

Segurança Comportamental

Ano 2 | Número 3 | 1.º Semestre 2011 | Preço Portugal: 6,20€
Publicação Semestral www.seguranacomportamental.com



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NO TRABALHO

Englobar a análise dos comportamentos na gestão da segurança, baixa os índices de sinistralidade na construção.

A segurança deve dar início a todas as reuniões nas empresas que queiram atingir o patamar de excelência.



GRANDE ENTREVISTA COM JOSÉ LUIS FORTE

Inspector-Geral da Autoridade para as Condições de Trabalho

É obrigatório o envolvimento de todos para a evolução da segurança e saúde no trabalho.



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE

A gripe sazonal é responsável pelo aumento dos níveis de absentismo laboral e do consumo elevado de medicamentos.

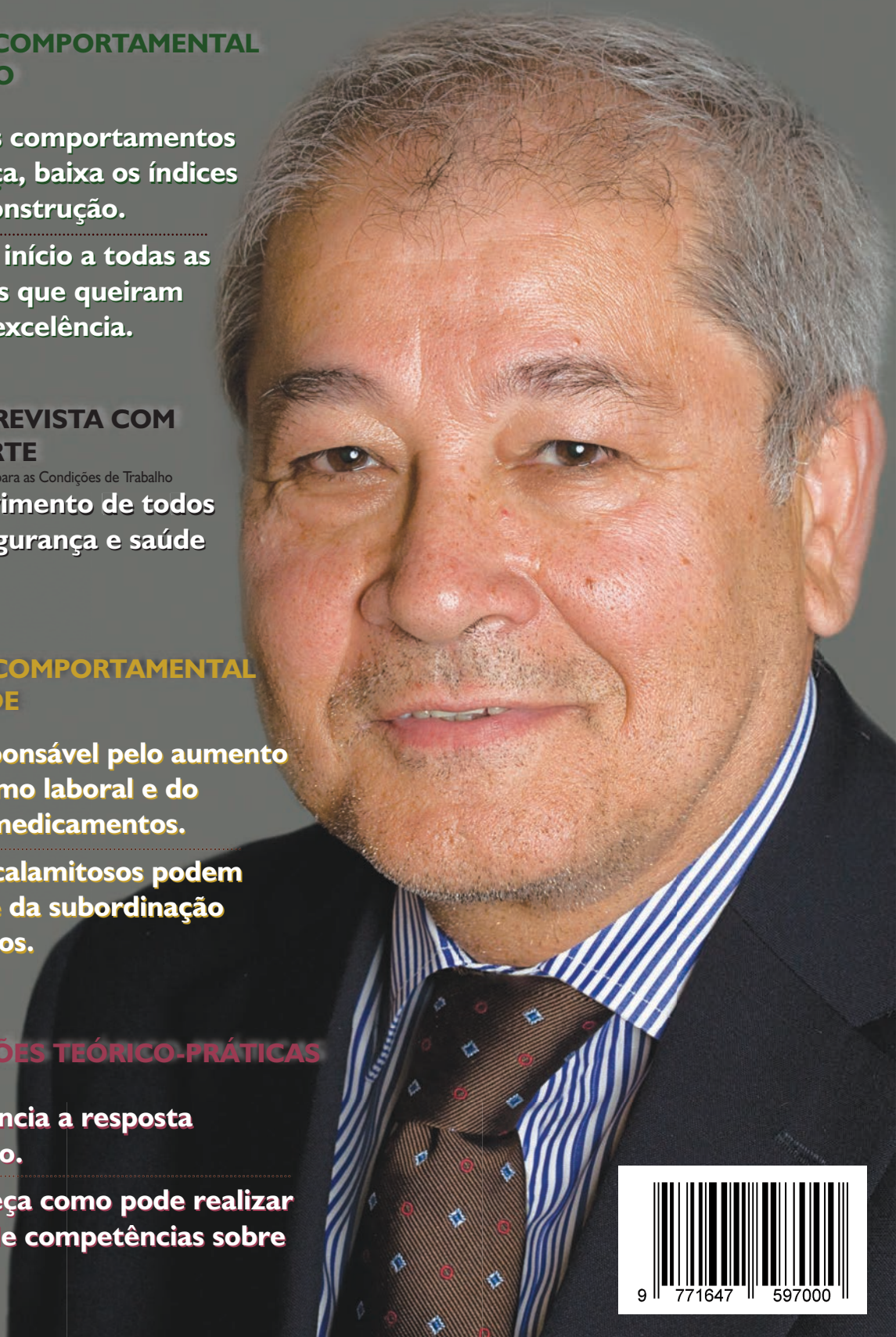
Impactes ambientais calamitosos podem resultar directamente da subordinação da segurança aos custos.



CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

O stress intenso influencia a resposta imunitária do indivíduo.

É gestor? Então conheça como pode realizar a sua auto-avaliação de competências sobre riscos psicossociais.



curso prático

segurança Comportamental

ISCTE-IUL | Lisboa

8 de Nov., 2011

7 horas

1 – INTRODUÇÃO

As empresas que se preocupam e actuam na segurança com base no comportamento são empresas líderes em segurança, que objectivam a excelência nesta matéria. É uma nova forma de gestão da segurança do trabalho que acrescenta ganhos não só aos níveis de segurança mas também à produtividade da empresa. O curso prático de "Segurança Comportamental" relaciona-se com a aplicação prática de conhecimentos técnicos-científicos na área comportamental no tema segurança do trabalho.

2 – DESTINATÁRIOS

Técnicos de Segurança e Higiene do Trabalho (SHT), Consultores e Auditores de SHT, Formadores de SHT, Responsáveis de Gestão de Recursos Humanos, Gestores de Segurança, Supervisores e Colaboradores de diversas áreas.

3 – OBJECTIVOS

Habilitar os formandos à intervenção e mudança comportamental na segurança, sendo apresentadas ferramentas para esse efeito. Essas ferramentas podem ser as designadas: "Stop for Go", análise de tarefas (task risk assesment), conversas de segurança (tool box talk), conceito do "zero acidentes", promoção da segurança "fora do trabalho" (24 hour care), observações comportamentais de segurança, entre outras

4 – METODOLOGIA

A metodologia pedagógica é baseada em dinâmicas de grupo. É por meio da dinâmica de grupo que se consegue modificar a conduta do indivíduo no plano da inter-relação pessoal, pois fazem-se uso dos seguintes recursos: saber ouvir, saber expressar-se com adequação, tolerar diferenças, participar objectivamente de um grupo. O grupo é um caminho para se alcançar mudança de hábitos, atitudes e preconceitos.

5 – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Este curso prático é estruturado em quatro partes: 1) introdução (excelência e política de segurança); 2) gestão de segurança (responsabilidades, empenho e envolvimento, organização de segurança, relatórios e impacto na investigação de acidentes, reforço positivo do comportamento, acção disciplinar); 3) compromisso pessoal e liderança (compromisso pessoal, quebra do compromisso, liderar a sua equipa); 4) e observações de segurança (ABC do comportamento, observações vs inspecções, sistema de conversar).

Valor:

175 euros (com IVA)

(documentação e coffee breaks)

INSCREVA-SE!

Peça mais informações: geral@segurancacomportamental.com
www.segurancacomportamental.com





Construção | 4
GERIR COMPORTAMENTOS PARA MELHORAR A SEGURANÇA
Abel Pinto e Ana Cristina Martins

Indústria | 8
COMO REDUZIR A SINISTRALIDADE NO TRABALHO NUMA
AGRO-INDÚSTRIA? O EXEMPLO DE UM CASO REAL
César Augusto

Saúde | 12
STRESS, BURNOUT E DESORDENS EMOCIONAIS EM
PROFISSIONAIS DE SAÚDE DE ONCOLOGIA
João Paulo Pereira, Joana Rodrigues, Maria João Cunha e
Santiago Gascon

Outros Sectores | 16
SER BOMBEIRO: IMPLICAÇÕES PARA A SUA SAÚDE
Dália Marcelino

GRANDE ENTREVISTA



Grande Entrevista com JOSÉ LUIS FORTE | 21
Inspector-Geral da Autoridade para as Condições de Trabalho

SOCIEDADE



Família | 19
A INTERNET E A CRIANÇA!
Paulo Zenida

Escola | 26
OS AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM COLABORATIVA
NA PROMOÇÃO DA PREVENÇÃO E SEGURANÇA EM CONTEXTO
EDUCATIVO
Orlando Queirós

Saúde | 28
A GRIPE SAZONAL: BREVE REVISÃO SOBRE AS CAUSAS, FORMAS
DE TRANSMISSÃO, MÉTODOS PARA EVITAR O CONTÁGIO E PESO
SOCIAL DA DOENÇA
Luís Mendonça Galaio e Ema Sacadura Leite

Ambiente | 30
PRODUÇÃO, SEGURANÇA E AMBIENTE
Paulo Granjo

Estrada | 32
O NOVO PLANO EUROPEU DE SEGURANÇA RODOVIÁRIA
Luís Miguel Pereira Farinha

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS



PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO:
COMPORTAMENTO E COMPETÊNCIAS DOS GESTORES | 34
João Aguiar Coelho

STRESS E IMUNIDADE: UMA VISÃO HOLÍSTICA PARA O
INDIVÍDUO | 37
Ema Sacadura Leite, António de Sousa Uva e Luís
Mendonça Galaio

A IMPORTÂNCIA DO GRUPO PARA O BEM-ESTAR NO TRABALHO:
UM ESTUDO COM POLÍCIAS | 40
Sónia P. Gonçalves

INFLUÊNCIAS DAS CRENÇAS E ATITUDES RODOVIÁRIAS
ENQUANTO DETERMINANTES DA SINISTRALIDADE | 42
António Surrador, Soraia Jamal, Petra Marques, Maria
José Fonseca e Daniela Freixo

BREVES



O desafio na crise!

N o momento em que escrevo estas linhas discute-se o futuro do País e de uma forma geral reflecte-se sobre a nossa capacidade de inverter a tendência para uma economia de desenvolvimento e crescimento. Efectuam-se reduções

e cortes em áreas críticas como na saúde, na educação, na qualidade, na manutenção, na segurança e, sejamos honestos, a crise servirá para justificar o injustificável.

Relativamente à segurança no trabalho, poderão colocar-se algumas questões pertinentes: Quem faz a análise de risco das medidas tomadas quando o corte é na manutenção ou na segurança? Será que o empresário que opta agora por não substituir uma peça defeituosa ou implementar uma medida de segurança vai utilizar menos a máquina? Será que a salvaguarda da vida humana passará, agora, a estar mais comprometida?

E ao nível da segurança na sociedade; Será que o cidadão que opta agora por não mudar os pneus da sua viatura, quando já se encontram em mau estado, vai deixar de andar na estrada?

Simultaneamente parece instalar-se em cada um, e em todos nós, um sentimento de desânimo, de descrédito, o que me leva a pensar na frase do pensador Charles Péguy: "Quando a poesia está em crise, a solução não consiste em decapitar os poetas, mas em renovar as fontes de inspiração".

A situação actual exige, pois, uma tomada de acção. É urgente uma mudança de mentalidade, de atitude, de comportamento e de acção. Por isto não devemos desistir, pelo contrário, temos de aceitar o desafio que esta época nos presenteia e fazer frente à complexidade do mundo actual e à aparente autodestruição social dos tempos actuais.

Por tudo isto, gostaria de desafiar todos os leitores, a tentar combater a crise e, de entre outros aspectos, a:

- Saber separar o fundamental do acessório, o essencial do desperdício, determinando o foco de actuação;
- Inovar, porque assim poderemos crescer e abandonar um pouco o pensamento associado a alguma miopia e cegueira;
- Não seguir o formalismo excessivo, a rigidez das definições, o absolutismo da objectividade, o contorno pessoal, a exclusão do sujeito, porque estas abordagens levam ao empobrecimento dos resultados;
- Fomentar o rigor, a abertura e a tolerância, porque são estas as características fundamentais de uma visão abrangente, e de uma atitude proactiva;
- Partilhar o saber ao invés da manipulação totalitária do saber;
- Desenvolver o pensamento crítico; o questionamento, a provocação, o debate de ideias, sem qualquer papel de disciplinador intelectual ou revendedor de um saber copy-paste;

- Olhar mais para a sua casa, para a sua família, para o seu carro, para a sua empresa, para os seus colegas de trabalho, para a sua rua, para o seu vizinho, amigos, e fazer parte da solução e não do problema;

- Tornar o seu ser cada vez mais enriquecido. O seu poder e felicidade estão também na partilha, naquilo que oferece e entrega aos outros.

