

# CULTURA DA SEGURANÇA DO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO DE SANTA MARIA – RS

Nelson Guilherme Machado Pinto<sup>1</sup>

**Resumo:** Este artigo tem por objetivo identificar e analisar a opinião dos funcionários de uma empresa de transporte coletivo urbano localizada na cidade brasileira de Santa Maria – RS, quanto a questão da cultura da segurança do trabalho na empresa. Para alcançar tal objetivo o estudo é caracterizado como um estudo de caso descritivo e quantitativo de natureza exploratória e baseia-se no modelo de Cooper (2000) a fim de identificar questões como clima, comportamento e sistema de segurança da empresa. O principal ponto positivo da pesquisa é o fato de os funcionários sentirem orgulho de trabalhar com segurança e sempre buscarem ajudar seus demais companheiros de profissão a trabalharem com segurança. Como único ponto negativo destacou-se a questão do acidente causado por ato inseguro e que para isso, ao invés de buscar-se o que se motivou o ato inseguro são levantados os culpados pelo acidente.

**Palavras-chave:** Segurança no Trabalho; Ato Inseguro; Acidente de Trabalho; Transporte Coletivo Urbano; Empresa de Ônibus.

**Abstract:** This article aims to identify and analyze the opinions of employees of an urban transportation company located in the Brazilian city of Santa Maria - RS, as the issue of workplace safety culture in the company. To achieve this objective the study is featured as a case study of descriptive and quantitative exploratory in nature and is based on the model of Cooper (2000) to identify issues such as climate, behavior and security system company. The main plus point of the research is that employees feel proud to work safely and always seek to help their other fellow workers to work safely. As the only negative point highlighted the question of accident caused by unsafe act, which means that, instead of seeking it that motivated the unsafe act are raised to blame for the accident.

**Keywords:** Safety at Work; Unsafe Act; Accident at Work; Urban Public Transportation; Bus company.

**Resumen:** Este artículo tiene como objetivo identificar y analizar las opiniones de los empleados de una empresa de transporte urbano situado en la ciudad brasileña de Santa Maria - RS, ya que el tema de la cultura de la seguridad del lugar de trabajo en la empresa. Para lograr este objetivo, el estudio se presenta como un caso de estudio exploratorio descriptivo y cuantitativo en la naturaleza y se basa en el modelo de Cooper (2000) para identificar cuestiones como el clima, el comportamiento y el sistema de seguridad de la empresa. El punto más importante de la investigación es que los empleados se sientan orgullosos de trabajar con seguridad y siempre tratar de ayudar a sus otros compañeros de trabajo para trabajar de forma segura. Como único punto negativo destacó la cuestión de accidente causado por acto inseguro, lo que significa que, en lugar de buscar lo que motivó el acto inseguro resucitan el culpable del accidente.

**Palavras chave:** Seguridad en el Trabajo; Acto Inseguro; Accidente en el Trabajo; Urbana en Transporte Público; Empresa de Autobuses.

## 1 INTRODUÇÃO

A segurança no trabalho é uma necessidade e condição para o trabalhador ter o exercício da sua profissão. Dessa forma, considera-se que a cultura de segurança do trabalho possa ser a integração entre trabalho, pessoas e fatores da organização. Portanto, deveria ser o dever de todas

---

<sup>1</sup> Mestrando em Administração do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Bacharel em Administração pela UFSM e bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). E-mail: nelguimachado@hotmail.com

as organizações estudarem as possíveis causas dos acidentes de trabalho e objetivarem a prevenção destes, proporcionando o bem estar para que os colaboradores trabalhem normalmente.

A cultura de segurança é segundo Cooper (2000) descrita como o conjunto de valores coletivos e das atitudes das pessoas dentro da organização. Como os indivíduos passam a maior parte do seu tempo dentro das organizações, o local de trabalho constitui-se em seu habitat. Dessa forma, é evidente que o trabalhador irá procurar ambientes de trabalhos seguros e com pouca propensão a provocar danos a sua saúde mental e física (CHIAVENATO, 2010).

