



Segurança  
Segurança  
Segurança  
Segurança  
Segurança

Segurança  
Segurança  
Segurança  
Segurança  
Segurança



## **TOP SER HUMANO 2026** CATEGORIA ORGANIZAÇÃO

**EXCELÊNCIA ORGANIZACIONAL**

**Programa Transformação  
Cultural de SSMA:  
Prosperar é voltar em  
segurança todos os dias**

**ELABORADORES:**

Gislaine Windmoller Buzzatti, Mauro Schneider Martin e Ricardo Munhoz

**Bruning Tecnometal LTDA**



**BRUNING**  
TECNOMETAL



## SUMÁRIO

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                       | <b>4</b>  |
| <b>DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO .....</b>                      | <b>5</b>  |
| Objetivo do case e público-alvo .....                         | 5         |
| Uma cultura alinhada aos valores .....                        | 6         |
| Conhecer a realidade para agir pensando no futuro .....       | 7         |
| Segurança não é regra: é cultura .....                        | 11        |
| É tudo uma questão de atitude: você viu, você participa ..... | 15        |
| Resultados .....                                              | 17        |
| Investimentos do Projeto .....                                | 20        |
| <b>CONCLUSÃO .....</b>                                        | <b>21</b> |
| <b>BIBLIOGRAFIA .....</b>                                     | <b>22</b> |
| <b>INFORMAÇÕES DA EMPRESA.....</b>                            | <b>23</b> |



## SINOPSE

O Programa Transformação Cultural de SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente) representa um marco na jornada de evolução cultural da Bruning. Desde 2021, a empresa vem fortalecendo sua identidade organizacional com foco em inovação, sustentabilidade, protagonismo e valorização das pessoas. Nesse contexto, identificou-se a oportunidade de avançar de uma postura predominantemente reativa para uma cultura cada vez mais preventiva, participativa e sustentável nas rotinas de trabalho no que tange à temática da segurança.

Estruturado de maneira conectada à realidade da operação, ele tem como propósito desenvolver um modelo próprio de cultura preventiva em saúde, segurança e meio ambiente, fortalecendo comportamentos seguros, autonomia e responsabilidade compartilhada. Além de implantar processos, se buscou consolidar valores e atitudes para transformar o cuidado em parte natural do dia a dia de cada pessoa.

Os resultados já atingiram mais de 3 mil pessoas na fábrica da Bruning, em Panambi/RS, e reforçam a efetividade da transformação: redução de 43% nas ocorrências registradas e de 37% nas despesas diretas relacionadas a acidentes de trabalho, além do avanço no engajamento das equipes, com maior participação ativa no cuidado mútuo e na prevenção.

Contatos: \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_



## INTRODUÇÃO

“Segurança em primeiro lugar” é um comportamento inegociável na Bruning e parte essencial da forma como a empresa entende prosperidade: fazer o que é certo, gerar resultados e ter saúde. Para que esses pilares estejam equilibrados, precisamos aumentar esforços quando o assunto é segurança, em uma busca constante por melhorias que permitam que todas as pessoas voltem bem para casa – todos os dias. Em um ambiente industrial repleto de atividades complexas, em constante evolução tecnológica, crescimento operacional e transformação constante dos processos, a segurança precisa estar posicionada como um valor estratégico para a sustentabilidade do negócio.

Em 2021, a Bruning intensificou um importante movimento de transformação cultural, impulsionado pelos desafios relacionados à modernização da empresa, ampliação da capacidade produtiva e fortalecimento de uma cultura cada vez mais conectada ao protagonismo das pessoas. A partir de um diagnóstico cultural, nasceu o Programa Transformação Cultural de SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente), estruturado como parte do escopo do Projeto Transformação e desenvolvido em paralelo à consolidação do Comitê de Cultura Organizacional.

Franco (2018) afirma que adotar técnicas eficientes e fundamentos sólidos na promoção de ambientes seguros é a base para prevenir acidentes e oportunizar um local onde todas as pessoas se sintam protegidas em suas atividades laborais. Por isso, o programa foi construído considerando que a prevenção vai além de normas e procedimentos: ela depende das relações, atitudes, percepções e decisões tomadas diariamente pelas pessoas no ambiente de trabalho.

Os pontos mais importantes do programa estão relacionados com as atitudes de cada pessoa, entendendo que é necessário protagonismo das lideranças, diálogo



aberto e construtivo entre colegas, aprendizado constante e a criação de um ambiente onde todas as pessoas se sintam corresponsáveis pelo cuidado consigo mesmas e com os outros.

A metodologia de desenvolvimento foi estruturada de maneira escalonada e em diferentes frentes de atuação, envolvendo etapas de diagnóstico, construção de ferramentas, capacitações, testes em linhas piloto e expansão gradual para toda a operação. Além disso, foram implementadas outras ações, entre elas: 1) Comunicação interna; 2) Rituais de liderança; 3) Campanhas de sensibilização; 4) Fortalecimento das Regras de Ouro Institucionais de Segurança; 5) SIPATs com metodologias interativas; 6) Reconhecimento de boas práticas; 7) Acompanhamento de indicadores e 8) Criação de espaços permanentes de escuta e alinhamento com as equipes.

Com evolução progressiva desde sua implantação, o programa atingiu toda a empresa em 2024. Atualmente, o programa permanece ativo e integrado aos fóruns estratégicos, aos processos de gestão e às práticas de desenvolvimento humano da organização, consolidando a segurança como parte da identidade cultural da Bruning.

## DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

### Objetivo do case e público-alvo

Este case tem como objetivo apresentar o processo de implementação do Programa Transformação Cultural de SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente) na Bruning Tecnometal (indústria metalmeccânica, sediada em Panambi, Rio Grande do Sul): desde o seu planejamento, em consonância com as necessidades de evolução do negócio, até o momento atual, demonstrando seus impactos positivos no



fortalecimento dos comportamentos inegociáveis da cultura no que tange, principalmente, aos valores Pessoas e Sustentabilidade.

O Programa aplica-se a todo o público da Bruning, em torno de 2.600 pessoas, e tem como objetivos:

- 1) **Objetivo geral:** criar um processo próprio de cultura de prevenção autônoma de saúde ocupacional, segurança e meio ambiente nos locais de trabalho.
- 2) **Objetivos específicos:**
  - Agir na base da pirâmide de acidentes, eliminando as causas raízes antes que o evento aconteça;
  - Fornecer dados reais para ajustar processos, atualizar procedimentos operacionais e melhorar treinamentos;
  - Promover um ambiente de transparência e confiança, onde todos cuidam ativamente uns dos outros;
  - Identificar e corrigir problemas no ambiente de trabalho de maneira preventiva, evitando lesões ou danos materiais.

### Uma cultura alinhada aos valores

Em 2021 a Bruning iniciou o Programa de Cultura Organizacional, a base para a transformação estratégica da organização. A primeira ação foi a realização de um diagnóstico sistêmico, que delimitou necessidades de mudanças em alguns comportamentos organizacionais. A partir disso, foram identificadas forças que se demonstravam impulsionadoras ou restritivas para a mudança que a Bruning buscava.

Um comitê de cultura composto pela diretoria da empresa, gerentes representantes e coordenações foi formado para discutir o funcionamento da



organização e elaborar um plano para mudança cultural, fundamentado nos valores organizacionais. Este comitê baseou-se no campo de forças mapeado no diagnóstico, e, entre as forças identificadas como prioridade de trabalho se destacava o respeito às pessoas, que se desdobrou em três temáticas: jornada da pessoa colaboradora, diversidade e inclusão e segurança do trabalho.

A partir dessa identificação, um programa exclusivo para verificação da situação atual da segurança passou a ser desenvolvido, trazendo dados reais e percepções da equipe. Para além de normas e diretrizes, era preciso entender os contextos e atuar com mais ênfase em ações preventivas e mudanças de hábitos, pois conforme Neto (2024) “a segurança é mais uma questão cultural do que técnica ou gerencial”. Foram analisadas fraquezas e fortalezas, bem como identificadas possibilidades de alterações de processos, implementação de novas metodologias de trabalho e melhorias para que as pessoas fossem protagonistas da mudança cultural desejada, e para que a segurança e saúde ocupacional fossem pilares cada vez mais fortes na Bruning.

### Conhecer a realidade para agir pensando no futuro

A Bruning seguia em pleno crescimento. Por se tratar de um ambiente industrial de alta complexidade, envolvendo processos como conformação, soldagem, usinagem, movimentação de cargas, pintura e montagem, se tornou cada vez mais necessária a atuação de uma cultura para fortalecer o cuidado com as pessoas e consolidar a segurança como um pilar inegociável.

A taxa de frequência de acidentes era um dado importante a ser considerado, afinal os números se mostravam maiores a cada ano, como aponta a Figura 1. Para além dos indicadores reativos, como os números de acidentes, se percebeu que era



necessária uma visão preventiva, estratégica e cultural, pois como afirmam os estudos de Neto (2024), os novos desafios da área de saúde e segurança do trabalho tem seu eixo fortemente voltado aos aspectos sociais, com promoção e proteção das pessoas presentes na organização.

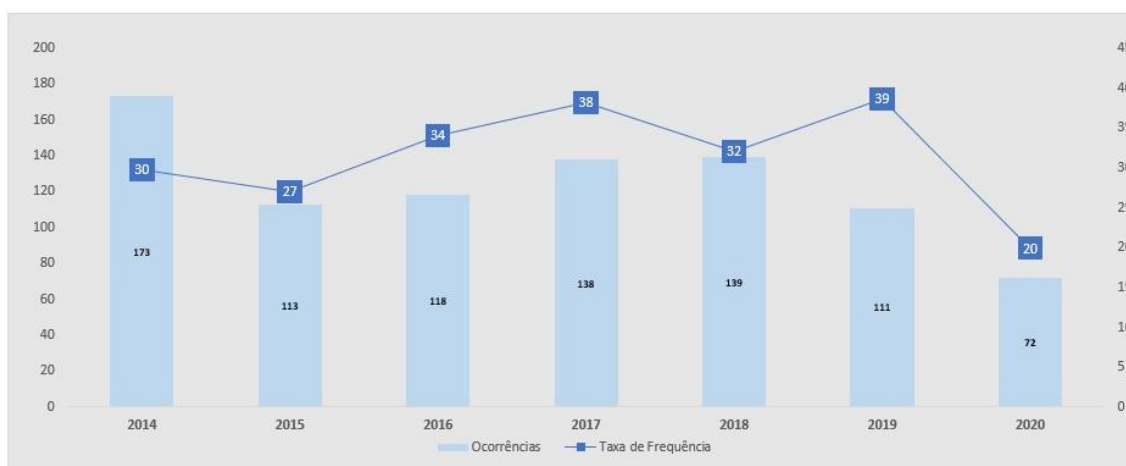


**Figura 1:** Número absoluto e taxa de frequência de acidentes na Bruning entre 2014 e 2020. <sup>1</sup>

Combinar teoria e prática para implementar novas medidas de segurança do trabalho, conforme Miranda e Lima (2018), é fundamental para garantir a compreensão sobre os princípios teóricos e sua real aplicação nos ambientes produtivos. Pensando nisso, a empresa de consultoria Produzzare foi escolhida como parceira estratégica no desenvolvimento de todo o Programa, auxiliando desde os dados de diagnóstico e identificação até a implementação em toda a empresa.