A capacidade e competência do nosso Povo estará na sua massa crítica e na inteligência com que enfrentará a crise, através de uma abordagem que se pretende séria e optimista.

Desafio-o, pois certamente no fim, de entre outros aspectos, conseguiremos salvaguardar e dignificar mais a vida humana.

Em suma, desafio-o a desafiar-se... aceita?! 



Carlos Ferreira

Carlos Ferreira
Conselho Editorial

conselhoeditorial@segurancacomportamental.com

Gerir comportamentos para melhorar a segurança!

É urgente dotar os técnicos de SHT de conhecimentos na área comportamental, para que estes na gestão diária da cultura e clima de segurança, tomem decisões baseadas não na sua percepção individual mas a efectuem de modo estruturado.



INTRODUÇÃO

A indústria da construção regista elevados índices de sinistralidade laboral (Hyoun et al., 2009; INE, 2008) devido às suas características específicas (Tam et al., 2004; Meliá et al., 2008). Esta elevada sinistralidade tem custos económicos elevados (Dong et al., 2007) que afectam a produtividade do sector.

Vários autores (Laitinen et al., 1999; Loosemore e Lee, 2001; Tam et al., 2004) identificaram algumas das causas que afectam o nível de segurança no sector da construção, das quais se destacam:

- a) a inadequada organização do trabalho,
- b) a inadequada gestão da segurança,
- c) a falta de treino/formação, informação e sensibilização,

- d) o baixo nível de cultura de segurança e,
- e) a falta de supervisão e coordenação.

O Health and Safety Executive (HSE, 2002) concluiu que os factores humanos e organizacionais contribuem em cerca de 80% para os acidentes de trabalho no sector da construção. A erosão e degradação dos sistemas de gestão da segurança é, neste sector, muito mais provável devido a procedimentos impraticáveis, a manutenção insuficiente, a objectivos conflituosos, a falhas na comunicação, ou a insuficiente formação, entre outros (Trbojevic, 2008).

Algumas das explicações apresentadas para os altos índices de acidentes na construção civil têm incluído os factores organizacionais, o estilo de gestão e a política de segurança da empresa, as características pessoais como a idade, a experiência, o conhecimento e a motivação (Landeweer et al., 1990). No entanto, estes factores não se reflectem nos resultados das avaliações de riscos.

A grande limitação para a inclusão deste tipo de factores na avaliação de riscos, está na ausência de consenso sobre o conjunto de parâmetros relacionados com a cultura de segurança, muito embora a literatura apresente diversas dimensões relevantes que parecem ter sido consensualizadas (Guldenmund, 2000; Mearns e Flin, 1999).

Factores como os descritos afectam o desempenho da segurança, especialmente

Trabalhar com o pessoal da produção, principalmente na construção civil, apesar da

balhador.

O que mais surpreende é que todos eram profissionais antigos, casados, com idade entre 41 a 50 anos e que dominavam bem o que faziam. Comecei por pensar que havia em comum o excesso de confiança e que poderia ser esse o problema, mas não! Descobri que todos os trabalhadores no dia do acidente tiveram algum problema de briga em casa com filhos rebeldes, esposas ciumentas ou que gastam demais, outros ainda com os pais doentes. Associado a estes problemas familiares, diagnostiquei também que estes trabalhadores não tinham ninguém para falar sobre o assunto, com medo dos colegas troçarem deles.



Em seguida constatei o mesmo problema com cerca de 30 outros funcionários que, frequentemente, estavam necessitando de pequenos curativos principalmente nas mãos, e a resposta foi a mesma. Estes estavam no que chamo de “olho do furacão” prestes a acontecer algo mais grave. Embora este grupo se distinga do anterior em relação ao estado civil (10% eram solteiros), estava presente outra característica que estava relacionada com carências financeiras (40% destes 30 funcionários tinham problemas económicos).

Depois conversei com mais ou menos 50 funcionários mais calmos e que, nunca ou raramente, tinham procurado curativos e a resposta estava lá, estes conversavam mais com os familiares, participavam de algum trabalho religioso ou sempre estavam fazendo algo diferente para se divertir como: pequenas viagens, cuidando de hortas, jogando futebol.

Os dados pareciam facilmente perceptíveis, mas como fazer o ser humano entender e mudar seu comportamento?

Resolvi fazer um trabalho, mais amplo com as novas admissões. Primeiro mudei a integração, antes ela começava com as exigências da Empresa e os riscos aos

«O Health and Safety Executive (HSE, 2002) concluiu que o comportamento humano é o factor que contribui para cerca de 80% dos acidentes de trabalho no sector da construção.»

em ambientes “turbulentos” como é o caso da construção:

- a) o comportamento de segurança,
- b) a organização da segurança,
- c) a organização do trabalho,
- d) a supervisão,
- e) a liderança,
- f) os factores pessoais e,
- g) a comunicação e consulta.

Todavia, os critérios de avaliação são diversificados em função das técnicas e instrumentos de análise utilizados.

A gestão diária da cultura e clima de segurança, tentando diminuir os factores que possam levar a comportamentos inseguros, fica, na maior parte das vezes, nas mãos dos técnicos de SHT que, de um modo geral, devido a insuficiência de conhecimentos sobre esta temática, tomam decisões baseados na sua percepção individual e efectuam a sua gestão de modo não estruturado.

A secção seguinte relata, na primeira pessoa, a interessante experiência de uma técnica de SHT, de uma empresa de construção que labora em Curitiba, capital do Paraná, Brasil.

GERIR O CLIMA DE SEGURANÇA

Gráfico 1 - Nº de pessoas por grupos etários

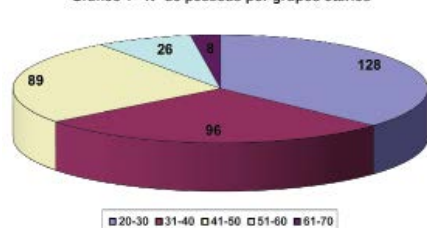
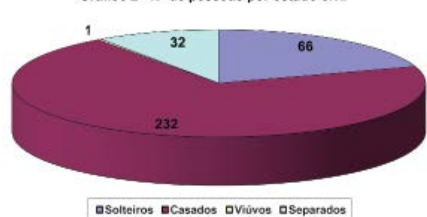


Gráfico 2 - Nº de pessoas por estado civil



grande exigência é bastante gratificante pelo desafio diário que apresenta. Muitos são os factores que tendem a influenciar de forma negativa o trabalho com a segurança, tais como: a) cronogramas apertados, b) excesso de confiança e c) obtenção de dinheiro principalmente por parte do pessoal que ganha por produção.

Desta forma a exigência do profissional ligado à segurança do trabalho é cada vez maior, pois vê-se obrigado a fazer mudanças e adaptações constantes na sua gestão para gerir o comportamento das pessoas com as quais trabalha.

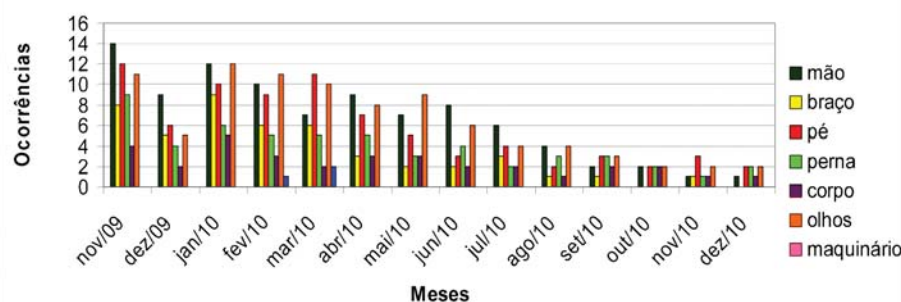
Foram estas preocupações que me levaram a pensar na análise do pessoal fora do horário de trabalho. Se era bom ou ruim o dia a dia, como viviam os relacionamentos familiares, como era a rotina, quais os objetivos de vida, os seus sonhos.

Iniciei o meu trabalho empírico com um levantamento do pessoal que trabalhava comigo na produção. Em média são 154 funcionários da própria empresa e mais 193 funcionários de 27 empresas terceirizadas, totalizando 347 pessoas. O total de trabalhadores encontram-se distribuídos por 4 obras realizadas pela empresa que foca a construção de prédios residenciais com um máximo de 4 blocos até 12 andares. Destes trabalhadores 158 são profissionais de produção, como carpinteiros, pedreiros, pintores, gesseiros, mecânicos, soldadores, montadores. Os outros distribuem-se em auxiliares e pessoal técnico, responsáveis pela produção. Também os classifiquei por idade (ver gráfico 1) e estado civil (ver gráfico 2).

A classificação não teve em consideração a diferenciação entre trabalhadores da própria empresa e trabalhadores prestadores de serviço.

Comecei por conversar com 6 funcionários, que tinham sofrido acidentes, 2 tinham resultado em quedas de altura, 1 de amputação de dedo, 2 resultaram de atropelamentos e 1 de um ferimento na mão. As quedas ocorreram com menos de dois metros de altura, para a qual não se exige o uso de equipamento de protecção. Uma dessas quedas levou ao afastamento do tra-

Pequenos curativos realizados durante o mês



quais a pessoa estava exposta, hoje faço a integração, com imagens para que ajude à memorização, sobre qualidade de vida, a importância da alimentação, da família, o quanto é importante trocar experiências com os colegas e familiares, a importância dos amigos que nos ajudam a resolver problemas que para nós parecem gigantes, mas quando vivenciados por alguém que já os resolveu, tornam-se insignificantes.

Relativamente aos trabalhadores que já estavam nos quadros, comecei um trabalho

Comecei então a testar a minha paciência, sem falar, fico apenas olhando para os que realizam o trabalho de maneira errada, escolho lugares próximos para que me vejam e se questionem sobre o porquê de estar ali parada. O resultado é rápido, afinal ninguém quer ser motivo de chamada de atenção, o mais interessante é que os outros param e tentam ver o que há de errado. Quando acho que o grupo já percebeu o porquê da minha presença ali, então silenciosamente saio com um sorriso de

« (...) explicações apresentadas para os altos índices de acidentes na construção civil têm incluído (...) as características pessoais, como a idade, a experiência, o conhecimento e a motivação.»

“formiguinha”, associando problemas com as soluções pelas quais os outros colegas haviam passado, ou como um colega poderia ajudar outro com a sua experiência em algum assunto semelhante. Com tudo isso, descobri que trabalhar com o emocional exige mudanças subtis, e que as coisas têm que ser pensadas, por quem está passando pela situação. Eis o “X” da questão, fazer perceber ao outro a importância da focalização na solução dos problemas e deixar de gastar energia no próprio problema, saber que a solução está nele mesmo e não nos outros.

Para chegar a isso tive que deixar bem claro, que só posso ajudar a pensar. Não existem fórmulas prontas e cada caso é um caso.

Precisei passar por mudanças também, o facto de ser a única mulher num lugar só de homens, muitas vezes dava-me conta que falava com eles como falo com o meu filho ou com o meu marido. Mas não podia ter essa postura, porque em casa as mães e esposas reclamam, mas a seguir vão fazer, vão resolver os problemas. Aqui eu não podia resolver-lhes as situações, o meu objectivo era fazer com que pensassem, descobrissem e mudassem o que estavam fazendo de errado.

agradecimento.

Conforme refere Guareschi (2010), o importante é mudar as coisas e não apenas manter as coisas como são. Ainda estamos gatinhando, temos muito que aprender, pois só há pouco mais de um ano estou trabalhando desta forma.

Hoje isso tudo é gratificante e o resultado é visível: Vejo muitos colegas conversando nos intervalos, cuidando uns dos outros, se ajudando e principalmente, vindo me procurar preocupados relatando o que o outro está passando!

Junto a isso, o facto de os acidentes diminuírem é um resultado gratificante, e que está especificado no gráfico acima.

Com esta forma de trabalhar conquistei algo mais, promovi o trabalho de e-quipa. Mas o trabalho tem que continuar. É necessário, fazê-los entender que são parte da solução e não do problema. É importante saberem o quanto são importantes para seus familiares, a necessidade de terem o “pé no chão” como profissionais, pois tudo isso pode fazer diferença na sua vida e também na de alguém.

Utopia?

Não sei, só sei que pessoalmente e profissionalmente tudo isso me traz um i-

menso prazer!