Ademais, a necessidade de locomover-se é algo característico e vital de todo o ser humano. O direito de locomoção do cidadão está legalmente assegurado na Constituição Federal Brasileira, na qual é afirmada a liberdade individual e o direito de se locomover em todo o território nacional. Além disso, o Código de Trânsito Brasileiro estabelece as normas de circulação de trânsito em todo o país.

Atualmente, a maioria das pessoas para trabalhar ou desenvolver suas atividades precisa se deslocar de um lugar para o outro diferente. Na cidade brasileira de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul, cidade com muitos estudantes, militares e funcionários públicos e onde o comércio mobiliza boa parte da economia essa realidade, essa realidade não é diferente. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o ano de 2009, a cidade possui 268.969 habitantes, uma cidade de tamanho médio para os padrões brasileiros, possuindo uma frota automobilística considerável, devido ao fato do vertiginoso aumento da indústria automobilística e do incentivo a aquisição de automóveis novos nos últimos anos no cenário brasileiro.

No contexto de Santa Maria, é notória a forte presença dos transportes coletivos na frota automobilística da cidade. Além de transportar mais pessoas que os automóveis e diminuir a quantidade de veículos no trânsito os ônibus são uma alternativa encontrada por boa parte da população santa-mariense para seus deslocamentos, pois é também considerada uma alternativa mais econômica. Assim, as empresas desse ramo possuem uma maior visibilidade da população, visto que fazem parte do cotidiano de muitos habitantes da cidade.

A fim de aprofundar o entendimento sobre esta temática emerge o seguinte problema da pesquisa: como motoristas, cobradores e profissionais da oficina de uma empresa de transporte coletivo urbano de Santa Maria – RS, percebem a segurança do trabalho na empresa? Portanto, o objetivo geral do trabalho é analisar a opinião sobre cultura da segurança do trabalho de motoristas, cobradores e profissionais de oficina e suas implicações em uma empresa do transporte coletivo urbano de Santa Maria – RS. Como objetivos específicos ficaram definidos o de identificar a opinião sobre o clima, o comportamento e o sistema de segurança da empresa da amostra pesquisada.

Visando demonstrar a consecução dos objetivos citados, este estudo aponta inicialmente as bases teóricas utilizadas para a sua construção. Num segundo momento é apresentado o método utilizado. Após isso, são apresentados e analisados os dados coletados. Por fim, demonstra as considerações finais sobre a pesquisa.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Cultura de Segurança e o Modelo de Cooper**

O termo cultura de segurança pode ser visto, no sentido que tem hoje, num primeiro momento durante o congresso da Agência Nacional de Energia Atômica (AIEA), evento que foi realizado na França em 1986, através de uma discussão sobre o acidente no reator nuclear de Chernobyl em 1986 (LEE, 1998; REASON, 2000). Algumas definições surgem acerca do tema e Uttal (1983) define cultura de segurança como um conjunto de valores e convicções compartilhados que interagem com as estruturas da organização e sistemas de controle para produzir normas comportamentais.

Ademais, Theobald (2005) demonstra que o termo é utilizado para descrever uma parte da cultura da empresa sendo que esta é entendida e aceita como prioridade principal de uma organização. Por último, outro conceito de cultura de segurança corresponde a Helmer (2002), o qual afirma que este tema tem como base a premissa de que a segurança é uma prioridade.

Uma cultura de segurança faz com que todos dentro de uma organização se sintam responsáveis pela segurança e a busquem o tempo todo (KRAUSER, 1994). Além disso, é importante destacar que a cultura de segurança sempre é uma parte de toda a cultura da empresa, ou seja, a cultura organizacional. Assim, a cultura da segurança volta a preocupação desse item para o trabalho e as características organizacionais que afetam a saúde e segurança do trabalho (COOPER, 2000).

Uma análise na literatura atual referente ao assunto demonstra a existência de poucos modelos de cultura de segurança devido ao tema ser relativamente novo. Um dos poucos modelos encontrados é o modelo intitulado como Modelo Recíproco da Cultura da Segurança, criado por Cooper (2000) e que teve como base para ser delineado o modelo de Determinismo Recíproco de

Bandura (1986). Segundo Cooper (2000) seu modelo oferece uma estrutura adequada para analisar a segurança, porque vai ao encontro da natureza dinâmica do ser humano e das empresas no contexto da segurança.

