

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA E ZOOTECNIA
DEPARTAMENTO DE MEDICINA VETERINÁRIA PREVENTIVA E SAÚDE ANIMAL

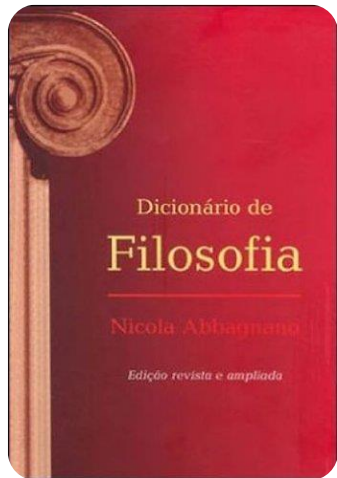


Cultura de Segurança de Alimentos

Simone de Carvalho Balian

balian@usp.br

CULTURA



[...] indica o conjunto dos modos de vida criados, adquiridos e transmitidos de uma geração para outra, entre os membros de determinada sociedade [...] É a formação coletiva e anônima de um grupo social nas instituições que o definem [...]

(ABBAGNANO, 2000, p. 228)

[...] é um composto integral de instituições parcialmente autônomas e coordenadas que em seu conjunto tende a satisfazer toda a amplitude de necessidades fundamentais, instrumentais e integrativas do grupo social [...]

(*A Scientific Theory of Culture*, 1944 *apud* Abbagnano, 2000, p. 229)



CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Vantagens:

- Redução de acidentes;
- Ganho na imagem da empresa;
- Aumento da confiança;
- Redução de rotatividade;
- Maior produtividade, menor rotatividade;
- Engajamento e envolvimento com o objetivo.

Fonte: INBEP <http://blog.inbep.com.br/a-importancia-da-cultura-de-seguranca-nas-organizacoes/> Acesso: 07 set. 2017



CULTURA ORGANIZACIONAL



SEGURANÇA

Patrimônio Precioso – **Integridade do Trabalhador**

Segurança – Valor Inegociável

Cuidado Ativo

MUDANÇA

DEDICAÇÃO

Diferença pelo BEM



SEGURANÇA DOS ALIMENTOS

Patrimônio Precioso – **Inocuidade dos Alimentos integrada à Segurança do Trabalhado**

Segurança – Valor Inegociável

Cuidado Ativo

MUDANÇA

DEDICAÇÃO

Diferença pelo BEM



CULTURA ORGANIZACIONAL

“é o conjunto de características únicas de uma organização que a distingue das demais.”

“conjunto de valores, crenças e hábitos compartilhados pelos membros de uma organização produzindo normas de comportamento.”

“conjunto de normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização direcionados para o alcance dos objetivos organizacionais.”

(Avezedo, 2013)



CULTURA ORGANIZACIONAL

Fatores que influenciam

- Política organizacional;
- Liderança;
- Valores e propósitos da organização;

- Capacitação;
- Compromisso (próprio e dos colegas e líderes);
- Reconhecimento;
- Condições geográficas, físicas, climáticas do local;



PRA QUÊ SE INTERESSAR PELO TEMA ?

- Força competitiva;
- Identidade à organização e seus trabalhadores;
- Energia;
- Foco na assertividade produtiva;

- Atenção aos detalhes;
- Disposição para correr riscos;
- Geração de estado 'caórdico' para a inovação.

(conceito foi criado por Dee Hock, fundador e primeiro CEO da Visa Internacional)



ESTADO CAÓRDICO EQUILÍBRIO



CULTURA ORGANIZACIONAL



FORÇA COMPETITIVA

peça fundamental para qualquer
mudança administrativa
dentro da organização!



Do que é composta a Cultura de Segurança de Alimentos

(Armstrong, 1999)



- 1 - Procedimentos padronizados;
- 2 - Conformidade regulamentar;
- 3 - Auditorias;
- 4 - Política interna;
- 5 - Conscientização de responsabilidades;
- 6 - Capacitação, treinamento;
- 7 - Comunicação;
- 8 – Gerências e Lideranças engajadas;



Do que é composta a Cultura de Segurança de Alimentos

(Armstrong, 1999)



10 - Abordagem sistêmica;

11 – Capacidade de enxergar a dimensão humana no sistema e

12 – Priorizar a Segurança dos Alimentos.