CONCLUSÕES

Os modelos de análise e avaliação do clima e cultura de segurança, designadamente, ao nível do papel das chefias, do envolvimento dos trabalhadores, da comunicação nos dois sentidos, da incorporação de aprendizagens com base nos erros do passado, da mudança de atitudes face à culpa e da prioridade dada à segurança em detrimento do absolutismo da produção, é algo que pode ser medido e avaliado, já que é conhecido o seu impacto na sinistralidade. Mas, para tal, há que dotar os profissionais de competências que permitam realizar o diagnóstico e intervenção nesta área. O mesmo acontece com a importância da mudança dos comportamentos inseguros, nomeadamente, através de métodos de observação e melhoria de práticas inseguras, do uso de feedback e do recurso ao reforço positivo nos processos de mudança. Também aqui, é importante dotar os técnicos superiores de sólidos conhecimentos para, puderem responder, de forma eficaz, aos desafios que se lhes colocam. Todavia, não pudemos esquecer que o trabalhador traz de fora muitas tensões e conflitos que vão afectar o domínio do corpo e da mente em situações de exigência. Daí a importância também de um ambiente de trabalho amigável que minimize outros factores de mais difícil controlo pela organização.

A partilha de conhecimentos e, principalmente, de experiências é um caminho a ser seguido, desenvolvido e divulgado na gestão da segurança comportamental. 🍌

Bibliografia

- Dong, X. e al., *Medical Costs and Sources of Payment for Work-Related Injuries Among Hispanic Construction Workers*. Journal of Occupational and Environmental Medicine 49 (12), 2007, pp. 1367-1375.
- Guldenmund, F.W., *The nature of safety culture: a review of theory and research*. Safety Science 34 (1-3), 2000, pp. 215-257.
- Hyoun, J.I. e al., *The characteristics of fatal occupational injuries in Korea's construction industry, 1997-2004*. Safety Science, 47(8), 2009, pp. 1159-1162.
- INE, *Statistical Yearbook of Portugal 2007*. Instituto Nacional de Estatística (INE), Lisboa, 2008.
- Laitinen, H., Marjamäki, M. e Paivarinta, K., *The validity of the TR safety observation method on building construction*. Accident Analysis and Prevention, 31, 1999, pp. 463-472.
- Landeweer, J.A. e al., *Risk taking tendency among construction workers*. Journal of Occupational Accidents, 11, 1990, pp. 183-196.
- Loosemore, M. e Lee, P., *Communication problems with ethnic minorities in construction industry*. International Journal of Project Management, 20, 2001, pp. 517-524.
- Mearns, K.J. e Flin, R., *Assessing the state of organizational safety - culture or climate?* Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social 18 (1), 1999, pp. 5-17.
- Meliã, J. L. e al., *Safety climate responses and the perceived risk of accidents in the construction industry*. Safety Science, 2008.
- Tam, C. M., Zeng, S. X. e Deng, Z. M., *Identifying elements of poor construction safety management in China*. Safety Science, 42, 2004, pp. 569-586.
- Trbojevic, V. M., *Optimising hazard management by workforce engagement and supervision*. HSE, Norwich, 2008.

II WORKSHOP SC2011

Realizou-se no dia 12 de Maio de 2011 o II Workshop SC2011, no ISCTE – IUL, organizado pela Revista Segurança Comportamental e pelo Centro de Investigação e Intervenção Social do ISCTE. Mais uma vez o factor - humano toma o lugar de destaque na segurança e saúde, sendo até explicado como se deve trabalhar a variável comportamental na segurança e saúde, sem custos, numa época de crise. O auditório Afonso Barros recebeu 100 pessoas e contou com participação internacional, tanto na plateia como nos oradores. Neste encontro estiveram presentes várias empresas, instituições e universidades: LETA, COMPAGNIE GÉNÉRALE DES EAUX, CARRISTUR, HOSPITAL DE SÃO JOSÉ, ACT, SO – INTERVENÇÃO EM SAÚDE OCUPACIONAL; IEF, FACULDADE FEDERAL DO PARANÁ, ANSR, ANAFS, BONDUELLE, SOLVAY, DVN, SCHINDLER, FMH, HOSPITAL DE SANTA MARIA, ISM, ISCTE, IPS, ISEC, ICS, METROLISBOA, EDP, GALP, APSS, CIMPOR, BETÃO LIZ, CASA PIA DE LISBOA, CONSULSAFETY, SEGURIHIGIENE, HYDRO BUILDING SYSTEMS, SECIL, CÂMARA MUNICIPAL DE TORRES VEDRAS, TELECOM, ITSEMAP, LOGOPLASTE, JERONIMO-MARTINS, NOKIA SIEMENS, LUSOPONTE, PSBM, entre outras. Na sessão de abertura foi apresentada a segurança rodoviária com a participação do Senhor Presidente da ANSR, Engº Paulo Marques Augusto, e a segurança e saúde no trabalho, com a presença do Senhor Sub-inspector da ACT, Dr. Manuel Roxo. Uma vez que o envolvimento de todos é fundamental, a Revista Segurança Comportamental pré-apresentou a figura de embaixadores de segurança e saúde com o objectivo de comprometer a sociedade, assim como, a canção “segurança comportamental” interpretada pelo grupo coral do Externato São Miguel Arcanjo, que servirá para envolver as camadas mais jovens.



Sessão de abertura,
Manuel Roxo, Paulo Marques Augusto,
Natividade Gomes Augusto, Francisco Esteves (esq. para dir.)



Carlos Ferreira, Filipa Araújo, Fátima Ramalho
(esq. para dir.)



Ana Vigia, Blandina Silva, Anabela Costa
(esq. para dir.)



Sérgio Marques, César Augusto
(esq. para dir.)



Luís Lages, Manuel Pereira Silva
(esq. para dir.)



Tânia Shimizu, Jorge Henrique Mendonça
(esq. para dir.)



Margarida Pedrosa, José Gavanha
(esq. para dir.)



Isabel Nunes, Abel Pinto
(esq. para dir.)



Tânia Pereira Santos, Carla Ferreira
(esq. para dir.)



Maria João Rosa, Dulce Sarilho
(esq. para dir.)



João Areosa, Rui Melo
(esq. para dir.)



Artur Brites Santos, Carlos Peça, Carla Narciso
(esq. para dir.)



Marinela Velloso e Celestino Martins
(esq. para dir.)



José Alves, Natividade Gomes Augusto, Hamilton Junior
(esq. para dir.)



Carlos Fúção, Sérgio Penedo
(esq. para dir.)



Como reduzir a sinistralidade no trabalho numa agro-indústria? *O exemplo de um caso real.*

Em tempos de crise económica, os gestores e os técnicos têm de pensar que, de forma gratuita, podem corrigir os comportamentos de risco, e desta forma reduzir de forma esmagadora o números de acidentes.

CONTEXTO DA AGRO-INDÚSTRIA

O A fileira agro-industrial é bastante específica no universo industrial. Ela processa produtos de origem animal e vegetal, desde a sua criação ou sementeira, passando pelo transporte, produção, embalagem, armazenamento, comercialização e distribuição do produto final.

No que respeita a matérias de segurança no trabalho, a agro-indústria terá talvez três características que a diferenciam dos restantes grupos industriais:

- 1) a sazonalidade de produções,
- 2) a perecibilidade das matérias-primas, e
- 3) os requisitos de higiene e qualidade alimentar. Neste tipo de indústria, os picos de actividade acontecem de acordo com o ciclo natural de crescimento e maturação das matérias-primas. Esta sazonalidade de produções leva-nos, em primeira instância, à questão da especialização da mão-de-obra.

Obviamente que a empresa não se pode dimensionar para ter nos seus quadros o efectivo máximo necessário ao pico de actividade. Porque este, muitas vezes será apenas de um ou dois meses e o número de colaboradores nessa fase, será muito superior às necessidades da empresa nos restantes meses. Pelo que parte da mão-de-obra é contratada sazonalmente, o que nos leva à questão da formação que essa mão-de-obra, possa, ou não ter, em termos de higiene e segurança no trabalho. Não se pode exigir o mesmo nível de especialização a um colaborador efectivo da empresa e a um trabalhador sazonal. O desafio que se coloca à empresa é o de formar de forma eficaz o colaborador sazonal, para que este, no mais curto espaço de tempo, possa integrar o posto de trabalho, se possível já perto do seu máximo desempenho e com bons conhecimentos no que respeita à higiene e segurança.

A matéria-prima agrícola ou é processada no timing certo, mantendo as suas propriedades nutritivas e organolépticas ou, passado esse timing, perderá características fundamentais e já

não poderá ser aproveitada, acarretando essa perda elevados custos. A ameaça dos custos de degradação de matéria-prima induz um factor extra de pressão sobre os colaboradores. Essa pressão se não for bem gerida, pode traduzir-se em acidentes graves.

A perecibilidade de matérias-primas, associada à sazonalidade de produções, conduz também no pico de actividade, à entrada de grandes quantidades de produtos na indústria. Resultando no cruzamento de vários fluxos de entrada e saída de pessoas e máquinas, internas e externas à organização, que também serão um factor extra de acidentes.

Com a produção sazonal, ocorre o perigo da empresa assumir duas posturas culturais diferentes ao longo do ano. Enquanto que nos períodos de fraca intensidade agrícola, escasseiam as matérias-primas e o ritmo de trabalho pode abrandar, durante o pico máximo de actividade, o trabalho intensifica-se bastante. De facto a perecibilidade das matérias-primas e a complexidade do processo, tornam a gestão da produção bastante mais difícil



segurança e que podem ser considerados transversais a qualquer tipo de indústria. Estes podem ser, por exemplo, os comportamentos que um determinado grupo assume em relação ao trabalho que realiza.

“Para quê demorar 10 minutos a ir buscar uma plataforma elevatória para realizar um trabalho em altura, se o próprio trabalho em si demora apenas 10 segundos a realizar?”. Existe a ideia errada, de que se só estamos expostos a um risco por um curto período de tempo, então estamos seguros e não precisamos de tomar cuidado. É preciso relembrar que a exposição a riscos por um período de tempo muito breve não nos torna imunes a esse risco. Mas um trabalhador que viva diariamente com um dado risco, já não o percebe como tal. Esta falsa percepção, torna-se ainda mais grave quando associada ao conceito do “facilitismo”.

Por exemplo, a realização de um trabalho a uma altura superior a três metros, para o qual é necessário um meio de acesso em altura, e em que o próprio trabalho é tão simples como apertar um parafuso, que por si só não demoraria mais do que

dez segundos. Todos compreendemos a tentação, de alguém, que está a trabalhar perto de um empilhador, de subir directamente para os “garfos” deste, pedindo a um colega para o elevar para realizar a tarefa. No entanto uma vez lá em cima, a três metros de altura, uma mão precisa de segurar no parafuso e a outra na chave, faltando aqui uma mão para o apoio que permita o difícil equilíbrio a três metros de altura, em cima dos “garfos” do empilhador, que não terão mais de dez centímetros de largura. Ou seja, para evitar investir algum tempo a ir buscar um meio seguro de trabalho em altura, o trabalhador decide arriscar a sua vida, numa queda de três metros, apenas por... “facilitismo”.

Os acidentes vão continuar a acontecer enquanto a percepção que os trabalhadores têm dos seus riscos for inferior aos seus riscos efectivos. O medo que uma pessoa possa ter de sofrer um acidente, não é suficiente para a motivar a trabalhar de um modo mais seguro. Certas tarefas de trabalho estão de tal maneira interiorizadas, que já são feitas de forma “automática” e quanto mais rotineiras, mais o colaborador ignora os riscos a que está sujeito, que

e uma situação propícia a pressão. Estes dois cenários diferentes ao longo do ano, podem propiciar duas “culturas” diferentes, uma mais intensa e outra mais ligeira. Estas mudanças de comportamento do grupo, consoante a intensidade do trabalho, são um desafio para a abordagem a adoptar, no que respeita à segurança.

Dentro deste tipo de indústrias, os padrões de exigência de higiene alimentar são bastante elevados, conduzindo a lavagens e desinfecções frequentes da infraestrutura produtiva. Este facto pode afectar a segurança no trabalho, por exemplo ao nível de possíveis acidentes devido a pavimentos escorregadios, riscos químicos e térmicos associados ao manuseamento de produtos de lavagem e desinfecção ou a utilização de águas perto de equipamentos eléctricos.

“EU JÁ FIZ ESTA TAREFA MILHARES DE VEZES E NUNCA TIVE UM ACIDENTE”

Para além das características específicas de uma agro-indústria, existem todos os outros riscos e factores que afectam a

Algumas soluções:

- **Promover a consciencialização colectiva;**
- **Colocar o tema da segurança em destaque nas reuniões, por exemplo colocá-lo no início das mesmas;**
- **Definir os objectivos da segurança;**
- **Comunicar os objectivos de forma clara;**
- **Divulgar esses objectivos, de forma a que todos os conheçam e os apreendam, ou seja, torná-los visíveis.**

com o passar do tempo vão parecendo características banais da tarefa e não riscos efectivos.