Ademais, esse modelo pressupõe uma reciprocidade entre três elementos. O primeiro desses elementos são as atitudes e percepções dos colaboradores sobre a segurança no trabalho, comumente chamado de clima de segurança. O comportamento individual voltado para a segurança, também chamado de comportamento de segurança é o segundo desses elementos. Já o terceiro e último elemento é o sistema de gestão disponível na empresa para lidar com questões dessa natureza, conhecido como sistema de gestão de segurança (COOPER, 2000).

A segurança do trabalho é de uma maneira freqüente relacionada com clima de segurança. Qualquer mudança feita tanto na estrutura organizacional como no setor de segurança produz impactos nos empregados. Conforme afirma Cooper (2000), quando a prevenção é incorporada por todos os colaboradores da empresa, estes crêm que a cultura da segurança é uma entidade dinâmica e em contínua transformação. O clima de segurança do trabalho é bem entendido quando é descrito pela experiência diária daqueles que estão envolvidos diretamente dentro de um grupo social.

Os profissionais da segurança de trabalho consideraram por muitos anos que a maioria dos acidentes que ocorriam nos locais de trabalho eram causados por comportamentos inseguros, sendo que a chave do sucesso era controlar os próprios empregados a fim de evitar acidentes (COOPER, 2000). Na visão de Battmann e Klumb (1993), as maiorias dos acidentes apresentam um componente comportamental. Portanto, as iniciativas para a atuação da segurança residem no comprometimento bilateral da organização e de seus empregados tornando positivo o impacto da cultura da segurança.

Por fim, a qualidade do sistema de gestão de segurança do trabalho, segundo Cooper (2000), depende da integração e coesão com o sistema de gestão central da organização. Uma maneira prática de se fazer a gestão em segurança do trabalho é elaborar de formas criativas a conscientização, motivação e transmissão de confiança a todos os colaboradores, partilhando a responsabilidade entre todos. Dessa maneira, o principal desafio é proporcionar a satisfação dos envolvidos com relação aos aspectos gerais de segurança de trabalho sendo a empresa responsável por investir em um sistema de comunicação, cooperação e treinamento para a satisfação ser alcançada.

## **2.2 Segurança do Trabalho no Trânsito**

De acordo com Araújo (1997), o trânsito é a deslocamento de pessoas, ou coisas para fins de circulação. Assim, percebe-se que o trânsito é um ambiente no qual a maioria das pessoas está presente, seja como motorista, seja como pedestre. Como cidadãos, a legislação oferece direitos iguais a motoristas e pedestres, no entanto na prática o que se pode ver em certos casos é que essa igualdade inexistente. O pedestre acaba sendo a parte mais frágil dessa relação e seus cuidados no trânsito devem ser redobrados.

Ademais, a segurança de trabalho no trânsito é um conjunto de medidas tomadas pelos próprios motoristas ou por empresas que trabalham no ramo de transporte. Essas medidas acabam beneficiando a todos os elementos envolvidos no ambiente, isto é, tanto motoristas quanto pedestres. Num sentido geral entende-se a segurança do trabalho como um conjunto de normas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas que são utilizadas com o objetivo de prevenir acidentes de trabalho, seja instruindo ou convencendo pessoas da implementação de práticas de prevenção (CHIAVENATO, 2003).

No Brasil, a legislação da segurança do trabalho é composta de normas regulamentadoras, leis complementares e também convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil. Contudo, muitos empresários têm a idéia precipitada de que economizam deixando de investir em segurança de trabalho. O que esses empresários não sabem é que um acidente de trabalho tem um custo muito elevado.

Tal fato é corroborado pela ideia de que o acidente leva a encargo com advogados, perda de tempo e materiais e na produção, isto é, um acidente traz muitos prejuízos às empresas. Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre o impacto econômico dos acidentes de trânsito realizada em 2001, ficou demonstrado que o Brasil gasta em torno de R\$ 5,3 bilhões por ano com acidentes de trânsito na zona urbana. Esses gastos são distribuídos entre danos materiais, tratamento de saúde, indenizações e impacto no mercado de trabalho.