O passo inicial era entender o grau de maturidade do assunto segurança ocupacional na empresa, apoiado em um modelo que ilustra a relação direta entre cultura de segurança e redução de acidentes de trabalho: o gráfico da curva de Bradley, desenvolvido pela empresa DDS+ Consulting. Este modelo mostra que à

<sup>1</sup> É importante ressaltar que o número de acidentes e, consequentemente, a taxa de frequência, diminuíram de 2019 para 2020, em função da Pandemia de Covid-19. A redução dos valores de 2019 a 2020 não retratavam a realidade da fábrica, pois houve uma redução significativa de horas trabalhadas, gerando menor risco de acontecerem os acidentes.



medida em que a maturidade acerca da temática da segurança aumenta, o número de acidentes diminui drasticamente, como exposto na Figura 2.

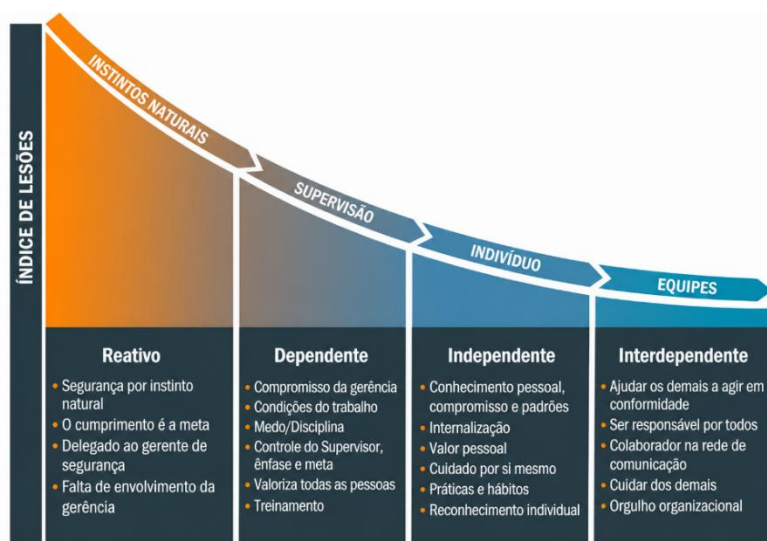


Figura 2: Gráfico da curva de Bradley

O resultado do diagnóstico mostrou que a empresa, dentro de 4 níveis, estava no nível “Reativo”, que é caracterizado pela dependência de cobranças, ou seja, quando as pessoas só promovem a segurança ou agem com segurança se são cobradas ou apenas depois que os acidentes acontecem.

Conforme Pegatin (2020), existe uma preocupação nacional em promover práticas prevencionistas em segurança do trabalho, mas para entender todos os aspectos, as pessoas diretamente envolvidas naquele ambiente devem ser ouvidas. Por isso, o questionário foi aplicado na fábrica da Bruning e envolveu todas as lideranças de produção. Ele continha 85 questões específicas e objetivas, com temáticas de gestão/legislação, manipulação e armazenagem de materiais, segurança em máquinas, dispositivos e ferramental, projeto de posto de trabalho e condições ambientais. Ainda, havia 9 questões de conhecimento específico sobre SSMA. Os resultados mostravam que a ação necessária para prevenção de acidentes era um obstáculo a ser superado. A identificação das causas e a organização dos



espaços de trabalho eram pontos fracos e que necessitavam de atuação imediata, como mostram os gráficos mostrados na Figura 3.