UMA CONSCIENCIALIZAÇÃO COLECTIVA

É difícil, perante a conjuntura económica actual, encontrarmos chefias que ponham a segurança na sua agenda diária. De facto é frequente encontrarmos, mesmo entre chefias, o discurso recorrente: “Segurança?... Isso é com o responsável da segurança”.

Uma das primeiras batalhas é a da consciencialização do grupo de qual a “situação de partida”, como está a sua “maturidade” a nível de segurança. E a posterior consciencialização colectiva da importante diferença entre “comportamentos inseguros” e “condições inseguras”.

O que acontece frequentemente é a ideia errada de que “os acidentes só acontecem aos outros”. Esta afirmação é o melhor exemplo de que em termos culturais, continuamos a encarar os acidentes como resultando de condições inseguras e raramente como resultando de comportamentos. Mais ainda, a “culpa” de um acidente é frequentemente sentida pelo trabalhador, como sendo da empresa, que não teve as preocupações necessárias para melhorar as suas condições de trabalho. Ou seja, a “culpa” dum acidente é sempre do chão escorregadio e não do acidentado que ia a correr nele. Ou também da “escada que só tem um corrimão”, quando o acidentado a descia com objectos em ambas as mãos e sem utilizar o corrimão.

«Uma das primeiras batalhas é a da consciencialização do grupo (...)»

Uma das primeiras dificuldades na mudança comportamental, está precisamente na aceitação, que independentemente das melhores ou

« (...) os custos de degradação de matéria-prima induz um factor extra de pressão sobre os colaboradores. Essa pressão pode traduzir-se em acidentes graves. »

piores condições de trabalho, a maior parte dos acidentes podem ser evitados, se adaptarmos o comportamento seguro às condições de trabalho.

Enquanto a melhoria das condições no trabalho, exige a compra de materiais e por isso, é mais difícil de justificar a um gestor; a mudança de comportamentos é grátis e só depende do interesse do grupo de trabalho. Assim com um investimento próximo do zero, podemos melhorar muito os rácios de segurança, basta que a actuação se centre na mudança de comportamentos.

O EXEMPLO VEM DE CIMA

Muitas tentativas de dinamizar um “programa de segurança” caem por terra, precisamente por não serem lideradas pelo exemplo. A lógica do “faz o que eu digo, não faças o que eu faço”, não é um modo de vida aplicável à segurança. De facto, se há área onde somos rapidamente julgados e apontados pelos nossos pares em caso de incumprimento, é nesta.

Nodiscursodemuitaschefiasasegurança é “o tema mais importante”. No entanto, em termos práticos, esta declaração de intenções não se concretiza. O desafio que se coloca às chefias é o de evoluírem de uma atitude reactiva para uma atitude proactiva. Em vez de investigar e lamentar os acidentes após terem acontecido, deve-se comentar a segurança, pô-la na ordem do dia, para evitar o acidente. É crucial passar às chefias a mensagem:

“Como chefia, preocupar-me com a segurança dos meus colaboradores é parte integrante das minhas funções, independentemente das minhas outras responsabilidades”.

E passar a todos os colaboradores a mensagem:

“A minha saúde e segurança no trabalho é algo muito importante na minha vida e não é algo que eu queira delegar no responsável de segurança”.

Um bom desafio que se coloca às chefias é o de começar todas as reuniões com o tema da segurança. Mais vale falar pouco do tema, mas pô-lo sistematicamente em primeiro lugar nas actas, do que dar-lhe muito ênfase na semana a seguir a um acidente e depois deixar perder a relevância nas semanas seguintes. Por mais difícil e atarefada que esteja a agenda, nunca cancelar ou adiar uma reunião cujo tema seja a segurança. É preferível fazer reuniões bastante sucintas, realizadas regularmente, do que fazer reuniões longas, que só funcionam nas primeiras semanas e que são rapidamente esquecidas.

A chefia deve também definir e comunicar os objectivos da segurança de forma bem clara e visível para todos. Não há que ter “medo” de assumir a situação actual, por mais difícil que seja. E desenvolver uma cultura de orgulho do efectivo, em torno dos seus rácios de segurança, recompensando o grupo quando se atinge um marco importante.

EM JEITO DE CONCLUSÃO

As agro-indústrias são uma fileira industrial bastante específica e com características e riscos muito particulares no que diz respeito à segurança. Apesar da sazonalidade, é desejável o assumir ao longo de todo o ano, uma mesma abordagem em relação à segurança, exigente na prevenção de acidentes e compatível com os objectivos produtivos.

A derradeira batalha será a de “fazer ver” aos nossos gestores que o tempo e recursos investidos na segurança, não vão diminuir a produtividade. Pelo contrário, é ao fazer as coisas bem à primeira e sem acidentes, que se optimiza o rendimento produtivo.

Em jeito de conclusão e voltando ao dilema “comportamentos inseguros” versus “condições inseguras”. Não quero ser mal interpretado e fazer passar a mensagem que não se deve investir em melhorar as condições inseguras de trabalho. Afirmando sim, que em tempos de crise económica, a aprovação, por parte dos gestores, de investimentos de melhoria das condições inseguras não são fáceis. Enquanto que o investimento em corrigir comportamentos inseguros é grátis e é aqui que conseguimos reduzir a esmagadora maioria dos acidentes de trabalho. 🌱

O CIS é um centro de investigação sem fins lucrativos que desenvolve investigação, intervenção baseada na investigação, e formação científica em psicologia, centradas na psicologia social e organizacional no quadro das ciências sociais. O Centro é reconhecido como Unidade de Investigação e Desenvolvimento pela Fundação para a Ciência e Tecnologia e tem o estatuto de Unidade de Investigação Científica associada do ISCTE-IUL, estando fortemente ligado ao Departamento de Psicologia Social e das Organizações do ISCTE-IUL (DEPSO) e ao seu Laboratório de Psicologia Social e Organizacional (LAPSO).

O CIS obteve a classificação de Excelente na avaliação de Unidades de I&D em 2007 promovida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT).

Fundado em 1989, o CIS tem mais de 60 investigadores e continua em crescimento. Isto confere-lhe uma massa crítica para ser uma referência em várias áreas ao nível nacional (relações de género, psicologia organizacional, psicologia da comunidade) e internacional (percepção de risco, emoções, relações intergrupais, cognição social, justiça social).

O CIS tem tido grande sucesso na angariação de financiamento público e privado para investigação e no final de 2009 contava com mais de 40 projectos financiados externamente (incluindo 23 financiados pela FCT e 3 pela União Europeia). O CIS também se envolve activamente na intervenção social junto dos decisores políticos, da comunidade e das empresas, e os seus membros intervêm em debates públicos e de peritos numa variedade de questões sociais.

O CIS presta atenção especial à formação de jovens investigadores no quadro dos programas de licenciatura, de mestrado e de doutoramento do DEPSO. Os estudantes são integrados na investigação desde o nível de licenciatura e os estudantes pós-graduados são integrados nos projectos de investigação do Centro e em redes internacionais que incluem os peritos mais importantes das respectivas áreas de investigação.

Finalmente, os investigadores pós-doutorados são apoiados no sentido de desenvolverem as suas próprias linhas de investigação e gozam de condições óptimas para o desenvolvimento das suas carreiras científicas.

CIS - Centro de Investigação e Intervenção Social | Edifício ISCTE | IUL | Av. das Forças Armadas | 1649-026 Lisboa | Portugal
Tel: +351 217903079 | Fax: +351 217903962 | E-mail: cis@iscte.pt | www.cis.iscte.pt

RICOT

REDE DE INVESTIGAÇÃO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO

1º Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho

A Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho (RICOT), iniciativa promovida pelo Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto (IS-FLUP), vai realizar no dia 16 de Setembro de 2011 o 1º Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho.

A RICOT é uma iniciativa promovida pelo IS-FLUP e que conta com o apoio de diversos parceiros institucionais, dos quais se destaca a Revista Segurança Comportamental. Surgiu com o intuito de promover e divulgar a produção de conhecimento sobre o domínio técnico-científico das condições de trabalho. Procura conciliar os olhares cruzados do Direito, da Economia, da Engenharia, da Gestão, da Política, da Psicologia e da Sociologia, sem descuidar os contributos de outras áreas, de modo a sedimentar uma plataforma sócio-analítica orientada para a preparação/realização partilhada de projectos de investigação, de publicações técnico-científicas e de eventos científicos.

A direcção da rede propôs-se a concretizar quatro grandes objectivos:

- (i) realização, de dois em dois anos, do Ciclo de Conferências sobre Condições de Trabalho (1ª edição ocorreu em 2010);
- (ii) realização, de dois em dois anos, intercalando com o Ciclo de Conferências, do Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho (1ª edição em Setembro de 2011);
- (iii) constituição do Observatório Português sobre Condições de Trabalho;
- (iv) constituição do RICOT Journal, uma publicação científica periódica totalmente electrónica e gratuita.

Independentemente de estas iniciativas, diversas outras podem ser desenvolvidas, sejam por proposta do Comité de Organização, sejam por proposta de algum membro associado da RICOT.

O Comité de Organização incentiva todas as pessoas interessadas na área a tornarem-se membros associados e a participarem no Congresso. Mais informações sobre a RICOT e suas iniciativas podem ser encontradas em:

<http://ricot.com.pt>; <http://congressoricot.wordpress.com/>.

Stress, Burnout e Desordens Emocionais em Profissionais de Saúde de Oncologia

Os profissionais de saúde de oncologia apresentam maior percepção de vulnerabilidade ao stress. Por isso, desenvolvem um certo distanciamento, evitando envolver-se emocionalmente com os doentes. Os mecanismos de defesa que adoptam trazem benefícios para a organização, para eles próprios e para os doentes.

INTRODUÇÃO

A comunidade científica tem vindo a direccionar cada vez mais a sua atenção para os estudos sobre o stress, visto que a evolução para quadros crónicos, como o burnout é cada vez mais uma regra e não uma excepção. Tal manifesta-se no profissional em exaustão emocional, diminuição progressiva do envolvimento e da percepção de eficácia, resultando frequentemente em desmotivação. Embora tais indicadores estejam presentes noutros profissionais, considera-se, os profissionais de saúde como um grupo de risco extremo.

As consequências destas experiências nos profissionais de saúde, repercutem-se não só ao nível da qualidade dos serviços prestados aos doentes, mas também na qualidade de vida e bem-estar dos próprios profissionais (Parreira, 2006).

Na presença deste preocupante cenário, e porque os profissionais de saúde, sobrevêm como tendo elevado potencial a desenvolver burnout, iniciou-se este estudo, tendo como objectivo contribuir para uma melhor compreensão acerca da forma como este é experienciado e quais as reais

consequências para a saúde destes profissionais.

Os profissionais de saúde estão diariamente sujeitos a inúmeras situações desgastantes, decorrentes do seu ambiente de trabalho e do contacto com os pacientes e seus familiares. Contudo acreditamos que em alguns serviços, como é o caso de Oncologia, estes encontram-se ainda mais expostos, devido às exigências emocionais inerentes ao processo de detecção, diagnóstico, prognóstico da doença, e à difícil tomada de decisão relativamente ao tratamento.

MÉTODO

O presente estudo, classifica-se como descritivo transversal, tendo como amostra profissionais de saúde (médicos/as, enfermeiros/as e auxiliares de acção médica), divididos em dois grupos, sendo que um deles exerce a sua profissão em serviços de oncologia (n= 75), e outro em serviços de cirurgia, urgência e clínica geral (n= 92). Responderam a um questionário que incluía dados sócio-demográficos, a Escala das Seis Áreas da Vida de Trabalho (Leiter & Maslach, 2000), o Inventário de Burnout

Quadro 1
Resultados sobre a vulnerabilidade ao stress e burnout

Variável em estudo	Vulnerabilidade ao stress	Burnout
Amostra		
Geral (Oncologia + Outras)	12,5 %	9,6 %
Oncologia (g1)	13,9 %	7,6 %
Outras especialidades (g2)	9,3 %	6,3 %

Quadro 2
Resultados referentes ao Engagement

Variável em estudo	Engagement
Amostra	
Geral (Oncologia + Outras)	31,7 %
Oncologia (g1)	30,8 %
Outras especialidades (g2)	37,1 %

(Maslach Burnout Inventory: MBI) (Maslach & Jackson, 1996) e o Questionário de Vulnerabilidade ao Stress (23 QVS) (Vaz Serra, 2000). O grupo de profissionais de oncologia (g1), apresenta uma média de idades de 37,2 anos, maioritariamente de sexo feminino, com relação afectiva estável, e exerce a sua profissão em média há 7,8 anos. O grupo de profissionais de outros serviços (g2), apresenta uma média de idades de 34,2 anos, maioritariamente do sexo feminino, com relação afectiva estável, e exerce a sua profissão em média há 9,2 anos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através de um estudo quase-experimental pretendeu-se verificar o efeito do fluxo de trabalho, mediado pelo engagement, sobre a vulnerabilidade ao stress e burnout. Os resultados obtidos revelam:

1. Presença de indicadores de vulnerabilidade ao stress e burnout nos profissionais de saúde. Embora presentes em ambos os grupos, a vulnerabilidade ao stress nos profissionais de oncologia apresenta valores mais elevados do que no outro grupo, levando-nos a sugerir que o facto da sua actividade profissional estar intimamente ligada a situações de risco e processos de decisão rápidos os predispõe a desenvolver uma maior vulnerabilidade ao stress.