## **3 METODOLOGIA**

A presente pesquisa foi realizada sob um caráter exploratório, pois primeiramente houve a necessidade de familiarizar-se com o fenômeno. Além disso o estudo apresenta um caráter de descrição dos fatos, pois buscou descobrir a distribuição de certos traços e atributos em relação a um fenômeno estudado. A tipologia da pesquisa é caracterizada como estudo de caso e quantitativo. Ademais, foi aplicado um questionário como plano de coleta de dados, possuindo uma escala do tipo Likert de cinco pontos variando de “discordo plenamente” a “concordo plenamente”.

O universo de estudo foi composto por 225 motoristas, 221 cobradores e 51 profissionais da oficina de uma empresa de transporte coletivo urbano da cidade de Santa Maria - RS, totalizando 497 funcionários. Do universo de estudo foram selecionados 121 amostras, de caráter não-aleatório, conforme disponibilidade de acesso e cargos ocupados na empresa. A amostra foi composta por motoristas e cobradores conforme sua divisão por linhas de transporte para tornar a pesquisa a mais representativa possível, além de essa amostra possuir uma parcela de funcionários da oficina da empresa, para que estes possam representar bem a percepção de segurança de trabalho da empresa nos seus grupos.

O questionário, aplicado para avaliar a cultura de segurança existente na empresa, foi dividido em três seções que são compostas pelos elementos da cultura de segurança, conforme estipula o modelo de Cooper (2000), dentro de cada seção foram determinados oito indicadores para avaliar a opinião dos colaboradores, conforme demonstrado na Figura 1

Cada seção com seus respectivos indicadores podem ser visualizados conforme quadro abaixo:

<b>Seção</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Clima de Segurança do Trabalho</b>	Orgulho
	Ajuda
	Dúvida
	Obrigação
	Consciência
	Supervisão
	Observação
	Responsabilidade
<b>Comportamento de Segurança do Trabalho</b>	Rapidez
	Excesso de Trabalho
	Culpa
	Ato Inseguro
	Preocupação
	Violação
	Treinamento e Capacitação
	Pressão
<b>Sistema de Segurança do Trabalho</b>	Divulgação
	Cumprimento
	Discussão e Aprendizado
	Ambiente Propício
	Despreocupação
	Novas Idéias
	Procurar
	Valorização

Figura 1 - Seções e indicadores do modelo de estudo

Fonte: elaborado a partir de Cooper (2000).

Levando em consideração que os três elementos da cultura de segurança foram estabelecidos no plano de coleta de dados por meios de escalas de respostas de concordância do tipo Likert de 5 pontos, considerou-se como mediana o valor de 3,0. Dessa maneira, os indicadores que apresentam escores médios acima de 3 indicam uma situação de concordância com tal indicador por parte do respondente, já com o valor abaixo de 3 ocorre uma situação de discordância e os escores médios com valores iguais ou muito próximos a 3 indicam uma situação intermediária entre concordância e discordância. Além disso, os resultados foram analisados conforme as três seções do Modelo de Cooper (2000).

#### 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa contou com a participação de uma amostra de 121 funcionários, dentre motoristas, cobradores e profissionais da oficina que resultam num efetivo total de 497 funcionários. A pesquisa foi realizada nos dias 13 e 14 de junho de 2013 e seus respondentes são todos do sexo masculino. Para manter a mesma representatividade do universo de estudo, buscou-se manter a mesma proporção de funcionários selecionados para a amostra e com isso 57 dos respondentes (47,11%) foram motoristas, 54 foram cobradores (44,63%) e 10 foram profissionais da oficina (8,26%). Além disso, os cobradores e motoristas da empresa foram divididos em três linhas e desse total de 111 entrevistados (motorista + cobradores) 60 respondentes são da linha do M (54,05%), 29 respondentes são da linha T (26,13%) e 22 respondentes são da linha da C.

Os indicadores mais significativos do modelo de cultura de segurança de Cooper (2000) com relação a seção de Clima de Segurança no Trabalho podem ser visualizados na Tabela 1.

