

7. Uma nova religião

Os seres humanos, dizem as pesquisas, têm uma capacidade ilimitada para criar sistemas de crenças pelos quais viver. Os seres humanos também podem ter uma necessidade insaciável de tais sistemas de crenças (Taylor, 2007). Isso ocorre porque os sistemas de crenças respondem às necessidades humanas fundamentais e existenciais. Eles nos ajudam a entender por que sofremos; oferecem-nos consolo e confiança, uma sensação de segurança. Dão-nos significado, direção, uma ordem à qual nos agarrarmos (Ehrman, 2008). E nos dão regras. Isso não significa que sejam estáticos. À medida que nossas sociedades se desenvolvem e evoluem, o mesmo acontece com nossos sistemas de crenças (R. Wright, 2009). Aquilo no que acreditamos, quais regras escolhemos fazer e seguir nunca está desconectado dos problemas concretos da existência humana, conclui a pesquisadora de religião Karen Armstrong (1993). Os sistemas de crenças são uma resposta contínua a eles. Quando os sistemas de crenças não são mais úteis, quando não conseguem lidar com as preocupações práticas da vida cotidiana, eles acabam mudando. “Deus está morto”, Nietzsche proclamou corajosamente em 1882, mas depois acrescentou: “mas, do jeito que as pessoas são, ainda pode haver por milênios cavernas nas quais sua sombra será mostrada”¹. Essa percepção está por trás do ceticismo sobre a secularização como uma mera *perda* de crenças. Sombras dessas crenças, ou mais, estão por toda parte. Em uma era cada vez mais secular, não é que deixamos de acreditar e seguir regras. Em vez disso, mudamos o que acreditamos e quais regras fazemos e seguimos.

1 Esta é uma frase amplamente citada do filósofo alemão Friedrich Nietzsche, que apareceu pela primeira vez em sua coleção de 1882 *Die frohliche Wissenschaft* (A ciência alegre), Seção 125, mas é ainda mais popularmente associada ao seu clássico *Also sprach Zarathustra* (*Assim falou Zaratustra*).

Depois de proclamar que Deus estava morto, Nietzsche perguntou: “como iremos nos confortar?” Ele reconheceu que a necessidade de conforto ainda estava lá, mas que gradualmente tivemos que mudar o que o fornecia. Onde as crenças religiosas não são mais úteis para fornecer respostas a problemas de segurança e proteção, por exemplo, começamos a nos voltar para outras coisas. E essa transição já vem acontecendo há algum tempo:

A industrialização e a resultante burocratização da cultura americana, descreveram os historiadores organizacionais, erodiram a autoridade das igrejas. Na década de 1890, as ferrovias matavam de seis a sete mil pessoas por ano. Os devotos reconheciam que enfrentavam malfeitores além de seu controle. As igrejas dificilmente poderiam repreender as corporações de forma eficaz. (Stearns, 1990, p. 536)

Como Barry Turner (1978) concluiu na década de 1970, os desastres não eram atos de Deus, mas “feitos pelo homem”. Então, realmente precisávamos começar a procurar em outro lugar formas de explicá-los, adivinhá-los, prevêê-los e evitá-los. As mudanças mais visíveis ocorreram de fato nos últimos quarenta anos. Não é difícil datar o aumento múltiplo e acelerado do número de regras, estatutos e regulamentos de segurança a partir da década de 1970 (Saines et al., 2014; Townsend, 2013) e vê-lo coincidir com o declínio das crenças religiosas e participação em igrejas no Ocidente. Esse intervalo de tempo também corresponde ao crescimento nos gastos públicos com investigações de acidentes (Stoop & Dekker, 2012). Parece que nos voltamos cada vez mais para as regras seculares para nos mantermos seguros e protegidos e para explicações científicas do porquê de as coisas darem errado. A ciência e as instituições seculares captaram o que a religião não podia mais invocar com credibilidade: a explicação do infortúnio humano, e seu suposto domínio. Isso sugere uma figura hipotética (ver a Figura 7.1).