2. Podemos ainda verificar uma menor percentagem de quadros de burnout nos profissionais de saúde de oncologia comparativamente aos outros profissionais de saúde. De notar que embora a vulnerabilidade ao stress seja um factor desencadeador de quadros de burnout, como iremos perceber, poderão haver outros factores que estão a influenciar estes valores.

Como nos apresenta o esquema, no g1 existem maiores índices de vulnerabilidade ao stress e burnout. Por sua vez, a literatura revela que o engagement, é um importante recurso facilitador na gestão da vulnerabilidade ao stress e do burnout, face à influência da percepção do fluxo de trabalho. No entanto, se por um lado o g2 parece apresentar recursos (engagement) que lhes permite lidar com as exigências de trabalho, no g1, o desenvolvimento destas estratégias

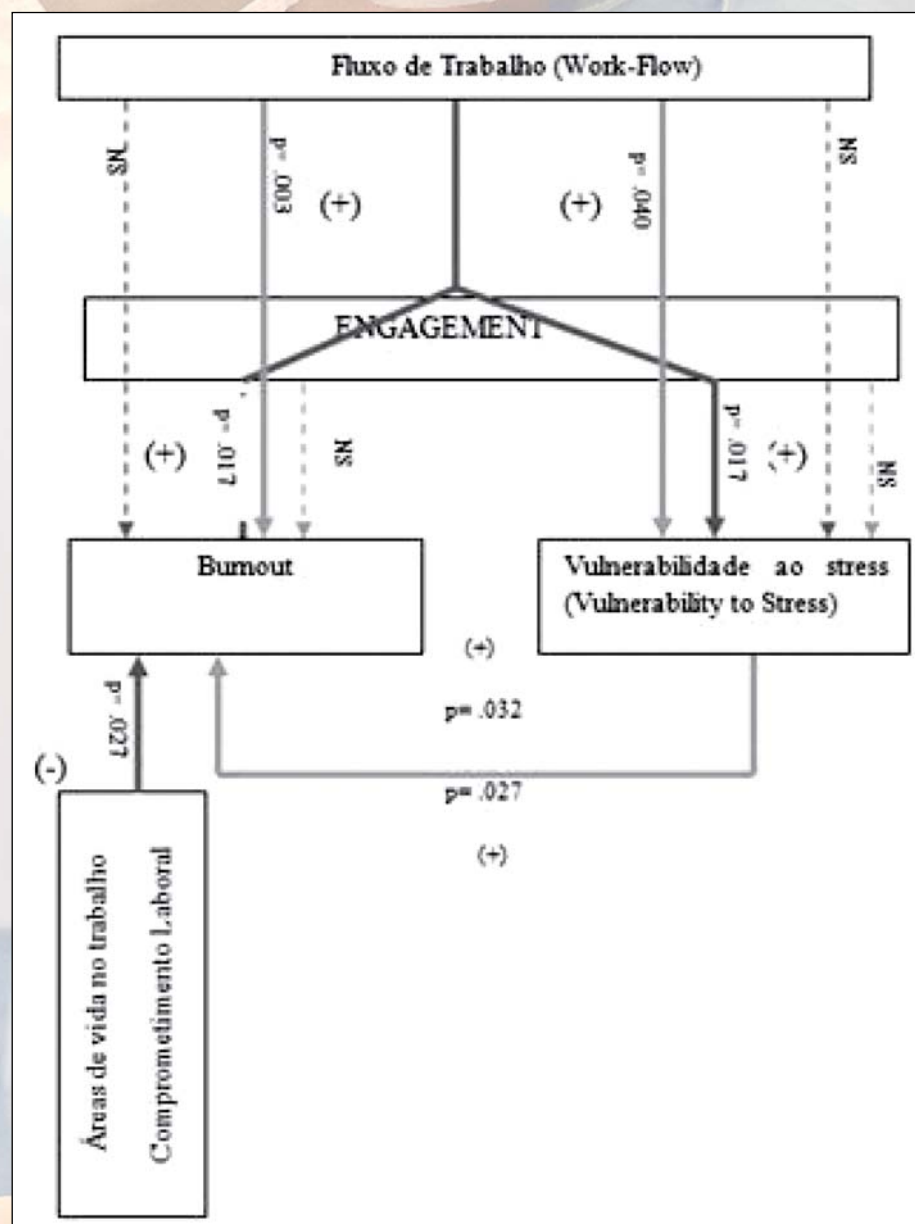
não parece ser tão evidente. Assim, no g1, o engagement ou pelo menos a percepção de envolvimento dos profissionais de saúde, apresenta-se como factor mediador entre a percepção de fluxo de trabalho e ambas as variáveis de burnout e vulnerabilidade ao stress, que potencia a perturbação e exaustão emocionais.

• Ao analisarmos os resultados referentes ao engagement, somos levados a sugerir que são elementos preocupantes aqueles que observamos

nos profissionais de saúde de oncologia, na medida em que nesta população o engagement se revela como um factor potenciador de burnout e vulnerabilidade ao stress.

Assim, embora o engagement caracterize um estado positivo oposto ao burnout

(Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2001), os resultados obtidos permitem verificar que nos profissionais de oncologia este se apresenta como uma dimensão negativa. Assim, estes profissionais revelam uma forte motivação intrínseca, patente pelo esforço (energia), dedicação, entusiasmo e envolvimento que empreendem junto dos seus pacientes, procurando a terapêutica mais eficaz para o quadro clínico evidenciado. No entanto, tal implicação psicológica com o seu trabalho, parece levar os profissionais de saúde de oncologia a um elevado investimento de recursos pessoais (cognitivos, emocionais e físicos) para persistir face à adversidade, não percebendo a perniciosa de tal situação, que pode potenciar a vulnerabilidade ao stress e o burnout. Assim, perante a diminu-



iação efectiva dos seus recursos, não tendo a capacidade de os repor, o engagement apresenta-se com uma dualidade positiva (motivação) e negativa (vulnerabilidade ao stress e burnout).

CONCLUSÃO

Os profissionais de saúde de oncologia apresentam maior percepção de vulnerabilidade ao stress e ao burnout, estando expostos a exigências específicas, e reconhece-se por isso que necessitam de uma especial atenção.

Na realidade como verificamos no presente estudo, os profissionais de saúde de oncologia devido à sua elevada implicação motivacional, física, cognitiva e emocional com o seu trabalho, com os seus doentes e seus familiares, não adoptam mecanismos que lhes permitam fazer face ao contínuo desgaste imposto por tal dinâmica.

Assim, o ideal é que o trabalho seja fonte de satisfação e de desafio, trazendo benefícios tanto para a pessoa como para a organização.

Para finalizar, Leiter (2009) refere que não é apenas o trabalho e especificamente o fluxo de trabalho o responsável máximo

pelo burnout, pois se assim fosse, seria fácil resolvermos esta situação, diminuindo a carga de trabalho. O que acontece é que as pessoas podem-se envolver com seu trabalho, mesmo quando enfrentam grandes exigências. E podem ainda experimentar o burnout, enquanto gerem uma carga de trabalho relativamente moderado. O ponto crítico é saber se eles acreditam no trabalho que fazem e se trabalham num local onde acreditam neles.

Por sua vez, os resultados da presente investigação revelam uma preocupante questão: Acreditando os profissionais de saúde de oncologia no trabalho que fazem, trabalhando num local e com pessoas que acreditam neles, qual o ponto crítico para a pernicioso e excessiva implicação/engagement no trabalho?

IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA

Com este estudo conseguimos obter informação importante para podermos proceder a um plano de avaliação e intervenção em riscos ocupacionais, potenciando o desenvolvimento de estratégias de coping que permitam uma maior adaptação às situações vividas diariamente, bem como

promoção de “encontros”/workshops, tertúlias em que possam ser abordados temas que contribuam para melhoria da qualidade de vida dos profissionais e dos serviços prestados, especialmente na área da oncologia, sendo este um grande e ambicioso passo. Outro dos objectivos deste estudo foi fomentar o interesse para futuras investigações com outros profissionais que se poderão encontrar em situações idênticas de risco, como os dos serviços de urgências, das unidades de cuidados intensivos e do INEM.

Bibliografia

Leiter, M. & Maslach, C., *Six Areas of Worklife: A Model of the Organizational Context of Burnout*. Journal of Health and Human Services Administration, 21, 1999, pp.472-89.

Maroco, J. & Tecedero, M., *Inventário de burnout de Maslach para estudantes portugueses*. Psic., Saúde & Doenças, vol.10, no.2, 2009, pp.227-235.

Parreira, A., *Gestão do Stress e da Qualidade de vida, Um guia para a Acção*, 2006, Lisboa: Monitor.

Shaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C., *Burnout: Thirty-five years of research and practice*. Career Development International, 14, 2009, pp.204-220.

Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I. & Bresó, E., *How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement*. Anxiety, Stress & Coping, 2009, pp.1-18, iFirst Article.

Serra, V., *O Stress na Vida de Todos os Dias*, 2002, Coimbra: Minerva Coimbra.

«Os profissionais de saúde são efectivamente susceptíveis ao stress, contudo há evidências significativas de que os profissionais de saúde de oncologia estão mais vulneráveis.»

A actriz Rita Frazão é Embaixatriz de Segurança e Saúde!

(Pré-nomeação no II Workshop SC2011)

A divulgação de valores, atitudes e comportamentos que permitam a existência de um ambiente social e laboral mais seguro e saudável é o principal objectivo da revista segurança comportamental. Para ajudar a esta missão, foi criada a figura de “Embaixadores e Embaixatrizes da Segurança e Saúde”, com intuito de estes através dos seus comportamentos exemplares e da promoção de actividades venham a contribuir para o enraizamento nos hábitos dos portugueses de comportamentos seguros e saudáveis. No II Workshop sobre segurança comportamental, realizado no dia 12 de Maio de 2011, foi pré-nomeada para o papel de embaixatriz a actriz Rita Frazão. Ela estudou nas melhores escolas de teatro em Inglaterra e tirou o grau de mestre em teatro e comunidade na Escola Superior de Teatro e Cinema, em Lisboa. Desempenha a sua profissão entre teatro, cinema e televisão. Em televisão podemos enumerar entre várias, a sua participação na telenovela “Vila Faia”, na telenovela “Morangos com Açúcar” e na serie “Camilo o presidente”. Rita Frazão assinou o nosso compromisso psicológico, onde constam a obrigatoriedade da defesa dos valores de: a) integridade, rigor e transparência; b) responsabilidade social; c) solidariedade e cooperação; d) voluntarismo; d) iniciativa e dinamismo. Afirmou ainda publicamente que se compromete também com a promoção da segurança comportamental, com o objectivo de contribuir para uma sociedade melhor. As actividades para desempenhar o seu papel de embaixatriz ainda estão em ideias e outras já em papel e serão concretizadas entre 2012 e 2013. No decorrer do próximo ano outros embaixadores serão nomeados. 🍏





SER BOMBEIRO: Implicações para a sua saúde

A vivência das experiências traumáticas, pode constituir uma ameaça para a vida, segurança e bem-estar do próprio bombeiro.

A SAÚDE MENTAL E O BEM-ESTAR FÍSICO E EMOCIONAL DOS BOMBEIROS PODE SER COMPROMETIDO PELO CONTEXTO ONDE DESENVOLVEM O SEU TRABALHO?!

“SOU BOMBEIRO!”