**Tabela 1 – Médias da Seção Clima de Segurança no Trabalho**

<b>Indicador</b>	<b>Pontuação</b>
Orgulho	4,45
Ajuda	4,79
Dúvida	4,55
Obrigação	2,30
Consciência	4,63
Supervisão	4,61
Observação	4,09
Responsabilidade	4,39

Fonte: Resultados da pesquisa.

Os participantes da pesquisa mostram que tem orgulho por trabalharem de forma segura, fazendo com que esse indicador atingisse um escore alto de 4,45 pontos. Através desse indicador nota-se o alto nível de consciência dos funcionários em relação a segurança no trabalho. Além disso, os respondentes afirmaram sempre procurar ajudar os companheiros de trabalho a trabalharem de forma segura, sendo esse indicador o que possuiu escore mais alto, com 4,79 pontos. Percebe-se a partir dessa questão que o sentimento de ajuda e cooperação existente entre os funcionários entrevistados, pois além de procurarem trabalhar de forma segura, os mesmos procuram ajudar os outros companheiros estendendo a preocupação do trabalho seguro para uma esfera coletiva.

Os entrevistados foram questionados sobre a sua forma de seguir os procedimentos de segurança quando estão ou não sendo observados por supervisores ou superiores. Por meio desse questionamento pode-se notar certa diferença entre os dois tipos de comportamentos, porém tal diferença não foi significativa. De certo modo, as respostas encontradas podem gerar surpresa, pois os funcionários relataram trabalhar de uma forma mais segura quando não estão sendo observados do que quando estão sendo observados com pontuações de 4,61 e 4,09 pontos respectivamente. Apesar de a diferença não ser significativa um ponto a ser questionado é a possibilidade do funcionário de que quando não está sendo observado poder seguir as normas e procedimentos de uma forma mais tranquila. Pode-se inferir que a presença de um superior ou supervisor possa fazer o funcionário ficar nervoso ou então focar somente no resultado da tarefa a fim de surpreender seu observador e deixar de lado a questão da segurança.

O único indicador que possui um grau de discordância nessa seção é o que levanta a questão da segurança ser responsabilidade somente da diretoria ou de outras pessoas. Os respondentes da pesquisa mostram discordância em relação a essa questão, fazendo com que esse indicador alcançasse 2,30 pontos e mostrasse que a maioria dos funcionários tem conhecimento e assume certa parcela de responsabilidade sobre a cultura de segurança da empresa. Estes dados estão bem alinhados com o que Krause (1994) observa, pois ele afirma que numa cultura de segurança, todos se sentem responsáveis pela mesma e a buscam a todo o momento. Tais dados alinham-se com a ideia dos autores Dedobbeleer e Bèland (1998), pois estes destacam que um clima de segurança na empresa positivo é refletido pela participação dos empregados no modo como estabelecem comportamentos seguros, cumprindo normas e regulamentos como também não adotando comportamentos de risco.

Os indicadores mais significativos do modelo de cultura de segurança de Cooper (2000) com relação a seção de Comportamento de Segurança no Trabalho podem ser visualizados na Tabela 2.

**Tabela 2 – Médias da Seção Comportamento de Segurança no Trabalho**

<b>Indicador</b>	<b>Pontuação</b>
Rapidez	1,53
Excesso de Trabalho	2,15
Culpa	3,32
Ato Inseguro	3,15
Preocupação	2,33
Violação	2,85
Treinamento e Capacitação	2,33
Pressão	2,38

Fonte: Resultados da pesquisa.

Quanto a este elemento, os funcionários discordam que é preciso algum risco para fazer o trabalho mais depressa fazendo deste o indicador com 1,53 pontos o maior grau de discordância da pesquisa. A discordância do grupo de funcionários mostra responsabilidade e consciência da segurança no desempenho das suas atividades. Pelas atribuições dos funcionários estarem ligadas ao trânsito de passageiros (motoristas e cobradores) ou pela manutenção e conserto de equipamentos de trabalho (profissionais da oficina) podemos notar que o prazo da tarefa não vem acima da realização da tarefa de forma segura. Com isso, fica evidente que independente do tempo a ser levado no decorrer de suas atividades e tarefas, os funcionários entrevistados da empresa estão voltados para desempenhar suas atividades com segurança.