Essa figura sugerida se encaixaria no pensamento da antropóloga social Mary Douglas sobre modernismo e secularização. O modernismo não leva necessariamente à secularização. Embora a participação em igrejas e a afiliação religiosa declarada possam de fato diminuir, não é como se isso deixasse um vácuo – porque outros sistemas de crenças, outras regras, outras autoridades ocupam os lugares recém-desocupados. Como Émile Durkheim antes dela, Douglas acreditava que as relações sociais impulsionam a criação e o congelamento de tipos “religiosos” de crenças, princípios, mitos, regras e rituais.

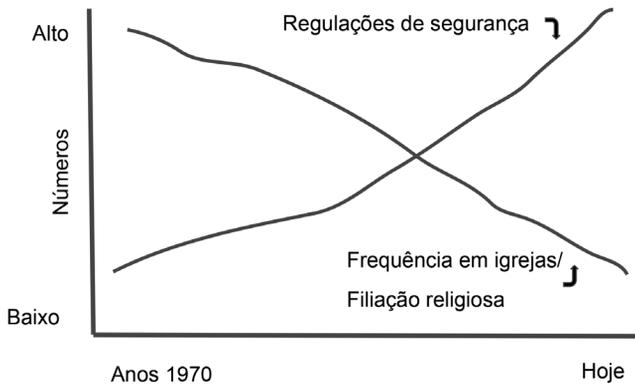


Figura 7.1 Uma hipótese sobre como nós possivelmente trocamos um tipo de fé por outra

Isso também acontece em instituições modernas e seculares (como organizações burocráticas orientadas para a compliance). Expressões de crenças, princípios, mitos, regras e rituais mudam, mas não desaparecem com a modernização (Douglas, 1992). Eles podem ser vistos em saúde e segurança hoje (Besnard & Hollnagel, 2014). O que os torna “religiosos” em espécie, ou pelo menos um bom substituto secular à religião, é, por exemplo:

- As ideias e crenças em segurança são às vezes tomadas com base na fé e na autoridade, em vez de em evidências empíricas. Isso pode incluir a ideia de que um chefe ou supervisor que não segue as regras é devastador para a “cultura de segurança” (Marsh, 2013).
- Coesão social sustentada por rituais, mitos e valores professados. Você pode ver isso nos chamados momentos de “compartilhamento de segurança” antes das reuniões executivas que se assemelham a uma espécie de reflexão religiosa, um minissermão sobre ensinamentos morais ou uma oração comunitária. Você também pode ver isso em cartazes com “a segurança é nossa prioridade número um” espalhados por todo o local de trabalho.
- Instrução moral e vigilância do comportamento. Você pode reconhecer isso na insistência de uma organização em ter uma “conversa de segurança” com um colega que não fez uma lista de verificação *take five* antes de uma tarefa simples.

Esses exemplos mostram que a secularização não é um desengajamento total de crenças, rituais sociais, mitos e autoridade moral, mas uma reformulação e reorientação deles para ajustar e moldar as relações industriais, burocráticas e capitalistas de nossa era. Como Nietzsche previu na década de 1880, a religiosidade continua a atuar na vida corporativa e social (Wood, 2015). Dessas e de outras formas, “as estruturas da sociedade industrial moderna, apesar das grandes modificações em diferentes áreas e culturas nacionais, produzem situações notavelmente semelhantes com tradições religiosas e as instituições que as incorporam” (Berger, 1967, p. 113).

Sistemas de crenças nos dão autoridades, sacerdócios e regras

As tradições e instituições de Berger – e os rituais, mitos e autoridade moral de Douglas – podem ser reconhecidos na saúde e segurança do local de trabalho. Os sistemas de crenças, independentemente da sua origem ou das preocupações humanas em torno dos quais se organizam, dão origem a instituições, a sacerdócios, a autoridades e regras. Como Gergen (2013) ilustrou, uma vez que uma preocupação humana particular (digamos, segurança ocupacional ou saúde mental) começa a se cristalizar em uma ansiedade social mais ampla, ela encoraja uma profissionalização da resposta a ela.