Mas afinal o que é ser bombeiro? Segundo o Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 241/2007 do Diário da República, bombeiro é “o indivíduo que integrado de forma profissional ou voluntária num corpo de bombeiros, tem por actividade cumprir as missões deste, nomeadamente a protecção de vidas humanas e bens em perigo, mediante a prevenção e extinção de incêndios, o socorro de feridos, doentes ou náufragos, e a prestação de outros serviços previstos nos

regulamentos internos e demais legislação aplicável” (DR, 1.ª série – N.º 118, 21 de Junho de 2007, pág. 3925). Mas ser bombeiro é só isto? Não! Ser bombeiro é mais do que uma profissão, é sem dúvida uma vocação! Bombeiro é aquele que fica ao dispor de conhecidos e desconhecidos que possam precisar de ajuda, em vez de ir passear, jantar ou dormir uma noite tranquila. É escolher ir para a rua com frio e chuva, é correr riscos e enfrentar o medo e o perigo, é ter espírito de sacrifício, dedicação e muita vontade de ajudar. Ser bombeiro é também dar conforto e uma palavra de apreço ao outro, é transmitir segurança e tranquilidade, mesmo no meio dos escombros. Não existe nada mais “humano” do que proteger ou salvar a vida do outro. E os bombeiros sabem disso melhor que ninguém, porque investem corpo e alma numa profissão de alto risco.

Uma das principais características desta



adaptação adequada do profissional, uma vez que constantemente estão expostos a incidentes que envolvem a dor humana, como os acidentes de viação, paragens cardíco-respiratórias, e situações que envolvem crianças (Van der Ploeg, Kleber, 2003). São solicitados para tratar e lidar com situações complicadas, e embora algumas possam ser recompensadoras, outras poderão ser potencialmente traumatizantes e até constituir uma ameaça para a vida ou segurança do próprio bombeiro (Smith & Roberts, 2003). Estas situações são caracterizadas pelos bombeiros como bastante traumáticas e com influência significativa nas suas vidas, no entanto, são relutantes em procurar ajuda de um especialista ou em fazer algum tratamento. Este facto poderá estar associado a crenças culturais, dado que durante muitos anos existiu a tendência de desvalorizar os problemas de saúde nestes profissionais, alguns deles mediados pelo stress. Concebia-se que este grupo profissional teria a competência de tratar dos outros, estando por si só imunes ao stress. No entanto, actualmente sabe-se que os níveis de stress dos operacionais de socorro tem aumentado nas últimas décadas, tendo não só implicações para os próprios, como também custos directos e indirectos para as organizações e repercussões para as vítimas (Bennett, Williams, Page, Hood, Woollard & Vetter, 2005) dado que tem sido bem deter-

nais e as exigências físicas e psicológicas são identificadas como fortes stressores (Sterud, Ekeberg, & Hem, 2006) tais como: a pressão temporal, a sobrecarga de responsabilidades, as exigências físicas, cognitivas e emocionais, as próprias condições e áreas de trabalho, os recursos muitas vezes limitados e as expectativas sempre elevadas. Igualmente, a constante e continuada exposição a incidentes de carácter traumático constitui uma fonte de preocupação e de stress (Smith & Roberts 2003). Esta exposição externa refere-se a factores físicos e psicossociais do ambiente de trabalho que causam uma exposição interna do corpo, provocando efeitos cumulativos que vão eliminando os recursos e tornando os sujeitos mais vulneráveis ao desenvolvimento de sintomatologia física e psicológica (Aasa, Brulin, Angquist & Barnekow-Bergkvist, 2005; Bennett, Williams, Page, Hood, Woollard & Vetter, 2005).

Um dos problemas de saúde que tem merecido a atenção dos investigadores é a perturbação pós-stress traumático, na medida em que a incapacidade para responder e superar a vivência às experiências traumáticas, pode conduzir a uma ruptura do bem-estar (Marcelino & Figueiras, 2007). Estes profissionais estão susceptíveis a efeitos traumáticos posteriores como resultado do seu envolvimento secundário nas situações. Estudos realizados em diversos países

actividade é a incerteza. Começa no momento em que toca o telefone, atenua ou agrava-se quando são fornecidos os dados e o motivo da chamada, prolonga-se durante o percurso até ao local, onde desaparece ou aumenta de acordo com a situação. E no local, por vezes, surge o confronto com situações novas, não protocoladas e até “nunca vistas”, onde têm de ser tomadas decisões rápidas e eficazes. É incontestável que estes profissionais, prestam cuidados em ambientes não familiares e perigosos, onde a sua presença é por vezes considerada inoportuna e onde a sua performance profissional é posta à prova e avaliada por curiosos e familiares. Além disso, são ainda, frequentemente, submetidos a abusos na solicitação dos seus serviços para situações que não se enquadram no contexto da sua profissão.

As ocorrências adquirem formas diversificadas, nem sempre permitindo uma

«(...) actualmente sabe-se que os níveis de *stress* dos operacionais de socorro tem aumentado nas últimas décadas, tendo não só implicações para os próprios, como também custos directos e indirectos para as organizações e repercussões para as vítimas.»

minada a relação entre a menor qualidade dos cuidados prestados e o grau de insatisfação e mal-estar dos profissionais.

Neste sentido, na última década tem-se assistido a um reconhecimento crescente da importância de avaliar as equipas de socorro na sua prática diária. Estudos recentes mostram que as tarefas operacio-

indicam que a prevalência de sintomas de pós-stress traumático em operacionais de socorro é superior a 20% (Alexander & Klein, 2001; Sterud, Ekeberg & Hem, 2006). Mas a exposição a situações adversas aumenta também a probabilidade de se desenvolver outros diagnósticos, como ansiedade e depressão, burnout, dependência de substân-

Fortes stressores:

- pressão temporal,
- sobrecarga de responsabilidades,
- exigências físicas,
- exigências cognitivas,
- exigências emocionais,
- condições e áreas de trabalho desfavoráveis,
- recursos muitas vezes limitados,
- expectativas sempre elevadas,
- constante e continuada exposição a incidentes,
- exposição a situações adversas.

cias, tais como tabaco, álcool e cafeína, fadiga, problemas cognitivos, problemas nas relações interpessoais e outros problemas de saúde (Smith & Roberts 2003).



Para além disso, este trabalho inclui ainda tarefas fisicamente exigentes, como a passagem das vítimas da cama para maca ou descer escadas com uma vítima na maca, o que tem contribuído para a presença de queixas de saúde, nomeadamente ao nível das lesões músculo-esqueléticas, como problemas com o pescoço, ombros e joelhos, e problemas de sono, cefaleias e outros sintomas somáticos (Aasa, Brulin, Angquist & Barnekow-Bergkvist, 2005).

Considerando a evidência de que a satisfação profissional e o bem-estar estão associados ao grau de stress experienciado durante o trabalho (Van der Ploeg & Kleber, 2003), e que à medida que aumenta a sintomatologia associada a incidentes críticos diminui o bem-estar, depreende-se que os diferentes tipos de exposições e exigências físicas e psicológicas poderão ser prejudiciais, a longo prazo, às diferentes estruturas do corpo. No entanto, é de salientar a importância das diferenças individuais (sexo, idade, personalidade, resiliência, etc.) e da experiência prévia perante uma situação, como chave determinante do impacto e intensidade da sintomatologia (Smith & Roberts, 2003; Marcelino & Figueiras, 2007). Isto é, se por um lado estes dados reforçam a ideia de que a saúde mental e o bem-estar físico e emocional dos bombeiros podem

ser comprometidos pelo contexto onde desenvolvem o seu trabalho, por outro, é importante perceber que a exposição a estes incidentes também pode constituir uma oportunidade para desenvolver estratégias mais adequadas para enfrentar os desafios diários e proporcionar um crescimento pessoal, que naturalmente tem influência na vida dos bombeiros, perpetuando a antiguidade e eficácia na profissão. 🌱

Bibliografia

Aasa, U., Brulin, C., Angquist, K.A. & Barnekow-Bergkvist, M., *Work-related psychological factors, worry about work conditions and health complaints among female and male ambulance personnel*. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 19 (3), 2005, pp. 251-258.

Alexander, D. & Klein, S., *Ambulance personnel and critical incidents: impact of accident and emergency work on mental health and emotional well-being*. British Journal of Psychiatry, 178 (1), 2001, pp. 76-81.

Bennett, P., Williams, Y., Page, N., Hood, K., Woollard, M. & Vetter, N., *Associations between organizational and incident factors and emotional distress in emergency ambulance personnel*. The British Journal of Clinical Psychology, 44 (pt 2), 2005, pp. 215-226.

Marcelino, D. & Figueiras, M.J., *A perturbação pós-stress traumático nos socorristas de emergência pré-hospitalar: Influência do sentido interno de coerência e da personalidade*. Psicologia, Saúde & Doença, 8 (1), 2007, pp. 95-106.

Smith, A. & Roberts K., *Interventions for post-traumatic stress disorder and psychological distress in emergency ambulance personnel: a review of the literature*. Emergency Medicine Journal, 20, 2003, pp. 75-78.

Sterud, T., Ekeberg, O. & Hem, E., *Health status in the ambulance services: a systematic review*. BMC Health Services Research, 6, 2006, p. 82.

A Internet e a Criança!

Desde há alguns anos a esta parte, os computadores e a internet têm vindo a ganhar uma preponderância cada vez maior no nosso quotidiano. Hoje em dia, podemos quase considerá-los bens essenciais.

A sua utilização, doméstica e profissional, tornou-se uma realidade comum. Ferramentas como o correio electrónico e, mais recentemente, as redes sociais, são provas da nossa crescente dependência das mesmas. Paralelamente, temos vindo a assistir à globalização da utilização da Internet nos smart phones e nas mais recentes consolas de jogos, que permitem um acesso mais fácil e ubíquo à internet.

Quando bem usada, a internet é uma ferramenta muito importante. No entanto, existem várias ameaças ao nível da nossa segurança e bem-estar, que serão salientadas neste artigo, bem como alguns dos cuidados que podemos ter para as evitar. Este artigo centrar-se-á nas crianças e adolescentes enquanto utilizadores da web, e os cuidados que os seus educadores deverão ter.

A utilização dos computadores e da internet pode desempenhar um papel de relevo no desenvolvimento das capacidades cognitivas das crianças (Fonte, 2008). No entanto, nem todos os conteúdos que lá se encontram são os mais apropriados para os mais pequenos, nem o uso desmesurado e sem qualquer tipo de supervisão.

A sua utilização excessiva pode causar dependência na criança e trazer problemas como o seu isolamento relativamente à família e amigos, mau desempenho escolar ou ainda a visualização de conteúdos inapropriados, como pornografia ou violência explícita (Ferreira, Lovato, Corrêa & Pombeiro, 2004), cujo acesso pode ser efectuado inclusivamente de forma accidental, através de uma simples navegação num motor de

busca, de um e-mail, ou num chat room.

E-mails do tipo “Veja as minhas fotos em...”, de endereços desconhecidos, ou mesmo de contactos pessoais (nestes casos, é uma boa ideia perguntar à pessoa se nos enviou aquela mensagem), ou mensagens do tipo como “somos da administração da empresa X. Por favor, envie-nos os seus dados de acesso...” são mensagens, infelizmente, muito comuns e para as quais devemos estar atentos à sua credibilidade. No primeiro caso, existe uma grande probabilidade de a mensagem conter um vírus informático que poderá destruir os dados existentes nos nossos computadores ou, pior, tal como no caso do segundo tipo de mensagem, ser um mecanismo para desco-

Nas crianças, a internet embora desempenhe um papel de relevo no desenvolvimento de capacidades cognitivas, pode trazer problemas quando o uso é excessivo e sem supervisão.

brir acessos privados a sites de home banking e outros de natureza sigilosa.

Chats com estranhos, de teor sexual, e trocas de fotos, ou mesmo videoconferências, são outros tipos de perigos a que os vossos educandos estão sujeitos. Quem está do outro lado do chat com as vossas crianças pode não ser quem diz ser, não ter a idade que diz ter e pode apenas querer aproveitar-se dos vossos filhos, naquele preciso momento ou, pior, poderá conseguir informações que lhe permitam procurar e encontrar pessoalmente os vossos filhos, seja na escola ou até nas próprias casas.

Este tipo de casos, muito comuns, pode ser considerado crime e devem ser comunicados às autoridades. Podem inclu-



« (...)»

utilização excessiva pode causar dependência na criança e trazer problemas como o seu isolamento e mau desempenho escolar (...).»



sivamente fazê-lo através da Internet, no sistema de queixa electrónica, disponível em <http://queixaselectronicas.mai.gov.pt>.