Questões como a causa dos acidentes ocorrerem pela violação dos procedimentos de segurança (2,85 pontos) e a execução de tarefas sem o devido treinamento e orientação sobre as questões de segurança (2,33 pontos) também possuem graus de discordância dos respondentes da pesquisa. Uma ressalva a ser feita é que embora a questão da causa de acidente relacionada a violação dos procedimentos de segurança apresentar uma posição de discordância, ela está também muita próxima de uma posição neutra, o que indica que há um grupo de certa significância de funcionários que concorda ou é indiferente em relação a essa questão. Por isso a empresa deve apurar após a causa de acidentes se houve ou não violação dos procedimentos de segurança. Através disso, Cooper (2000) afirma que embora campanhas, treinamentos e ações disciplinares produzam efeitos positivos na promoção de comportamentos seguros no trabalho, a gerência da empresa deve utilizar técnicas de envolvimento ou comprometimento dos empregados de modo que princípios e filosofias de segurança sejam continuamente incorporados e aperfeiçoados na empresa.

Fica claro que o ato inseguro é a principal causa de acidente ou quase acidente na empresa tendo alcançado 3,15 pontos. Outro indicador de destaque é que de certa forma pode ser considerado negativo é que, com 3,32 pontos, os funcionários afirmaram em tal indicador que a empresa procura culpados quando um acidente ocorre. Segundo afirmam Battman e Klumb (1993), mesmo que os acidentes possuam um componente comportamental é de importância secundária ou irrelevante procurar por culpados em casos de acidentes de trabalho. Isso porque o que de fato deve ser averiguado é o determinante do comportamento, ou seja, o que motivou. Assim, o que pode ser feito, quanto ao caso, é ao invés de tentar procurar o culpado pelo acidente, buscar definir a motivação de tal acidente. Portanto, deve ser estudado com maior acuidade pela empresa o que motivou a tal ato inseguro e que ocasionou o acidente.

Os indicadores mais significativos do modelo de cultura de segurança de Cooper (2000) com relação a seção de Sistema de Gestão de Segurança no Trabalho podem ser visualizados na Tabela 3.

**Tabela 3 – Médias da Seção Sistema de Gestão de Segurança no Trabalho**

<b>Indicador</b>	<b>Pontuação</b>
Divulgação	4,42
Cumprimento	4,55
Discussão e Aprendizado	3,81
Ambiente Propício	4,01
Despreocupação	2,13
Novas Idéias	4,04
Procurar	2,11

No que diz respeito ao sistema de gestão de segurança os indicadores demonstram uma cultura de segurança adequada, conforme demonstrado pelos indicadores anteriores. Alguns dos indicadores seguem o padrão até então demonstrado, como: divulgação da empresa dos objetivos de segurança e redução de acidentes a demais funcionários (4,42 pontos), valorização de cumprimentos de regras/objetivos de segurança (4,55 pontos), discussão quando há a ocorrência de um acidente e aprendizado sobre o mesmo (3,81 pontos) e valorização da empresa pelo bem-estar dos empregados (4,32 pontos).

Os indicadores citados acima reforçam o pensamento de Cooper (2000), pois é visível que há uma maneira prática de fazer a gestão de segurança no trabalho. Segundo o mesmo autor tal maneira é feita por intermédio de ações criativas orientadas para conscientização, motivação e transmissão de confiança aos empregados no que se refere ao comportamento seguro.

Dois indicadores vêm resgatar as idéias já trazidas anteriormente. Os funcionários relataram seu grau de discordância quando questionados se a direção só tinha preocupação com acidentes após a ocorrência dos mesmos (2,13 pontos) e quanto à questão de não saber a procurar quando o assunto é segurança (2,11 pontos). Portanto, tais pontos demonstram a preocupação da diretoria com a segurança que não ocorre só em momentos pós-acidente, mas durante o desempenho das atividades desse grupo de funcionários no dia-a-dia. Além disso, é de conhecimento da maioria a quem se reportar quanto à questão da segurança, demonstrando eficiência da empresa ao definir para os funcionários a quem e como devem proceder e recorrer quando o assunto é segurança do trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção, por parte de alguns funcionários de uma empresa de transporte coletivo urbano da cidade de Santa Maria - RS, com relação a cultura da segurança do trabalho dentro da empresa. É possível afirmar que todos os esforços por parte da empresa para garantir condições seguras de trabalho para seus empregados estão sendo bem sucedidas e também que os funcionários estão engajados em garantir não somente a sua segurança, mas também a dos seus companheiros de trabalho e das pessoas que utilizam o transporte público urbano e dos pedestres.