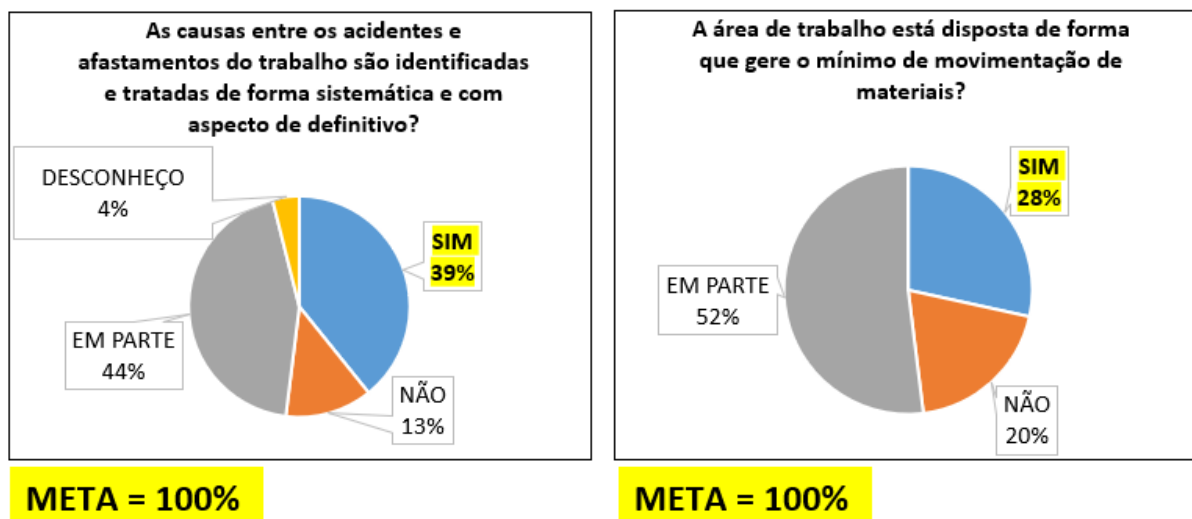


Figura 3: Gráficos com os resultados do diagnóstico de Cultura em SSMA

A evolução tecnológica e expansão fabril foram pontos observados logo no início do questionário, situações que aumentaram a exposição a riscos e exigiram novos padrões de segurança. Além disso, percebemos que apenas regras e procedimentos não sustentariam os resultados sem que houvesse mudança de comportamento e engajamento, conforme defende Bley (2014). Para que isso acontecesse, os maiores aliados precisavam ser os times de gestão.

Identificou-se, então, a necessidade de desenvolver líderes mais atuantes como referência e multiplicadores da cultura de segurança. Esse processo foi facilitado pelas forças identificadas no diagnóstico. Entre os principais indicadores positivos, destacou-se o comprometimento da empresa com investimentos em tecnologia e desenvolvimento das pessoas. Ainda, foi identificada uma forte conexão das pessoas com o propósito organizacional e um senso coletivo de responsabilidade em relação aos resultados da empresa. A Bruning, que já possuía programas estruturados de capacitação, desenvolvimento de lideranças e melhoria contínua,



além de um ambiente com grande potencial de engajamento das equipes, utilizou essa estratégia para potencializar o conhecimento e fortalecer os times de gestão para uma atuação mais efetiva nos aspectos da segurança. Com isso, passou a conectar segurança diretamente aos novos direcionadores da cultura e à sustentabilidade do negócio.

Outro ponto relevante foi a existência de iniciativas já voltadas ao cuidado com as pessoas, saúde e qualidade de vida, criando uma base importante para o fortalecimento da cultura preventiva. A empresa também apresentava maturidade em processos de gestão, estruturação de indicadores e acompanhamento de resultados, o que favoreceu a implementação de uma transformação cultural mais ampla.

Por outro lado, o diagnóstico de SSMA evidenciou indicadores de atenção importantes relacionados à segurança comportamental e à cultura operacional. Foi identificada baixa percepção de risco em algumas rotinas, além da presença de um movimento informal de “dar um jeito”, no qual práticas inseguras acabavam sendo naturalizadas em algumas situações operacionais.

Com isso, o diagnóstico deixou claro que o desafio da Bruning não estava apenas em revisar procedimentos ou ampliar controles operacionais, mas principalmente em transformar comportamentos, fortalecer relações de confiança e consolidar a segurança como um valor cultural genuinamente incorporado por toda a organização.

### Segurança não é regra: é cultura

A aplicação prática do Programa Transformação Cultural em SSMA iniciou com a estruturação de metodologias voltadas à prevenção, padronização de processos e fortalecimento do comportamento seguro. Investimentos adequados em segurança do



trabalho, como afirmam Miranda e Lima (2018), não apenas reduzem o número de acidentes e doenças ocupacionais, mas também apoiam a evolução da eficiência operacional, melhoram o bem-estar das pessoas colaboradoras e ajudam a construir uma cultura organizacional mais voltada à prevenção de riscos.

O primeiro passo foi a definição de uma política de gestão e engenharia de SSMA, desenvolvendo diretrizes estratégicas, plano de ação, criação e inclusão de Comitês de Segurança. Além disso, foi realizada a revisão do sistema de gestão da saúde e higiene ocupacional, revisão do plano de gerenciamento de resíduos industriais, identificação e detalhamento do perfil acidentário, estudo científico de acidentes e afastamentos históricos, e padronização do processo de análise e investigação de acidentes, doenças ocupacionais e desvios de meio ambiente.

Com todos os documentos e estudos construídos, era hora de colocar em práticas as ações, trabalhando com áreas-pilotos e aplicando a metodologia. Para esta escolha, analisamos o histórico de acidentes registrados. Foram selecionadas três linhas – 101, 189 e 302 – distribuídas nas unidades de negócios Automotivo e Agrícola. A Linha 101, por sinal, era uma das áreas com pior performance da empresa, mas logo depois da implementação da Gestão Diária de SSMA, zerou os acidentes, passando para uma das linhas de melhor performance. A Figura 4 mostra os números de acidentes das áreas antes da implantação do piloto e o compilado dos meses seguintes em 2022, bem como as ações realizadas e a quantidade das mesmas.



| ACIDENTES COM E SEM AFASTAMENTO |                |         |         | TOTAL BRUNING                                                                                                                                       | 110 |
|---------------------------------|----------------|---------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|                                 | Acumulado 2022 | Jan/Abr | Mai/Dez | ✓ 225 encontros GD Operação<br>✓ 06 encontros Comitê de Segurança<br>✓ 01 evento KAIZEN (49 oportunidades)<br>✓ 15 HRN reduzidos a partir do KAIZEN |     |
| AUTOMOTIVO                      | 16             | 3       | 13      |                                                                                                                                                     |     |
| ÁREA PILOTO (302)               | 3              | 2       | 1       |                                                                                                                                                     |     |
|                                 | Acumulado 2022 | Jan/Jul | Ago/Dez | ✓ 160 encontros GD Operação<br>✓ 03 encontros Comitê de Segurança                                                                                   |     |
| AGRÍCOLA                        | 21             | 12      | 9       |                                                                                                                                                     |     |
| ÁREAS PILOTO (101 e 189)        | 5              | 5       | 0       | <b>OBS:</b> A linha 101 era a de pior performance. Desde o início do projeto não aconteceram mais acidentes.                                        |     |

Figura 4: Performance inicial do Projeto. Dados de dezembro de 2022.