ICEBERG DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Parte Formal - Visível

- Objetivos
- Descrição de cargos
- Estrutura organizacional
- Leiaute

Componentes visíveis e publicamente observáveis que se direcionam para os aspectos operacionais e de tarefas

Depende de ser ou não ser membro da organização

Parte Informal - Invisível

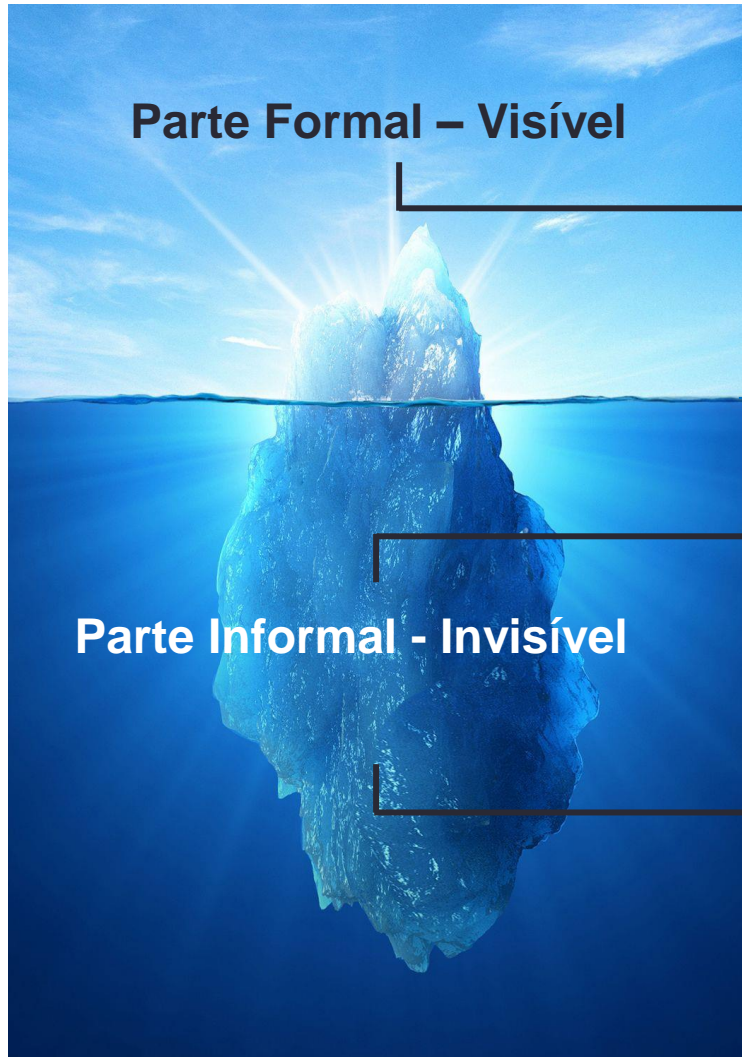
- Comportamentos
- Relações interpessoais
- Resolução de conflitos
- Forma de lidar com outros colaboradores
- Valores e crenças

Componentes invisíveis e cobertos direcionados para os aspectos sociais e psicológicos

(Chiavenato, 2004)



3 NÍVEIS DA CULTURA ORGANIZACIONAL



Parte Formal – Visível

ARTEFATOS – características físicas e perceptíveis e identificáveis pelos sentidos por alguém que não conhece previamente a organização.

Parte Informal - Invisível

VALORES COMPARTILHADOS - aqueles mais importantes para a organização os quais criam razões para os membros agirem de uma determinada forma (Justificativas).

PRESSUPOSIÇÕES BÁSICAS - percepções, sentimentos e crenças, que fazem as pessoas agirem de acordo com os valores da organização.