Existem alguns programas informáticos que permitem filtrar aquilo a que se pode ou não aceder na Internet, como por exemplo, o Norton Internet Security, o Cyberpatrol ou o Net Nanny, mas, apesar de ajudarem a controlar aquilo que o seu utilizador pode ver na internet, estas ferramentas não educam as vossas crianças! Como se costuma dizer, "o fruto proibido é sempre o mais apetecido". Seguindo esta linha de raciocínio, sugere-se que não façam desse tipo de conteúdos o "fruto proibido". Pelo contrário, conversem com os vossos filhos, educando-os e preparando-os para lidar com estas situações.

O acompanhamento do crescimento e do desenvolvimento das crianças, informando-os quanto aos possíveis riscos da utilização do computador, dos telemóveis e da internet é, provavelmente, o meio mais importante e eficaz de manterem as vossas crianças em segurança. Uma relação aberta e de confiança com os vossos filhos permitirá um maior à vontade entre ambos, para que possam saber mais acerca das

suas actividades na web e para que possam, desse modo, aperceber-se do tipo de ameaças a que poderão estar sujeitos, agindo em conformidade.

Deixo aqui algumas regras simples que poderão transmitir aos vossos filhos, como por exemplo:

- Não dar quaisquer informações pessoais a estranhos (nome, morada, idade, escola, telefone, ...);
- Escolher nicknames que não os identifiquem. Evitem nomes como joao15 ou raparigaLx10;
- Não partilhem nem a password nem o username com ninguém, exceptuando os pais;
- Não responder a mensagens indesejadas, ofensivas ou ameaçadoras;
- Não enviar fotos suas a estranhos;
- Nunca concordar em se encontrar com alguém que conheceu na internet, pelo menos, sem conhecimento dos pais.

Evitem colocar computadores/consolas de jogos, nomeadamente com acesso à internet, nos quartos das crianças. Optem por espaços comuns, como a sala de estar, pois, desse modo, será mais fácil monitorizarem

os sites e os conteúdos a que as vossas crianças acedem.

Apresentam-se, de seguida, alguns dos sinais de alerta mais comuns de que as vossas crianças podem estar em actividades menos apropriadas na Internet:

- Utilização a horas tardias;
- Uso excessivo;
- Fechar aplicações e sites quando um adulto se aproxima;
- Download de ficheiros com extensão .jpg, .gif, .bmp, .tif, .pcx (ficheiros de imagens);
- Telefonemas ou mensagens de estranhos. 📞

Bibliografia

Fonte, L. *A Influência das novas formas de comunicação no desenvolvimento sócio-emocional das crianças*, 2008, Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0405.pdf>

Ferreira, E., Lovato, E., Corrêa, M., & Pombeiro, O., *Malefícios da Internet sobre as Crianças*, 2004, Disponível em: web.spei.br:8081/wokshop/Art-06.doc

<http://www.safekids.com/>

<http://www.getnetwise.org/>

<http://pt.norton.com/internet-security>

<http://www.cyberpatrol.com/>

<http://www.netnanny.com/>

JOSÉ LUÍS FORTE

«Os riscos psicossociais ainda são uma realidade um pouco desconhecida nas empresas, mas a ACT não poderá ser tolerante, principalmente nas grandes empresas.»

O Inspector-Geral do Trabalho da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) é licenciado em direito.

É o representante do Estado em Portugal em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho. Considera que a área comportamental na segurança e saúde ainda se encontra muito incipiente tanto a nível de investigação com a nível de aplicação prática empresarial. É nesta área que reside o futuro caminho da segurança e saúde. A ACT tem um papel primordial na promoção da segurança comportamental em contexto laboral, mas José Luís Forte afirma necessitar do envolvimento de todos. Embora estas matérias já estejam nos programas do ensino universitário, é a falta destas nos manuais do ensino secundário que o preocupa, já que sabe a importância deste facto no fortalecimento da cultura de segurança. Afirma que a segurança em Portugal ainda é vista como um custo e não como um investimento.



[Revista Segurança Comportamental]
Como considera que o factor humano é visto na segurança e saúde tanto a nível mundial como nacional?

[José Luís Forte]

A questão dos comportamentos na segurança e saúde no trabalho é uma preocupação muito recente, comparativamente com os temas gerais desta área. Cresce, naturalmente, a convicção de que é necessária uma atenção mais cuidada e uma avaliação mais elaborada dos comportamentos, pois esse será o futuro caminho a seguir para quem quer reduzir os riscos no trabalho e, consequentemente, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Recentemente, a ACT teve a oportunidade de receber um documento da agência de Bilbao sobre os riscos associados ao comportamento no âmbito dos transportes. Um documento extremamente detalhado, a nível europeu, onde é feita a análise do tempo de trabalho, das consequências do não cumprimento dos períodos de descanso, do isolamento dos trabalhadores, das consequências que isso reporta em termos do incremento do stress por parte dos trabalhadores e a tradução em riscos acrescidos no desempenho da actividade. Quer em Portugal quer no estrangeiro, a segurança comportamental começa a atingir o relevo que merece. No âmbito da política geral da higiene e segurança no trabalho todos começam a perceber a importância de olhar para os comportamentos do ser humano.

[RSC]

Segundo vários autores, cerca de 90% dos acidentes têm causa nos comportamentos de risco.

[JLF]

Pois! Portanto, temos que trabalhar ao nível dos comportamentos do homem, assegurando que estamos a contribuir para uma diminuição dos comportamentos de riscos e um incremento dos comportamentos

«(...) a segurança, higiene e saúde no trabalho é um fenómeno que está profundamente ligado à parte comportamental, à forma como o homem é tratado, ao significado do homem no seu local de trabalho e, também, a toda a envolvente familiar e social.»

seguros. De facto, cada vez mais se verifica que a segurança, higiene e saúde no trabalho é um fenómeno que está profundamente ligado à parte comportamental, à forma como o homem é tratado, ao significado do homem no seu local de trabalho e, também, a toda a envolvente familiar e social. Naturalmente, há profissões onde este factor se evidencia mais e a sua implicação se torna preocupante.

[RSC]

Como percepciona a cultura da segurança na sociedade portuguesa?

[JLF]

É evidente que as últimas décadas são de progresso nesta matéria. Não é por acaso que surge uma revista de "Segurança Comportamental". Também, não é por acaso que a estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho de 2008-2012 comporta matérias ligadas ao comportamento dos trabalhadores, nomeadamente contemplando acções de formação aos trabalhadores e aos próprios jovens e defendendo que o tratamento das questões ligadas ao comportamento devem ser iniciadas precocemente e na escola. Também não foi por

acaso que a Universidade do Porto inaugurou um programa doutoral sobre saúde ocupacional, onde se inscreveram 15 alunos que vão fazer o seu doutoramento na área comportamental.

[RSC]

Não acha que haverá ainda muito para fazer?

[JLF]

Já é bom o que se fez até agora. Mas não podemos deixar de reconhecer a necessidade de tratamento desta área na agenda política, social, científica e educacional, de molde a assumir um papel completamente diferente daquele que têm vindo a assumir. Fez-se muito, mas considero que há ainda muito mais para fazer. Por exemplo, estamos a dar um passo decisivo na concretização do inquérito nacional sobre as condições do trabalho, onde essas matérias terão de ser ponderadas. Estou convencido que para se ter capacidade de resposta e de avaliação se deve, desde logo, conhecer a realidade. Por vezes, creio que esse conhecimento não é suficientemente assegurado. Penso que este inquérito irá levar ao conhecimento da realidade portuguesa e, consequentemente, permitir adaptar as acções a essa realidade laboral concreta. A ACT é uma instituição pública empenhada na melhoria das condições de trabalho em Portugal, mas, naturalmente, só a dinamização de compromissos entre várias instituições, sejam elas de empresários, sindicatos, trabalhadores, universidades, dos técnicos de segurança, das empresas dos serviços na área da segurança e saúde, dos serviços internos de segurança e saúde, é que permitirá atingir os objectivos.

[RSC]

De facto o envolvimento de todos é fundamental. E tendo em conta isso, sabemos por exemplo que a segurança ro-

«Quer em Portugal, quer no estrangeiro, a segurança comportamental começa a atingir o relevo que merece. No âmbito da política geral da higiene e segurança no trabalho, todos começam a perceber a importância de olhar para os comportamentos do ser humano.»

doviária irá ser englobada nos materiais escolares. Considera que a segurança, higiene e saúde no trabalho também poderá integrar estes materiais? É que existe a percepção que os comportamentos inseguros estão a aumentar nas escolas ou, pelo menos, a ser mais conhecidos.

[JLF]

É uma das obrigações decorrentes da Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho. Devo reconhecer que, no plano do ensino secundário, tudo está um pouco atrasado. Não podemos impor ao Ministério da Educação alterações, mas tentamos sensibilizar esse Ministério para a importância de enriquecer os cursos do ensino secundário com as questões de segurança, higiene e saúde no trabalho. No ensino universitário avançamos imenso. Pode afirmar-se que a Estratégia Nacional está a ser cumprida no essencial. Já há um número significativo de cursos universitários directamente vocacionados para a higiene, segurança e saúde no trabalho. No que se refere à exigência desta matéria no ensino secundário, a própria resolução do conselho de ministros não deu, contudo, grandes avanços. Reconhecemos isso no balanço que fizemos no último 28 de Abril, quando comemorámos o dia nacional de prevenção e segurança no trabalho. Mas, cientes disso e porque esta questão nos preocupa, divulgámos, por exemplo, vídeos direccionados fundamentalmente aos jovens.

[RSC]

Também nós nos preocupamos com a educação dos mais jovens. Temos no projecto de segurança comportamental uma música da nossa autoria que será cantada por vários grupos de jovens. No nosso encontro anual teremos 50 crianças. Mas, passando agora para a área empresarial, gostaríamos de o questionar se considera que os empresários portugueses estão sensíveis ao poder do factor humano na área da segurança e saúde?

[JLF]

Nós temos um tecido empresarial pouco vocacionado ao desenvolvimento de campanhas eficazes. Mas, cabe à ACT desenvolver um conjunto de práticas de sensibilização. Estamos perto de ultimar, já no final deste primeiro semestre, campanhas para sectores chave da nossa sociedade, nos quais iremos produzir materiais, envolver os empresários, os sindicatos e as associações de carácter profissional na área de higiene, segurança e saúde no trabalho. Sabemos que sem um trabalho de sensibilização não haverá uma alteração significativa dos comportamentos nas empresas. Este trabalho irá incidir em vários sectores de actividade: sector do



calçado, sector do têxtil, sector da madeira, sector das pescas, actividades em espaços confinados, entre outros.

[RSC]

Então considera que os empresários ainda não estão sensíveis a esta matéria? O inquérito europeu às empresas sobre novos riscos emergentes diz que realmente as empresas portuguesas estão sensíveis, mas não implementam as acções e as medidas.

[JLF]

A ACT tem hoje competências na área da prevenção e da inspecção. Esse trabalho de pedagogia junto dos empresários e o apoio na área da investigação da higiene e segurança é uma tarefa e uma competência da ACT. Entre outras valências, temos os nossos próprios técnicos de segurança, cuja equipa vai ser reforçada, em Julho, com mais 25 jovens. Por outro lado, temos os inspectores de trabalho também com competências na área da higiene e segurança. Quando os inspectores se deslocam às empresas, a primeira



coisa que vêem, quando entram no local de trabalho são as condições de segurança e os factos mais visíveis e imediatos como o comportamento dos trabalhadores. Se usam os equipamentos de protecção individual, como se movem, se têm atenção

aos perigos que os rodeiam, digamos mesmo, o “ar” mais ou menos satisfeito com que se apresentam. Este é o primeiro contacto com o local de trabalho, a envolvimento com o factor humano, depois vamos então aos pormenores.

[RSC]

Acha que a falta de conhecimento ou de competências das equipas internas de segurança, higiene e saúde no trabalho é um obstáculo? Quais os grandes desafios das empresas portuguesas?

[JLF]

Não ficará nenhum empresário ofendido se referir que há uma cultura de prevenção muito mais antiga e muito mais segura nos países do norte da Europa comparativamente à que existe em Portugal. Subsiste a ideia de que apostar na segurança é um custo, quando há dados claros de que apostar na segurança é um investimento, é poupar dinheiro a longo prazo. Em período de crise, quer se queira quer não, há um risco de aproveitamento da mão-de-obra. Com o aumento do desemprego corre-se o risco de, em muitas circunstâncias, se ouvir grandes elogios à criação de emprego sem a preocupação de perceber se são empregos estáveis e dignos, isto é, se no trabalho existe preocupação com as condições de vida dos trabalhadores. Temos que ser rigorosos e não deixar que a crise sirva de pretexto para impedir ou fazer regredir os desenvolvimentos positivos registados nos últimos anos na sociedade portuguesa. Em relação aos riscos psicossociais, ainda estamos relativamente alheios. Nas pequenas e médias empresas essa linguagem é um pouco desconhecida.