Como podemos observar, após o início do piloto, os acidentes nas áreas contempladas reduziram em 86%, oportunizando, também, uma redução de custos diretos com acidentes em 80%.

Uma das principais metodologias adotadas foi a implementação de ferramentas proativas de segurança, com destaque para o registro de quase-acidentes, identificação de desvios, blitz de segurança e realização de Diálogos Diários de Segurança (DDS). Essas práticas passaram a fazer parte da rotina operacional com o objetivo de identificar comportamentos inseguros, corrigir desvios antes que gerassem acidentes e ampliar a percepção de risco das equipes, aspectos citados por Rojas (2015) como cruciais para a evolução da segurança nas rotinas de trabalho.

As práticas são estruturadas da seguinte forma:

**Gestão diária de segurança (GD):** rotina estruturada de acompanhamento das operações, realizada pelas lideranças e equipes operacionais, com foco na prevenção de acidentes e na rápida identificação de riscos, desvios e oportunidades de melhoria. A prática envolve o monitoramento contínuo dos indicadores de



segurança, análise das ocorrências, acompanhamento de planos de ação e realização de alinhamentos frequentes com as equipes.

**Diálogos Diários de Segurança (DDS):** conversas rápidas e objetivas realizadas pelas lideranças junto às equipes antes do início das atividades (Anexo 1). O objetivo é reforçar orientações de segurança, alertar sobre riscos das operações, compartilhar aprendizados de ocorrências e fortalecer o comportamento seguro no ambiente de trabalho.

**Quase-acidentes:** situações inesperadas que poderiam resultar em acidente, lesão ou dano material, mas que, por circunstâncias favoráveis, não chegaram a gerar consequências efetivas. O registro e análise dessas situações permitem identificar fragilidades nos processos antes que ocorrências mais graves aconteçam. No Programa Transformação, os quase-acidentes passaram a ser tratados como importantes oportunidades de aprendizagem e antecipação de riscos.

**Desvios:** condições ou comportamentos que não atendem aos padrões estabelecidos de segurança, saúde, meio ambiente ou operação. Eles podem estar relacionados a falhas em equipamentos, ausência de proteção, utilização inadequada de EPIs, práticas inseguras ou descumprimento de procedimentos. A identificação e tratamento dos desvios fazem parte da estratégia preventiva do Programa, contribuindo para reduzir riscos e fortalecer a disciplina operacional.

**Comitê de segurança:** é um grupo multidisciplinar responsável por discutir temas relacionados à saúde e segurança do trabalho, analisar indicadores, acompanhar ocorrências, propor melhorias e fortalecer ações preventivas dentro da organização. O comitê atua como espaço de alinhamento entre áreas, lideranças e equipes, promovendo maior participação das pessoas nas decisões relacionadas à segurança e reforçando o compromisso coletivo com a cultura preventiva.



**Indicadores:** são ferramentas utilizadas para acompanhar, medir e avaliar o desempenho das ações de saúde e segurança dentro da organização. No Programa Transformação, os indicadores foram divididos entre reativos — como número de acidentes, taxa de frequência e custos relacionados às ocorrências — e proativos, como registros de quase-acidentes, desvios, DDS e blitz de segurança. O acompanhamento contínuo desses dados permitiu identificar tendências, direcionar ações de melhoria e avaliar a evolução da maturidade da cultura de segurança.

Essas ferramentas estão diretamente relacionadas com o envolvimento das pessoas em cada etapa de acompanhamento. Mendes e Dias (2019) destacam que quando há envolvimento ativo dos funcionários na prevenção de acidentes, é possível desenvolver uma cultura de segurança mais participativa, com maior consciência de riscos e engajamento no ambiente de trabalho.

É tudo uma questão de atitude: você viu, você participa

O programa estruturou um modelo contínuo de auditoria, acompanhamento e suporte às áreas. A estratégia utilizada proporcionou que as ferramentas fossem aplicadas de maneira consistente, repetitiva e padronizada, garantindo maior maturidade operacional ao longo do tempo. Entre os pilares metodológicos definidos estavam: não permitir customizações nos processos, repetir continuamente as práticas até consolidar hábitos seguros, auditar constantemente e treinar as pessoas de forma permanente.

O fortalecimento da comunicação rápida e integrada das ocorrências foi outro grande movimento. A Bruning implementou um fluxo estruturado envolvendo reporte médico (Anexo 2), comunicação interna (Anexo 3), investigação de incidentes, análise de causa raiz (Anexo 4) e realização de GEMBA's com a diretoria (Anexo 5). Esse



modelo aumentou a velocidade de resposta, fortaleceu a transparência das informações e ampliou o aprendizado sobre os riscos presentes na operação.

Para cada acidente, a rotina estruturada se mostrou eficiente: o local do acidente recebe uma placa indicativa e a diretoria, gerência de Desenvolvimento Humano e Organizacional, bem como Coordenação de SSMA e técnico responsável pela área visitam o local do acidente imediatamente após a ocorrência, a fim de entender e reforçar a importância da prevenção.