A ascensão do credencialismo e da autoridade moral

O fenômeno tem sido chamado de credencialismo ou fechamento ocupacional. Isso significa que uma ocupação, ou um conjunto de atividades e responsabilidades, fica fechada à entrada de pessoas de fora, amadores e pessoas não qualificadas. O próprio processo de profissionalização tende a definir o que significa “qualificação” e como ela pode ser obtida (e o quanto a profissão está disposta a conceder tal qualificação a pessoas de fora). A profissionalização estabelece normas, direitos exclusivos de fontes de conhecimento, práticas de contratação, códigos de conduta “profissional” e certificação de pessoas, programas, educação, terceirizados, locais e muito mais. Ela pode se estratificar a partir de dentro: demarcando várias camadas de profissionais com base na experiência, antiguidade, tempo de serviço na profissão ou qualificações. Os órgãos profissionais se encarregam de policiar a conduta e o cumprimento dos procedimentos e normas por ela estabelecidos e de patrulhar rigorosamente as

fronteiras de sua profissão. A profissionalização normalmente confere prestígio a quem pertence à classe profissional e tende a desvalorizar ou deslegitimar a *expertise* de quem não faz parte dela. Os membros da classe profissional são incentivados a ter (às vezes até se presume que terão) um compromisso vitalício com seu campo de trabalho. A profissionalização está obviamente ligada ao aumento dos preços dos serviços ocupacionais oferecidos.

O credencialismo é necessariamente exclusivista. É por isso que é chamado de fechamento ocupacional: a profissionalização é uma maneira de manter as pessoas fora de uma determinada ocupação e permitir que apenas algumas pessoas selecionadas entrem. Os sociólogos documentaram como a profissionalização tem sido acompanhada por uma exclusão sistemática das mulheres de determinadas ocupações, seja como resultado involuntário ou mesmo como uma intenção subliminar (Witz, 1990). As origens do fechamento ocupacional podem ser encontradas há muito tempo na história. As guildas medievais eram um excelente exemplo, é claro. Como associações de artesãos ou comerciantes, eles controlavam a prática de seu ofício em uma jurisdição específica (normalmente uma cidade). Eles controlavam o volume de trabalho a ser feito, mantinham o controle sobre a fabricação e propriedade das ferramentas e regulavam o fornecimento de materiais. As guildas controlavam o acesso ao seu ofício e policiavam estritamente o exercício desse ofício fora de seu alcance. De forma fascinante, as guildas têm sido associadas a uma ossificação de práticas. Quase nada de novo era feito dentro delas, pois não foram configuradas para permitir que isso acontecesse. Eram basicamente sistemas fechados e acessíveis apenas a quem se submetesse à sua maneira de fazer as coisas. Qualidade, habilidades e inovação sofreram sob as guildas medievais – para não mencionar a competição e o empreendedorismo. Em contrapartida, essas coisas tenderam a desabrochar e florescer quando e onde as guildas foram abandonadas (Ogilvie, 2011).

A segurança leva a profissionalização e o credenciamento além do que as guildas medievais já fizeram. O interessante é que, quando se trata de segurança, estamos dispostos a imbuir sua classe profissional de uma autoridade *moral* para nos dizer o que é certo e errado. É aí que o profissionalismo e o credencialismo transcendem para uma espécie de sacerdócio. Não só guarda os adornos da profissionalização, como uma divisão hierárquica entre os profissionais e uma classe trabalhadora deferente, ou uma linguagem especializada destinada a facilitar, distinguir e excluir. Acrescenta o tipo de autoridade moral que se desvinculou das leis escritas (ou que nunca foi impulsionada por tais leis em primeiro lugar). Em vez disso, é uma autoridade para dizer o que é certo e errado que se baseia em princípios (ninguém se machuca hoje!), mitos (se um supervisor não

seguir as regras, isso destrói uma cultura de segurança) ou medos (faça a lista de verificação ou você será denunciado). Os profissionais de segurança podem dizer aos trabalhadores que usem um capacete nos campos planos ao redor do Campo Paraíso, por exemplo, mesmo que não exista um regulamento escrito e convencionalmente estabelecido que diga exatamente isso. Usar o capacete é certo; não o usar é errado. A autoridade moral é a capacidade – derivada da exclusividade ocupacional, confiança, respeito, trepidação – de convencer os outros de como o mundo deveria ser. Ou serve para convencer os outros de como devem se comportar para que o mundo se torne como deveria ser.

