam em organismo vivo dando vida a esses aspectos.

Através do Programa Performance, a organização estudada mostra a sua preocupação e conscientização de sua responsabilidade em relação à segurança de seus colaboradores, proporcionando-lhes um ambiente laboral ótimo, equipamentos de segurança à disposição mas, sem deixar de considerar que estratégias, como o Programa Performance, como incentivo e motivação para que estes possam desenvolver suas atividades laborais conscientemente voltadas para a prevenção de acidentes de trabalho.

Os resultados mostrados apresentam um panorama em que os colaboradores se mostram motivados e valorizados, desenvolvendo suas atividades com satisfação, o que reflete no crescimento da organização através da melhoria da qualidade dos produtos e serviços, resultando em benefício também para o funcionário.

Podemos considerar que o Programa Performance, como uma ferramenta estratégica de grande importância em relação o objetivo que se propõe. Porém, devemos deixar claro que outras alternativas podem ser implementadas na busca da redução dos acidentes de trabalho.

## **6. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA**

**COSTA, M. A. F. da.; COSTA, M. F. B. da.** Segurança e Saúde no Trabalho: cidadania, competitividade e produtividade. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2005.

**DUCA, A. C. L.; LAGANÁ, L. S. T.** Saúde e Segurança do trabalho: atuação interdisciplinar para a otimização da Qualidade de Vida. Brasília. Revista TELEBRÁS, novembro, 1983.

**FARIA, A. N. de.** A Segurança no Trabalho. Rio de Janeiro: APEC, 1971.

**FUNDACENTRO.** Curso de Engenharia do Trabalho, v.4p. São Paulo. 1981. Disponível em <<<http://www.bibliotecanet.sociesc.org.br>>>. Acessado em 20 de julho de 2010.

**OLIVEIRA, F. de.** A persistência da noção do ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. São Paulo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2007. Disponível em <<<http://www.fundacentro.gov.br/rbso/banco/anexos>>>. Acessado em 27 de maio de 2010.

**PINTO, A. P.** Direito Ambiental do Trabalho. Brasília. Revista CEJ, nº 3, 1997.

**PIZA, F. T.** Conhecendo e Eliminando Riscos no Trabalho. Rio de Janeiro: SENAI, 2000.

**PAVAN, C.** Os Acidentes de Trabalho e os Programas de Prevenção. Roraima em Foco. Boa Vista. Disponível em <<<http://www.roraimaemfoco.com/colunistas/2010/opinimainmenu-50/13232-artigo-os-acidentes-de-trabalho.htm>>> Acessado em 20 de maio de 2010.

**RIBEIRO, V. T.** O Acidente de Trabalho e as Perdas Materiais. São Paulo, 2007. Disponível em <<[http://www.liveseg.com/artigos/acid\\_trab\\_perd\\_mat.html](http://www.liveseg.com/artigos/acid_trab_perd_mat.html)>> Acessado em 12 de junho de 2010.

**SANTOS, M. G. B.** Acidentes de Trabalho. Belém. Revista Movendo Idéias, v.5, nº 8, dezembro de 2000. Disponível em <<<http://www.nead.unama.br/site/bibdigital>>>. Acessado em 27 de abril de 2010.

**SOUNIS, E.** Manual de Higiene e Medicina do Trabalho. São Paulo: ICONA, 1991.

**VERGARA, S. C.** Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: ATLAS, 2008.