O desenvolvimento das lideranças também teve papel central na evolução dos indicadores. Foram realizados treinamentos e letramento em saúde e segurança baseados em comportamento, envolvendo lideranças, coordenações, gerências, time SSMA e equipes operacionais. Programas internos de desenvolvimento, como PDL (voltado a nível gerencial e de coordenação) e Camisa 10 (específico para times de liderança), passaram a incorporar fortemente os temas relacionados à segurança, reforçando o papel da liderança como referência prática para as equipes (Anexo 6).

A jornada da pessoa colaboradora também passou por mudanças. A integração, logo na chegada à empresa, inclui um módulo de 4 horas de treinamentos voltados à cultura da segurança, com normas técnicas, distribuição de EPIs e recomendação da correta utilização de cada um. Para todos os níveis de operação existem treinamentos básicos obrigatórios que duram de 7 a 15 dias. Os desenvolvimentos acontecem antes da pessoa colaboradora ir para sua área de trabalho, ou seja, a pessoa colaboradora só será direcionada ao trabalho quando todos os treinamentos forem cumpridos e quando ela estiver apta para a operação.

Além das ações operacionais, o programa investiu em campanhas permanentes de conscientização e engajamento, utilizando dinâmicas práticas, SIPAT (Semana Interna de Prevenção aos Acidentes de Trabalho), ações educativas,



comunicação visual, participação das famílias e reconhecimento das linhas com melhores resultados de segurança (Anexo 7). Essas iniciativas ajudaram a aproximar o tema das pessoas colaboradoras, tornando a segurança mais presente nas decisões e relações do dia a dia.

Com a consolidação dessas metodologias, a Bruning passou a fortalecer uma cultura de antecipação, cuidado ativo e responsabilidade compartilhada, transformando a segurança em um compromisso coletivo dentro da organização.

## Resultados

É fundamental que todas as pessoas na empresa entendam a importância dos conceitos fundamentais de segurança e consigam aplicar práticas eficazes nas suas rotinas de dia, a dia a fim de prevenir acidentes e proteger a saúde de toda a equipe (MENDES E DIAS, 2019). Com isso, os resultados são melhores a cada novo ciclo.

Entre os principais indicadores reativos monitorados estiveram a taxa de frequência de acidentes, o número total de ocorrências, os custos relacionados aos acidentes e o Fator Acidentário de Prevenção (FAP). A empresa passou a acompanhar de forma sistemática sua série histórica, buscando compreender tendências, causas raízes e oportunidades de melhoria contínua. Em 2025, a Bruning alcançou a menor taxa de acidentes dos últimos 12 anos (Figura 5), além da menor média mensal de ocorrências do mesmo período histórico, como mostra a Figura 6. O programa também contribuiu para a redução do FAP ao menor índice dos últimos 16 anos, fortalecendo a visibilidade positiva da empresa perante órgãos regulamentadores e reforçando os pilares sociais de ESG.



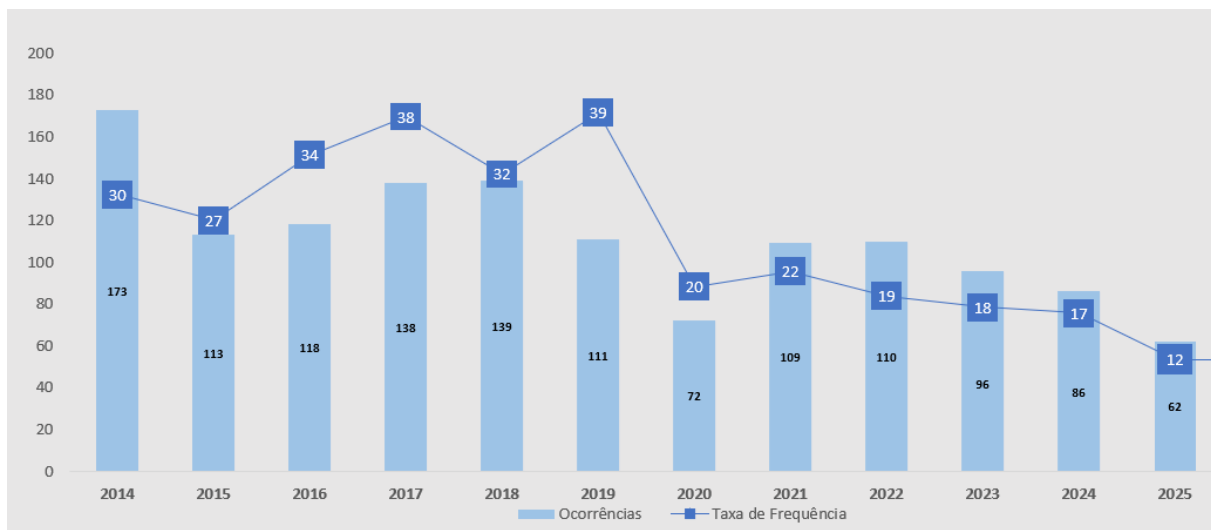


Figura 5: Acompanhamento histórico das ocorrências e taxa de frequência de acidentes