Dez regras de ouro

Este é o tipo de autoridade moral que produz “dez regras de ouro”. Muitas indústrias têm regras de ouro. Muitas têm dez. As religiões também tendiam a tê-los (e, de fato, dez não era um número incomum). As regras de ouro são derivadas de uma autoridade moral que não obtém sua legitimidade diretamente de leis ou regulamentos convencionalmente estabelecidos. Eles são apresentados, seguidos e policiados porque se tornaram institucionalizados como a coisa certa a fazer. O judaísmo foi, pelo que sabemos, a primeira “religião de regras”. E os hebreus realmente se deram ao trabalho de escrevê-las ao longo de, digamos, um milênio (Kugel, 2007). A genialidade desse arranjo é que ele torna o sistema de crenças virtualmente totalitário. Para onde quer que você se volte, faça o que fizer, qualquer atividade em que esteja envolvido naquele momento (desde entrar em uma casa, lavar suas roupas e preparar uma refeição), o sistema de crenças está lá com você. É literalmente totalizador, envolvendo tudo o que você faz e penetrando profundamente nos menores capilares de sua existência diária. A aspiração de regras de ouro em vários setores é semelhante. Elas são independentes de contexto (ou seja, aplicáveis sempre e em todos os lugares) e minuciosas. Elas devem ser lembradas e aplicadas em tudo o que você faz e aonde quer que vá. Dez regras de ouro (impressas em pequenos cartões do tamanho de um cartão de crédito) são frequentemente usadas em cordões ao redor do pescoço dos trabalhadores. Carregar regras de ouro com você é como a prática em torno do *tefilin* (ou *shel rosh*), amarrando uma pequena caixa de couro contendo versículos da Torá na testa ou no braço por judeus praticantes. Dez mandamentos são afixados perto das entradas de locais e edifícios, como a *Mezuzah* inscrita com textos hebraicos específicos no batente das casas judaicas. Uma comparação interessante é sugerida na Tabela 7.1.

Tabela 7.1 Dez mandamentos e dez regras de ouro

Você não terá outros deuses além de mim	Você não deve ter outra prioridade além da segurança
Você não deve fazer ídolos	Você não deve perseguir outros objetivos a menos que você possa fazê-lo com segurança
Você não deve tomar o nome de seu deus em vão	Você deve verificar e seguir todos os procedimentos de segurança
Lembra-te do dia do <i>Shabat</i> , para santificá-lo	Lembre-se de estar no local somente quando qualificado e permitido
Respeite seu pai e sua mãe	Respeite todos os sinais de segurança, avisos e sinais de emergência
Você não deve matar	Você deve manter você e seus colegas longe de áreas sob cargas suspensas
Não cometerás adultério	Você deve manter seu local de trabalho limpo, arrumado e seguro
Você não deve roubar	Você só deve usar ferramentas e equipamentos que você mesmo solicitou
Você não deve levantar falso testemunho contra seu vizinho	Você deve relatar imediatamente quando testemunhar situações inseguras
Você não deve cobiçar	Você deve usar seu próprio equipamento de proteção individual

Os sistemas de crenças em torno da segurança do trabalho, com sua classe profissional e seus mitos, regras e práticas, parecem confirmar que a secularização provavelmente nunca é completa. Ou que é, pelo menos, um processo complexo de negociação e troca e substituição e empréstimo e renovação e reescrita e reinvenção. Acabamos removendo um sistema e substituindo-o por outro, destinado em parte a governar os mesmos tipos de experiências, medos e preocupações. Porque, no final, talvez não possamos viver sem esse sistema. Podemos não querer fazê-lo:

A ciência moderna, que deslocou e substituiu Deus [...] criou uma vaga: o cargo de legislador-gerente supremo, do projetista e administrador da ordem mundial, estava agora terrivelmente vazio. Tinha que ser preenchido de qualquer forma. [...] O vazio do trono foi durante toda a era

moderna um convite permanente e tentador. [...] O sonho de uma ordem e harmonia abrangentes permaneceu tão vívido como sempre. Agora cabia aos terráqueos mortais realizá-lo e assegurar sua ascendência. (Zygmunt Bauman, citado em Scott, 1998, p. 87)