Outros aspectos que devem ser salientados é que, na maioria das vezes, os acidentes ocorrem como consequência de algum ato inseguro, e que normalmente em vez de a empresa procurar o que motivou para tal acontecimento, ela se preocupa principalmente em identificar culpados. Dentre toda a pesquisa este é o único aspecto que pode ser considerado negativo e que fica como recomendação para que os responsáveis da empresa analisem melhor esta questão. É pertinente destacar ainda, que os funcionários sentem orgulho de trabalhar com segurança e que sempre buscam ajudar seus demais companheiros de trabalho a trabalharem com segurança. Estes indicadores foram os mais significativos da pesquisa mostrando a satisfatória situação da empresa quanto a essa temática.

Além disso, é possível conjecturar também que a empresa busca divulgar objetivos de segurança e redução de acidentes aos demais funcionários e também que ela valoriza os cumprimentos de regras/objetivos de segurança. Portanto, em uma empresa onde o seu serviço principal está totalmente atrelado a segurança deve-se reforçar que todos os seus esforços estão sendo bem vistos pelos seus funcionários. Isso é corroborado porque além dos funcionários sentirem-se seguros para a execução de suas tarefas eles percebem ter abertura para falar de possíveis preocupações com relação à segurança, podendo expor novas ideias sobre segurança no trabalho e acreditando ter o seu bem estar valorizado pela empresa.

Por fim, é oportuno ressaltar algumas limitações do estudo. Sabe-se que estudos de casos não proporcionam bases suficientes para serem feitas generalizações. Além disso, o instrumento de coleta de dados foi poucas vezes utilizado necessitando passar por novos procedimentos de validação e confiabilidade. Dessa maneira, para trabalhos futuros sugere-se ampliar a aplicação do modelo de estudo nos mais variados tipos de empresas e em diferentes localidades.

## REFERÊNCIAS

BANDURA, A. **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986.

BATTMANN, Wolfgang; KLUMB, Petra. Behavioral economics and compliance with safety regulations. *Safety Science*, v. 16, 1993.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COOPER, M. D. Towards a model of safety culture. **Safety Science**. USA, v.36, n.2, 2000.

DEDOBBELEER, N.; BELAND, F. Is risk perception one of dimensions of safety climate? In: FEYER, A.; WILLIAMSON, A. **Occupational injury: risk prevention and intervention**. Taylor e Francis: London, 1998.

HELMER, Gary W. Safety culture: sustaining the strategy. **Occupational & Health**, p. 14-8, Dec. 2002.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **Estimativas da população para 1º de julho de 2009**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2009/POP2009\\_DOU.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2009/POP2009_DOU.pdf)> Acesso em 18.09.2013.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, **Impactos sociais e econômicos dos acidentes de trânsito nas rodovias brasileiras. Relatório executivo. Brasília, Dezembro de 2006**. Disponível em <[www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/impactos\\_acidentetransito%20\(Livro%2001\).pdf](http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/destaque/impactos_acidentetransito%20(Livro%2001).pdf)>. Acesso em 20.09.2013.

KRAUSE, T. R. **Segurança e qualidade: os dois lados da mesma moeda**. São Paulo: Editora, 1994.

LEE, T. Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant. **Work and Stress**, v. 12, n. 3, p. 217-37, 1998.

REASON, J. **Managing the risks of organizational accidents**. Aldershot: Ashgate, 2000.

THEOBALD, Roberto. Proposta de princípios conceituais para a integração dos fatores humanos à gestão de SMS: o caso da indústria de petróleo e gás. 2005. Dissertação (Mestrado). **Universidade Federal Fluminense**. Niterói, RJ.

UTTAL, B. The corporate culture vultures. **Fortune Magazine**, v. 17, oct. 1983.