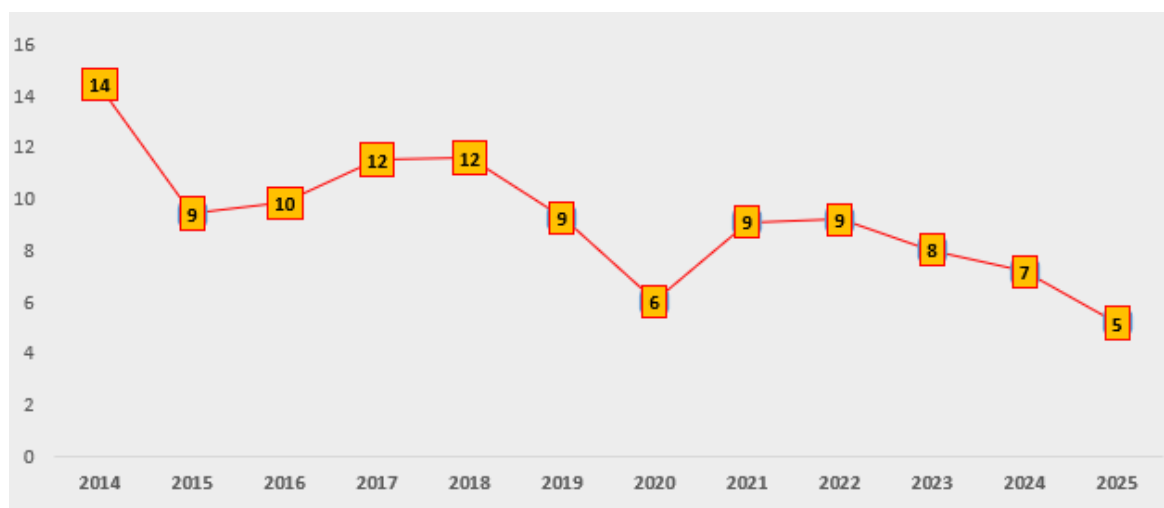


Figura 6: Taxa média mensal de acidentes – histórico últimos 12 anos

Além disso, o acompanhamento financeiro das ocorrências permitiu avaliar de forma concreta os impactos das ações implementadas, como mostra a Figura 7. Entre 2021 e 2025 houve redução de aproximadamente 37% nas despesas relacionadas às ocorrências de segurança, representando uma economia anual estimada em aproximadamente R\$ 661 mil. Paralelamente, o número de ocorrências apresentou redução de aproximadamente 43% no período de implantação do projeto, passando de 109 registros em 2021 para 62 em 2025.





Figura 7: Ocorrências e custos aproximados – histórico últimos 5 anos

O Programa também valorizou fortemente os indicadores proativos, compreendendo que a prevenção é um dos principais elementos para transformação cultural. Foram monitorados registros de quase-acidentes, identificação de desvios, diálogos de segurança (DDS) e blitz de segurança, criando uma lógica de antecipação aos riscos antes que as ocorrências acontecessem. A Figura 8 mostra os dados registrados apenas no ano de 2025, confirmando que os times estão engajados com a segurança e atuam como promotores das ações.

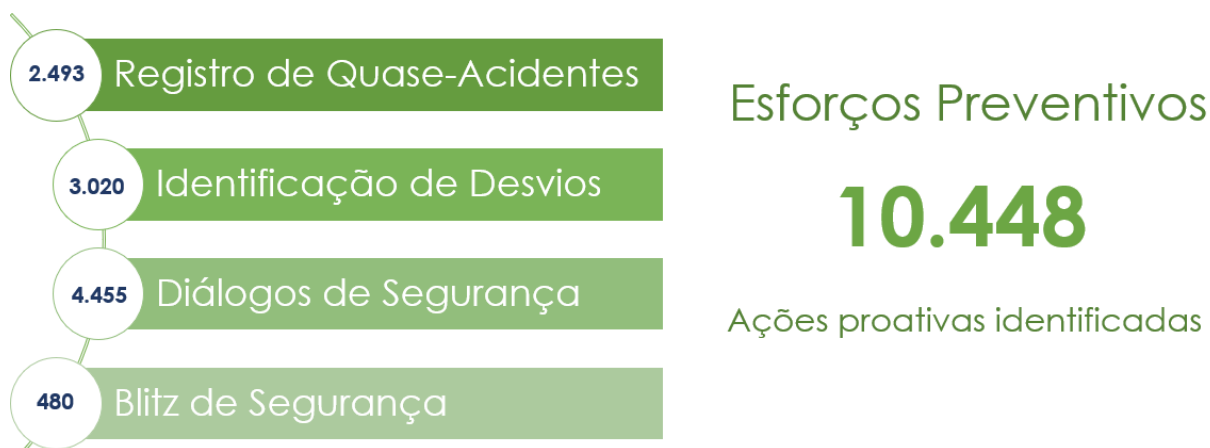


Figura 8: Dados registrados em indicadores proativos em 2025



Nos indicadores qualitativos, tivemos evolução quanto à segurança psicológica, sentimento de pertencimento, confiança entre liderança e equipes, engajamento, cuidado ativo e fortalecimento de uma postura mais prevencionista e menos reativa diante dos riscos. Esses fatores passaram a ser compreendidos como elementos essenciais para sustentação da cultura de segurança e da prosperidade do negócio.

Vale destacar que um benefício muito importante nesta jornada está relacionado à maturidade da liderança. O engajamento das lideranças passou a ser compreendido como fator central para alcançar excelência em saúde e segurança, tornando gestores e lideranças protagonistas na sustentação da cultura construída ao longo do projeto. A segurança deixou de ser responsabilidade exclusiva do SSMA e passou a integrar efetivamente a gestão do negócio.

O trabalho reforçou o entendimento de que a transformação cultural em segurança é um processo contínuo, construído por meio da repetição disciplinada das práticas, acompanhamento próximo das lideranças, fortalecimento dos comportamentos desejados e evolução permanente das pessoas e processos. Dessa forma, o Programa TransformAção consolidou uma base sustentável para a melhoria contínua em saúde, segurança e meio ambiente dentro da organização.