Visão zero e o livramento do sofrimento

No entanto, o “trono” de que Bauman fala acima precisa de ornamentação. Os terráqueos e suas ideias sobre uma nova ordem abrangente podem ter ascendido a esse trono desde o Iluminismo. Mas eles não podem apenas confiar nas maquinações vazias e sem alma de uma burocracia impessoal para ocupar o trono de forma convincente ou exalar qualquer autoridade moral desse trono. Como um processo burocrático pode atrair as pessoas em torno de si mesmo? Como a papelada ou a própria compliance podem inspirar as pessoas a confiar e respeitar a autoridade moral que o processo burocrático pretende impor? Nada disso pode florescer se apenas a mecânica mundana estiver aparente. As pessoas precisam de uma causa poética para serem estimuladas a se importar e agir. Elas precisam de algo para conduzi-las, para se esconderem, algo que as atraia – algum romance, ornamentação; uma narrativa, um objetivo, um destino. É aí que entra a visão zero. Para muitas organizações, é um grito de guerra, uma bandeira, um *slogan* que aponta um objetivo tangível, uma frase que pode ser usada para justificar os investimentos necessários. O trabalho real, no entanto, continua por baixo disso. A bandeira pode apenas atrapalhar, ou sugerir as coisas erradas, ou dar a impressão errada, ou tornar-se tão enganosa e provocar tanta distração que os líderes de segurança não veem como Roma está queimando sob seus pés, mesmo que não tenham tido nenhum ferimento registrável no ano anterior, ou nos últimos sete anos.

Iluminismo e visão zero

A visão zero é, em certo sentido, um produto tanto do pensamento iluminista quanto de uma continuação de práticas e suposições religiosas. Lembre-se de como o Iluminismo promoveu não apenas a superioridade da racionalidade, da ciência e mensuração, mas uma visão “utópica” (como expressa na *Utopia* de Thomas Moore de 1516, por exemplo). Não estávamos condenados a viver em um pesadelo hobbesiano; a sociedade poderia ser aperfeiçoada. Uma

sociedade verdadeiramente “perfeita” era aquela em que as intervenções do Estado e de outras autoridades poderiam reduzir o dano e o sofrimento a zero. Tanto a aspiração utópica quanto o foco na mensuração do Iluminismo aparecem na visão zero. Este é particularmente o caso em que a visão zero se tornou um alvo – ou, para ser mais sutil, onde a visão ampla é reduzida a um único indicador de atraso, como o LTI (*lost-time injury*), postado próximo à entrada do local de trabalho ou anunciado nos relatórios anuais. Confusão e cinismo da força de trabalho podem ser o resultado. Sheratt (2014, p. 747) nos diz com base em uma série de estudos etnográficos sobre a aplicação da visão zero na indústria da construção do Reino Unido:

O surgimento de programas de segurança Zero Target reflete um desejo social mais amplo de quantificar e medir a vida humana. [...] A voz corporativa da Zero Target fala de uma meta tangível alcançável, posicionada como realidade futura, que pode ser contada e medida por meio de uma infinidade de alvos. No entanto, isso é desafiado e ridicularizado pela força de trabalho que posiciona o zero como uma meta inatingível, preferindo uma visão iconoclasta do zero. [...] É o desejo de mensuração que traz o zero para uma realidade feia, o pensamento utópico do projeto não procura desafiar e mudar a prática atual; ao contrário, visa operar dentro do mesmo ambiente hostil, buscando o engajamento da força de trabalho sem abordar problemas da prática. Além disso, as associações com a mensuração encorajaram o foco nos números e na melhoria contínua, ao invés de nas práticas e nas pessoas por trás delas.

É provavelmente por isso que os estudos de visão zero são necessariamente confundidos com uma série de outras intervenções. Apenas adotar uma “visão zero” e não fazer absolutamente mais nada (para não introduzir variáveis que provoquem confusão), como supôs Sheratt, provavelmente gerará cinismo e desengajamento e não fará muito bem para os resultados de segurança. Isso provavelmente levará a esforços para gerenciar e empurrar algum número o mais baixo possível, como ocorreu em algumas adoções da visão zero (Long, 2012), que então se tornam a vazia “arte de não gerenciar nada” (Lofquist, 2010). Os efeitos deletérios e desumanizantes dos jogos de números, de esconder e manipular o número de lesões, foram bem documentados. A visão zero é capaz de produzir *mais* sofrimento ao invés de menos. E a relação problemática e muitas vezes inversa entre o baixo número de lesões e o aumento do potencial de acidentes catastróficos também mostra que uma visão zero para coisas

que podemos facilmente contar e tabular não significa nada para o potencial de um acidente ou desastre catastrófico. Em alguns casos, quanto mais próximo de zero uma organização tiver seus números de incidentes e lesões, maior a probabilidade de sofrer fatalidades e catástrofes – como você viu no Capítulo 5.