(Chiavenato, 2004)



Cultura de Segurança de Alimentos (Nyarugwe et. al, 2016)

Nível Organizacional da Empresa

DESAFIOS:

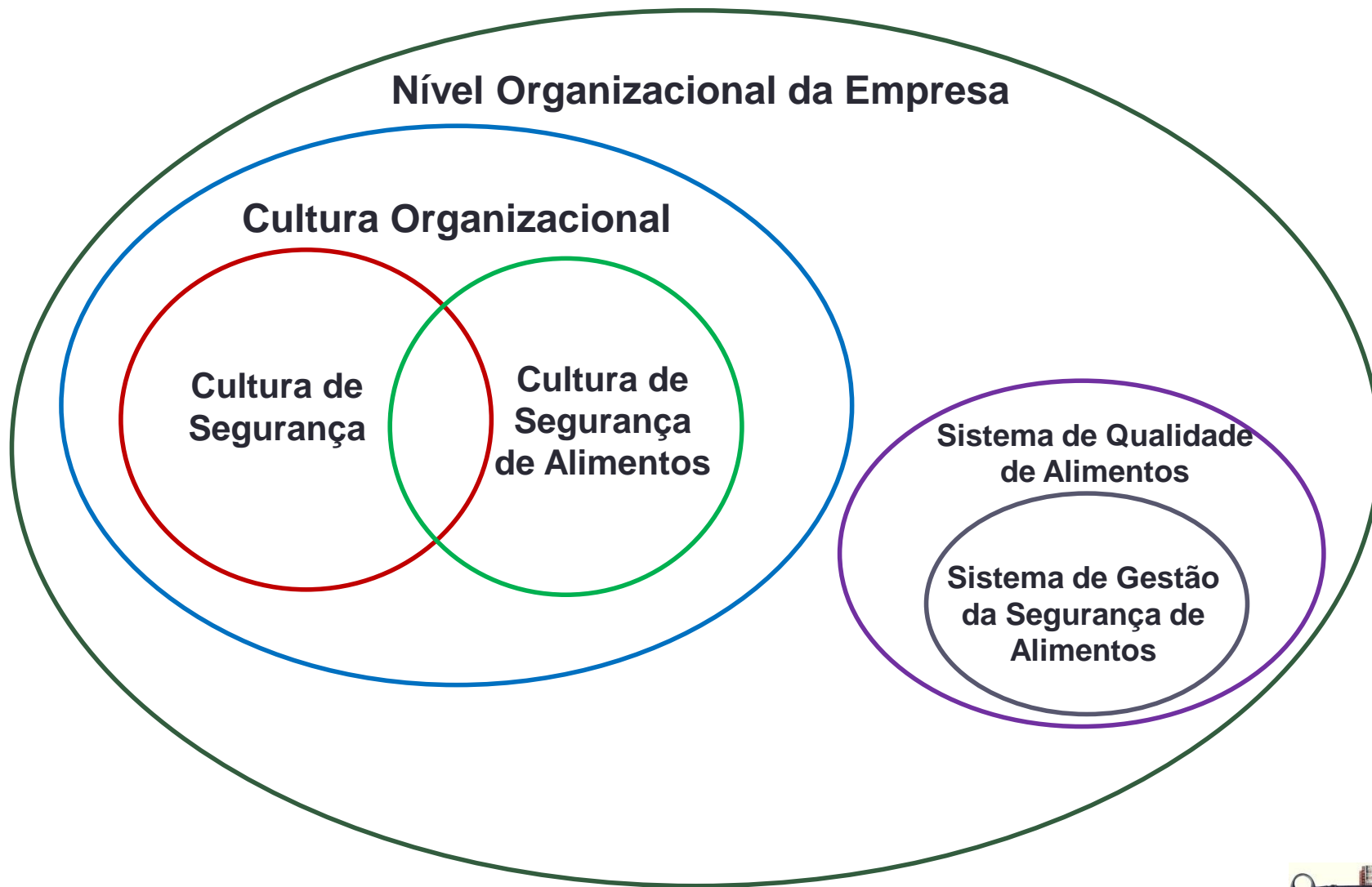
- Reorganização;
- Eficiência operacional;
- Retomada de crescimento;
- Domínio da cultura.