### Investimentos do Projeto

Além dos investimentos financeiros e da mobilização de equipes multidisciplinares, o Programa TransformAção exigiu um compromisso contínuo da Bruning com a evolução da cultura de segurança. Os recursos aplicados ao longo dos anos demonstram que a segurança deixou de ser tratada apenas como requisito operacional, passando a ocupar uma posição estratégica no negócio, conectada diretamente ao cuidado com as pessoas, à sustentabilidade e à prosperidade.



| Recursos    | Valor                                                                                                                                | Detalhamento                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Financeiros | 2022: R\$ 120.000,00<br>2023: R\$ 120.000,00<br>2024: R\$ 120.000,00<br>2025: R\$ 120.000,00<br>2026: R\$ 120.000,00                 | Recursos destinados ao diagnóstico de clima e cultura em SSMA, consultoria estratégica com a Produttore, desenvolvimento das ferramentas, auditorias, ações de sensibilização, campanhas preventivas, materiais de comunicação, treinamentos e acompanhamento das rotinas de gestão.                             |
| Humanos     | Atuação integrada de lideranças, SESMT, RH, coordenações, gerências e diretoria (aproximadamente 250 pessoas diretamente envolvidas) | Participação ativa das lideranças operacionais e estratégicas no acompanhamento da Gestão Diária de Segurança (GD), DDS, blitz de segurança, investigações de ocorrências, auditorias e planos de ação. Envolvimento contínuo das equipes na construção da cultura preventiva e fortalecimento do cuidado ativo. |

Tabela 1 – Investimentos do Programa Transformação Cultural em SSMA

## CONCLUSÃO

O Programa Transformação em SSMA consolidou-se como um importante movimento de transformação cultural dentro da Bruning, fortalecendo a segurança como um valor inegociável e ampliando a conexão entre pessoas, liderança e operação.

A jornada que começou em 2022 demonstrou que o trabalho para construir uma cultura sólida em saúde, segurança e meio ambiente exige constância, disciplina, proximidade da liderança e envolvimento genuíno das pessoas. A partir do diagnóstico inicial, da aplicação em área piloto e da expansão gradual para todas as linhas e unidades da empresa, foi possível estruturar um modelo sustentável, baseado em padronização, acompanhamento contínuo, fortalecimento dos comportamentos seguros e melhoria contínua – modelo este que perdura e segue para os próximos anos, atento à prevenção e antecipação de riscos.

Os resultados alcançados evidenciam a maturidade construída ao longo do programa. A redução das ocorrências, a diminuição dos custos relacionados aos acidentes, a evolução dos indicadores proativos e o fortalecimento do engajamento



das equipes demonstram que a transformação cultural aconteceu de maneira concreta e consistente. Junto aos ganhos quantitativos, o Programa também promoveu avanços importantes relacionados à confiança entre liderança e equipes, segurança psicológica, sentimento de pertencimento e fortalecimento dos valores organizacionais.

O Programa Transformação foi além do seu objetivo inicial e faz parte da evolução contínua da Bruning, contribuindo para um ambiente mais seguro, humano, colaborativo e sustentável. A segurança deixou de atuar apenas como uma obrigação técnica e passou a integrar efetivamente a estratégia, a cultura e a forma de gestão da organização. Porque entendemos que prosperar, em sua essência, é poder estar com quem se ama. Prosperar é voltar em segurança todos os dias.

## BIBLIOGRAFIA

BLEY, Juliana Zilli. **Comportamento seguro: a psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes**. 2. ed. Belo Horizonte: Artesã Editora, 2014.

FRANCO, D. **Segurança do Trabalho: Fundamentos e Técnicas**. Editora Senac São Paulo, 2018.

MENDES, R.; DIAS, E. C. **Segurança do Trabalho: Conceitos e Práticas**. Editora Saraiva Educação, 2019.

MIRANDA, C. C.; LIMA, M. R. **Segurança do Trabalho: Teoria e Prática**. Editora Érica, 2018.

NETO, Geraldo Taveira. **Contribuição à Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho: segurança e saúde no trabalho “Um desafio que desafia”**. São Paulo: Nelpa, 2024.



PEGATIN, Thiago de Oliveira. **Segurança no trabalho e ergonomia**. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2020.

ROJAS, Pablo. **Técnico em segurança do trabalho**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

## INFORMAÇÕES DA EMPRESA

“Gerar prosperidade conectando pessoas e tecnologias”: esse é o nosso propósito. Fundada em 1947 e situada em Panambi, no Rio Grande do Sul, a Bruning Tecnometal é uma empresa metalmeccânica que iniciou sua trajetória como tornearia, atendendo manutenção de equipamentos agrícolas importados. Com o passar dos anos, diversificou sua produção e hoje atua nos segmentos agrícola, rodoviário, construção e automotivo, desenvolvendo soluções e componentes de alta complexidade para importantes clientes nacionais e internacionais. Ao longo de oito décadas, se consolidou como empresa referência em inovação, tecnologia e qualidade, mantendo forte investimento no desenvolvimento das pessoas e na evolução contínua do negócio.

Com um parque fabril moderno e processos produtivos altamente especializados, distribuídos em cerca de 130mil m<sup>2</sup>, a Bruning conta com aproximadamente 2.600 pessoas colaboradoras efetivas e temporárias distribuídas entre áreas produtivas, administrativas e estratégicas.

Sustentado pelos nossos valores – Pessoas, Clientes, Resultado e Sustentabilidade, nosso propósito reflete o compromisso em promover crescimento sustentável, desenvolvimento das pessoas e geração de valor para clientes, comunidade e sociedade.