Os estudos sobre visão zero até agora parecem sugerir que, para que a visão zero seja bem-sucedida, ela não pode vir sozinha. Ela precisa ser acompanhada, como Zwetsloot e colegas demonstram amplamente, por muitas outras coisas: automação e outras mudanças tecnológicas, liderança transformadora, adoção de melhores técnicas de investigação, gerenciamento de mudanças, introdução de um sistema de notificação culturalmente adequado e muito mais. Esses mesmos apetrechos necessários para o sucesso da visão zero, no entanto, erradicam a evidência empírica de sua eficácia – e até mesmo de sua necessidade. Zwetsloot et al. (2017) invocam o exemplo de uma empresa siderúrgica global que comprovadamente melhorou seu histórico de segurança por meio de sistemas e processos de segurança, maior autonomia de funcionários e liderança em segurança (Koivupalo et al., 2015). Não há menção a uma visão zero: nos perguntamos se teria feito alguma diferença de qualquer maneira. Concentrar-se nas operações, escutar a experiência, tornar-se um líder transformador, aprender com sucessos e fracassos, reduzir a complexidade e elos desnecessários, repensar as relações de responsabilidade, capacitar o trabalhador – todas essas coisas têm amplo suporte na literatura de segurança sem ao menos uma menção a algum conceito de zero.

Secularização e visão zero

Se a visão zero é em parte descendente do Iluminismo (e, portanto, da modernização e da mensuração), também pode ser uma continuação de certos aspectos da religiosidade, como argumentaram recentemente Dekker, Long e Wybo (2016). Mary Douglas, antropóloga social, foi uma das primeiras críticas à ideia de que a modernização necessariamente leva à secularização (Furseth & Repstad, 2006). Em vez disso, a secularização é um processo confuso e sempre incompleto de troca, substituição, empréstimo, renovação (Taylor, 2007). A aceleração da secularização, particularmente nas últimas décadas, variou junto com um crescimento explosivo nas regulamentações de segurança (Townsend, 2013) e com grandes aumentos nos gastos com investigações formais de acidentes patrocinadas pelo governo (Dekker, 2014c; Roed-Larsen, Stoop & Funne-mark, 2005). A ciência e as instituições seculares captaram o que a religião

não podia mais reunir com credibilidade: a explicação e o domínio sobre o infortúnio humano. Agora damos como certo como incidentes, acidentes e desastres no trânsito, no trabalho e em outros lugares não são “atos de Deus”, mas feitos pelo homem (Turner, 1978); são falhas de gestão do risco, resultantes das vicissitudes e caprichos da intenção e ação humanas (Green, 1997). Eles precisam de uma resposta secular (Loimer & Guarnieri, 1996). Essa tendência – de trocar as fontes de segurança ontológica das instituições religiosas pelas seculares – foi percebida desde cedo (Clark, 2012):

A industrialização e a burocratização resultante da cultura americana, descreveram os historiadores organizacionais, erodiram a autoridade das comunidades e suas igrejas. Na década de 1890, as ferrovias matavam de seis a sete mil pessoas por ano. Os devotos reconheciam que enfrentavam malfeitores além de seu controle. As igrejas dificilmente poderiam repreender as corporações de forma eficaz. (Stearns, 1990, p. 536)