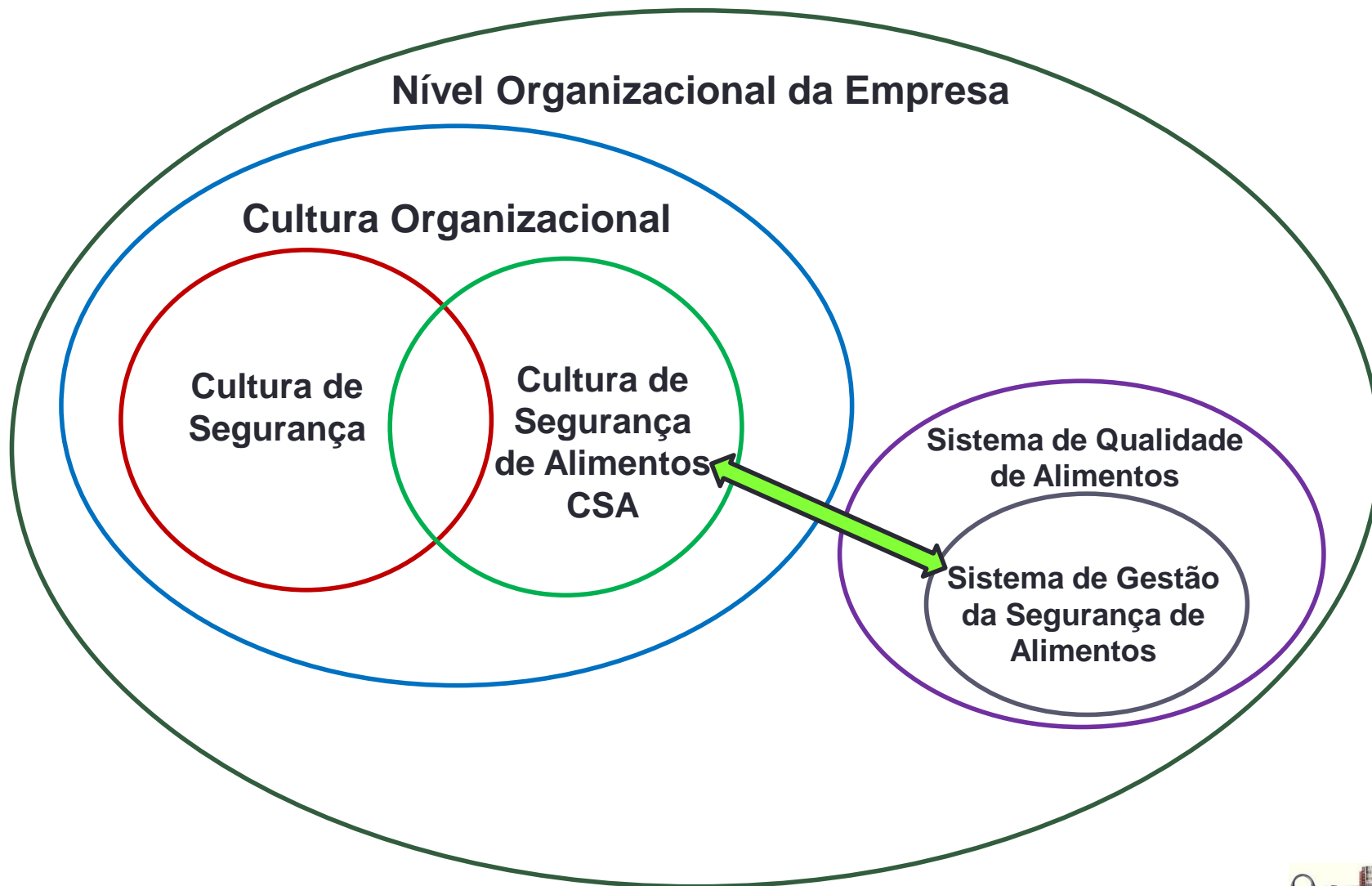
Cultura de Segurança de Alimentos (Nyarugwe et. al, 2016)



Cultura de Segurança de Alimentos (Nyarugwe et. al, 2016)



Cultura de Segurança de Alimentos (Nyarugwe et. al, 2016)



Fundamentos técnicos para a Cultura de Segurança de Alimentos

1 – Crie expectativas de desempenho

- claras, simples, baseadas em pontos relevantes e comunique-as a todos;

2 - Estabelecer as expectativas de desempenho baseadas em risco

- Adote os 5 fatores de risco mais relevantes como causa de DTAs e
- Crie situações que os trabalhadores percebam o risco envolvido.