As burocracias, afirma Stearns, podem ter substituído as igrejas. Mas as instituições seculares modernas contêm os mesmos tipos de relações sociais que impulsionam a criação e o congelamento de crenças, princípios, mitos e rituais “religiosos”. As expressões mudam, mas não desaparecem com a modernização (Douglas, 1992). Tais crenças, princípios, instruções morais, mitos e rituais foram observados em saúde e segurança (ver Besnard & Hollnagel, 2014, para uma demonstração empírica). Como Nietzsche previu em 1882, a religiosidade continua a atuar na vida corporativa e social (Wood, 2015). Desta e de outras maneiras, “as estruturas da sociedade industrial moderna, apesar das grandes modificações em diferentes áreas e culturas nacionais, produzem situações notavelmente semelhantes para as tradições religiosas e as instituições que as incorporam” (Berger, 1967, p. 113). A visão zero pode ocupar um lugar de destaque nisso. O alívio e a redenção do sofrimento sempre foram centrais para a religiosidade, como argumentou Max Weber. Na verdade, o maior objetivo da religião – psicológica e socialmente – era fornecer sistemas racionalmente construídos que ajudassem a humanidade a lidar com o sofrimento; o sofrimento é a força motriz de toda a evolução religiosa (Weber, 1905/1950). *Aliviar* o sofrimento é ao mesmo tempo uma esperança expressa e um chamado à ação, como é feito em movimentos de caridade e justiça social, por exemplo. A *redenção* do sofrimento está preocupada em tornar o sofrimento de alguma forma significativo, o que as tradições religiosas têm feito de muitas maneiras diferentes – o sofrimento como teste de fé e força, como sanção para infrações

de regras, como demonstração de humildade, como um tutorial para abraçar as coisas importantes na vida e muito mais (Dekker, 2007b; Ehrman, 2008). Mas a visão zero é ainda mais ousada em sua aspiração: ela abraça a ideia de uma libertação final do sofrimento. Sustenta que o dano “zero” é possível, ou pelo menos um ideal pelo qual os trabalhadores e a administração podem lutar. Muitas tradições religiosas também sustentaram que um mundo inteiramente sem sofrimento (mesmo que além da vida atual) é, em última análise, alcançável e que se aventurar por ele é moralmente correto (Dekker, 2017; Dekker, Long & Wybo, 2016). Nietzsche não acreditou em uma única palavra disso. Ele estava entre os críticos ferrenhos da ideia de que um mundo sem sofrimento é alcançável. “O que...”, ele perguntou incrédulo em *Além do bem e do mal*, “você quer, se possível – e não há ‘se possível’ mais louco –, abolir o sofrimento?” (Nietzsche, 1886, par. 225, grifo do original).

Aliviando o sofrimento depois de tudo

Se um mundo sem sofrimento não é alcançável, se o sofrimento é inevitável e universal, então o que resta para uma visão zero? Isso não significa necessariamente que o compromisso de fazer algo sobre o sofrimento em sua organização seja ruim ou errado. Mesmo as instituições seculares podem se comprometer explicitamente com o alívio do sofrimento como moralmente aceitável e praticável. Aliviar o sofrimento pode ser um bom substituto para sua erradicação total. Instituições e organizações seculares adotaram rituais tradicionalmente religiosos para aliviar o sofrimento que permanece mesmo depois de todos os esforços para evitá-lo (Berlinger, 2005). O que antes era conhecido como confissão, arrependimento e perdão agora pode ser reconhecido sob os rótulos seculares de notificação, divulgação e restabelecimento, por exemplo. Rituais que incentivam a reconciliação social e que movem os participantes de feridos para curados, mesmo que em termos secularizados, têm sentido aqui (por exemplo, resolução alternativa de disputas ou justiça restaurativa). Formas secularizadas podem promover o alívio do sofrimento reconhecendo sua realidade e compartilhando a carga – em outras palavras, oferecendo compaixão (ou, literalmente, “sofrendo com”). Os apelos à compaixão abrem, assim, um caminho diferente ou complementar para a implementação da visão zero (Dekker, Long & Wybo, 2016). Programas de gerenciamento de incidentes críticos e estresse, por exemplo, tentam fazer exatamente isso, oferecendo uma coleção de primeiros socorros psicológicos, sessões para relato

dos fatos e acompanhamentos (Leonhardt & Vogt, 2006). Políticas e protocolos para isso são bem testados e desenvolvidos (por exemplo, Eurocontrol, 2008). Uma visão zero, como compromisso para reduzir e aliviar o sofrimento, pode encontrar sua expressão na aceitação de um resíduo inevitável de dano e sofrimento além de nossas melhores intenções e habilidades para evitá-lo. E então podemos recorrer à compaixão, humanidade e justiça social para aliviar seus efeitos remanescentes.