3 – Comunique e compartilhe informações sobre Segurança de Alimentos de forma regular

as pessoas tendem a falar mais frequentemente sobre assuntos importantes para elas

4 – Invista na comunicação de forma criativa, inovadora, original!



Fundamentos Técnicos para a Cultura de Segurança

5 – Elabore um Plano de Comunicação entre

- Identificar incompreensões, dúvidas, corrigir
- Influenciar comportamentos e a cultura
- Permitir aos trabalhadores perceberem a importância da organização;
- Reafirmar os objetivos, valores e propósito da organização;

O que medir?

- As condições físicas e estruturais
- Os processos (PCC, PC, desvios)
- Índices de contaminação
- Ocorrências de DTAs
- O conhecimento
- O comportamento

6 – Estabeleça metas e métricas de desempenho

- Estabeleça objetivos alcançáveis, específicos, baseados em risco, mensuráveis e registráveis;
- Fundamental vincular os objetivos com as consequências de realizá-los;
- Garanta que o atingimento dos objetivos trarão além dos resultados esperados, também reconhecimento e recompensas por sua realização;



Fundamentos Técnicos para a Cultura de Segurança de Alimentos

5 – Elabore um Plano de Comunicação entre os trabalhadores

- Identificar incompreensões, dúvidas, corrigir pontos não claros;
- Influenciar comportamentos e a cultura dentro da organização;
- Permitir aos trabalhadores perceber que o que eles pensam é significativa para a organização;
- Reafirmar os objetivos, valores e propósito da organização entre os trabalhadores;

6 – Estabeleça metas e métricas de desempenho

- Estabeleça objetivos alcançáveis, específicos, baseados em risco, mensuráveis e registráveis;
- Fundamental vincular os objetivos com as consequências de realizá-los;
- Garanta que o atingimento dos objetivos trarão além dos resultados esperados, também reconhecimento e recompensas por sua realização;
- Identifique os motivos de insucesso e estabeleça ações corretivas.



Líder na Cultura de Segurança de Alimentos

1 – Estabeleça uma visão, um propósito

demonstre clareza no objetivo
gere estímulos

2 – Haja como um treinador, instrutor (Coach)

ouça o que todos tem a dizer
dê *feedback* construtivo
mantenha-se positivo e pró-ativo

3 – Abrace a causa da mudança

envolva todos as pessoas
tome a frente da mudança



Líder na Cultura de Segurança de Alimentos

4 – Demonstre credibilidade

seja o exemplo

todos são responsáveis inclusive o líder

seja organizado (externa e internamente)



5 – Crie situações para que os trabalhadores conheçam os riscos associados as suas práticas e como gerencia-los;

6 – Mantenha postura de ‘cultura positiva’ aprendendo com os incidentes de DTAs internos e externos à organização;



Causas de Insucesso

- Falta de habilidade do trabalhador
- Não sabe O QUÊ deve fazer ou COMO fazer;
- Sistema é INEFICIENTE – não oferece as condições necessárias e abre oportunidade para ‘jeitinhos’ ou ‘atalhos’ no fazer as coisas;
- Falta de motivação – não quer fazer ou não gosta.

[...] de modo geral, uma organização obterá mais daquilo que tolera [...]

Yiannas, 2009, p.49

Como agir?

- **Manter alto nível de**
 - Envolvimento
 - Conhecimento
 - Reforços positivos
 - Monitoramento
 - Adequação física e estrutural
 - Energia
- **Reforçar** comportamentos específicos

Consequências incertas ou pouco claras dificultam o envolvimento, motivação e assertividade entre os trabalhadores!



Pilares da Cultura Organizacional



- 1 – Respeito às pessoas**
- 2 – Liberdade e Responsabilidade**
- 3 – Trabalho em equipe e atitude inovadora**
- 4 – Honestidade, solidariedade e cumprimento dos compromissos**
- 5 – Equidade, justiça e qualidade de serviços**

- 6 – Liderança e busca de excelência**
- 7 – Capacitação, desenvolvimento pessoal**
- 8 - Comunicação efetiva**
- 9 – Consciência ecológica**
- 10 – Compromisso com o desenvolvimento do país**



QUAIS OS DESAFIOS (OPORTUNIDADES) PARA NÓS MÉDICOS-VETERINÁRIOS NESSE CONTEXTO?