[RSC]

E nas grandes empresas?

[JLF]

Até nas grandes empresas. Mas nestas, não podemos ser tão tolerantes.

[RSC]

Qual a sua opinião sobre a investigação na temática segurança e saúde em Portugal? Terá o Estado que intervir mais?

[JLF]

Acho que a investigação e os seus resultados são um suporte evidente à actividade de instituições como a ACT. Mas, não cabe à ACT desenvolver esses trabalhos de investigação. A ACT apoia a investigação. Penso que o Ministério da Ciência e da Tecnologia deveria colocar na sua agenda mais preocupações no âmbito da segurança e higiene no trabalho. Mas há um avanço claro. Apoiamos tudo o que nos é enviado e temos conseguido responder às necessidades e solicitações. Não somos uma unidade de investigação, nem um estabelecimento de ensino. Precisamos dos contributos da ciência, para alicerçar a nossa actividade em bases científicas e, portanto, para nós é uma mais-valia extraordinária as publicações e o resultado das investigações que nos chegam.

[RSC]

Existe algum tema que gostasse especialmente de ver investigado?

[JLF]

Tenho a convicção que há algumas áreas como, por exemplo, a investigação feita nos estaleiros de construção, que já tem algum suporte técnico e alguma investigação desenvolvida. Os riscos emergentes, nomeadamente os riscos psicossociais ligados ao comportamento, são áreas em que se poderia, ou melhor, se deveria fazer um esforço mais acentuado na investigação, até para ganharem maior visibilidade. A investigação nestas áreas poderia ser uma mais-valia para a ACT.

[RSC]

São feitos poucos trabalhos académicos sobre os novos riscos emergentes. Na sua opinião, qual o motivo?

[JLF]

Essa temática ainda não assumiu a preocupação que merece. Não quero fazer juízos de valor sobre os estabelecimentos de ensino, falar com base em impressões é sempre pouco rigoroso, sobretudo ao nível científico e intelectual, mas verifica-se que há uma tendência para se estudar temas que já estão tratados. Dou conta que os programas das teses de mestrado e doutoramento versam áreas já muito estudadas, quando se deviam privilegiar áreas novas. Ainda não conseguimos transmitir a ideia de que uma pessoa psicologicamente saudável é, seguramente, um trabalhador mais cuidadoso e com menos probabilidade de correr o risco de ter acidentes e contrair doenças profissionais. Ainda não conseguimos transmitir a ideia de que não basta ter protecções nos andaimes, de que para entrar num espaço fechado é preciso certificarmo-nos de que não há gases perigosos. É preciso mais que isso, é preciso haver preocupação com o cidadão, o qual deverá trabalhar na plenitude das suas condições e faculdades e com condições psicológicas estáveis. Pessoas tranquilas são, seguramente, pessoas insusceptíveis de correrem riscos desnecessários.

[RSC]

Para terminar, gostaríamos que deixasse uma mensagem aos trabalhadores, e também aos leitores da Revista Segurança Comportamental.

[JLF]

A primeira mensagem que quero deixar é a do compromisso da ACT com a revista "Segurança Comportamental", de assegurar a nossa total disponibilidade para acarinharmos este projecto editorial. Podemos ser uma presença regular, através de entrevistas, trabalhos, reportagens, apoio a projectos, aquilo que a revista entender. Gostaria

Algumas soluções:

- As questões ligadas ao comportamento devem ser iniciadas na escola;
- Esta área deve ser incluída na agenda política, social e científica;
- Deve ser obtido o conhecimento aprofundado da realidade para uma eficaz e eficiente intervenção;
- É necessário o compromisso de todas as partes (empresários, sindicatos, trabalhadores, universidades, técnicos de segurança, etc.);
- Devem existir campanhas de sensibilização em determinados sectores chaves.

de transmitir aos leitores da revista "Segurança Comportamental" o quão importante é manterem a ligação a esta revista, já que é um veículo excelente para uma informação e formação de maior qualidade sobre esta área de interesse ainda pouco falada, mas de conhecimento obrigatório para a evolução futura da segurança e saúde no trabalho. Daquilo que são as responsabilidades da ACT, a mensagem que posso deixar aos leitores da revista e aos trabalhadores em geral é que a ACT é uma instituição atenta, empenhada e em condições de assegurar a não existência de recuos no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho. Os sectores menos sensibilizados para uma cultura de segurança serão objecto de uma intervenção constante, pedagógica e menos repressiva. Nós temos a obrigação de cuidar das condições de trabalho e do bom desempenho das empresas. Tudo faremos para não defraudar expectativas e para chegar ao fim do ano e constataremos a existência de melhorias. Este será o esforço no nosso dia-a-dia!

Entrevista:

Natividade Gomes Augusto

Jornalista:

Sandra Sousa

Fotógrafo:

Daniel Viana Martins



Os Ambientes Virtuais de Aprendizagem Colaborativa na Promoção da Prevenção e Segurança em Contexto Educativo.

Sendo a escola um espaço de socialização por excelência, é importante integrar nos projectos educativos temáticas sobre segurança e higiene. As tecnologias da informação e comunicação podem desempenhar um papel fundamental, uma vez que têm modificado progressivamente as formas de nos relacionarmos com a aprendizagem.

As escolas, onde a maioria das pessoas passa uma grande parte do seu tempo na infância e juventude, são um local decisivo para a socialização e a construção de um conjunto de valores que integrará a sua personalidade.

Além de locais de trabalho, constituem, também, locais de aprendizagem e treino das práticas de cidadania, do conhecimento entretanto adquirido e da compreensão da realidade envolvente. Tendo estes locais um papel primordial para a promoção de

contextos pedagógicos e sociais facilitadores da integração na vida activa dos seus alunos, de forma responsável e consciente, é necessário que se viva a escola, preparando "Um futuro com futuro". Quer isto dizer que é necessário fomentar uma postura de sustentabilidade dos espaços e experiências vividas por todos os que aí convivem, aprendem, brincam e trabalham. A procura constante de fazer das escolas espaços que integrem a perspectiva da prevenção, nos seus diversos aspectos, pretende promover experiências de vida também elas orientadas para a sustentabilidade.

As tecnologias da informação e comunicação (TIC) transformam os tempos e as formas tradicionais de nos relacionarmos com a aprendizagem. Modificam progressivamente a percepção da realidade, à medida que criam novas formas de interagirmos uns com os outros, novas formas de acesso ao saber e de construção do conhecimento. A sua utilização requer o desenvolvimento de novas competências e habilidades e acaba por gerar uma nova relação com o tempo, o espaço e a distância na sua pluralidade. O grande desafio da escola do futuro é o de criar comunidades ricas de

contexto onde a aprendizagem individual e colectiva se constrói e onde os aprendentes assumem a responsabilidade, não só da construção do seu próprio saber, mas também da construção de espaços de pertença onde a aprendizagem colectiva tem lugar. Essa aprendizagem pode ser reforçada pelo recurso às novas tecnologias, sendo que, mais importante que os 'conteúdos', são os 'contextos', que soubermos criar para dar vivência aos 'conteúdos'.

Num trabalho de investigação apresentado na Universidade do Minho em 2005, foram verificados 2625 acidentes escolares

Escolas de Mondim de Basto, com o tema "Por uma Escola de Valores e Cidadãos Responsáveis", seguindo as linhas orientadoras desse projecto, nomeadamente: Interiorização dos valores cívicos e de cidadania; Promoção da integração e participação de todos os agentes educativos.

As características deste estudo induzem-nos para a realização de uma análise descritiva dos dados recolhidos, remetendo-nos estes para um estudo não experimental de índole descritivo, avaliando as condições em que foi desenvolvido e as opiniões dos participantes, observando as interações

«É importante sensibilizar para o cumprimento das prescrições sobre segurança e higiene e, simultaneamente, integrar estas temáticas nos projectos educativos das escolas.»

nos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Braga entre 1998 e 2003. Daqui se pode ver a importância de proporcionar actividades que confrontem os alunos directamente com os perigos para que estes exercitem atitudes facilitadoras da solução para o problema detectado. É importante sensibilizar para o cumprimento das prescrições sobre segurança e higiene e, simultaneamente, integrar estas temáticas nos projectos educativos das escolas. Estas desempenham um papel determinante na socialização e inserção dos jovens na vida activa.

Pretende-se promover a prevenção, saúde e segurança no contexto educativo utilizando-se a plataforma de aprendizagem – Moodle, sobre a temática da "Prevenção, Saúde e Segurança nas Escolas", (veja-se site bibliografia), incluindo-se objectos de aprendizagem, recursos digitais interactivos multimédia, especificamente, textos, imagens e vídeos abordando diversos temas, nomeadamente, prevenção e segurança na Escola, violência escolar, educação para a saúde, prevenção e protecção na família e prevenção na formação profissional, correspondendo a disciplinas na plataforma Moodle. Em cada uma das disciplinas, encontram-se os subtemas com os recursos disponíveis que posteriormente serão desenvolvidos de acordo com as necessidades dos respectivos participantes.

Esta investigação enquadra-se no eixo de referência para o desenvolvimento do Projecto Educativo do Agrupamento de

entre os diferentes participantes e analisando as dinâmicas de aprendizagens conseguidas nas diversas actividades realizadas. A investigação contempla 4 fases importantes, nomeadamente: Concepção da unidade de formação; Desenvolvimento do estudo; Recolha de dados, e; Análise dos Resultados e respectivas conclusões. Neste momento, a investigação encontra-se na fase de desenvolvimento do estudo que será realizado numa modalidade que contempla numa fase inicial, sessões de trabalho para professores, que irão posteriormente implementar nos respectivos projectos curriculares de turma, com os seus alunos.

Espera-se que se alcance no final uma melhoria das condições de trabalho dos alunos, nomeadamente, a comunicação e a partilha de informação trabalhando em colaboração na plataforma Moodle, a sensibilização de toda a comunidade educativa para os procedimentos de autoprotecção, o cumprimento das normas de prevenção e segurança e o desenvolvimento do potencial criativo dos alunos, através da utilização das novas tecnologias introduzindo as TIC de forma inovadora no currículo de uma forma transversal, apoiando-se assim em novas metodologias e promovendo o desenvolvimento de competências básicas em TIC e no domínio das diferentes áreas curriculares ao nível dos conteúdos das disciplinas e projectos das áreas não disciplinares.

Para Dias (2004), "...a formação de comunidades de aprendizagem orientadas para

Algumas soluções:

- **Sensibilizar a comunidade escolar para o cumprimento de prescrições de higiene e segurança;**
- **Integrar a temática da segurança no projecto educativo das escolas;**
- **Promover o uso das tecnologias da informação e comunicação na aprendizagem, e concretamente nos temas de higiene e segurança.**

o desenvolvimento dos processos colaborativos, compreende a criação de uma cultura de participação colectiva nas interacções que suportam as actividades de aprendizagem dos seus membros..." 

Bibliografia

Dias, P., *Processos de aprendizagem colaborativa nas comunidades on-line – Capítulo I*. In Ana Dias e Maria Gomes, *E-Learning para E-Formadores*, 2004, Guimarães: TecMinho – Gabinete de Formação Contínua da Universidade do Minho.

<http://prevencao.nonio.uminho.pt>.



A GRIPE SAZONAL: Breve revisão sobre as causas, formas de transmissão, métodos para evitar o contágio e peso social da doença.

A gripe sazonal é uma doença que afecta milhares de pessoas em Portugal. É responsável pelo aumento dos níveis de absentismo laboral, do consumo elevado de medicamentos e de casos de morte por complicações da gripe. A prevenção continua a ser a melhor arma.

INTRODUÇÃO
A gripe constitui-se como uma das mais antigas doenças conhecidas da humanidade. A primeira descrição de um provável surto epidémico de gripe remonta a Hipócrates, no século V, antes de Cristo. A palavra gripe deriva da palavra francesa *grip*, que significa “garra” ou “gancho”. Foi devido ao facto de ser uma doença que ataca bruscamente – de onde o termo agrippe (lança a garra) – que a doença foi assim baptizada, em francês, no ano de 1743 (Derenne, J.P., Bricaire, F., 2006 ; Sakellarides, C., 2009).

As epidemias de gripe ocorrem, ciclicamente, com uma cadência anual. A sua incidência e gravidade variam muito de ano para ano. O fardo clínico e económico da epidemia de gripe é muitas vezes subestimado. Os sintomas incapacitantes e/ou as complicações da doença conduzem a um aumento da procura dos cuidados de saúde, da doença de longa duração, bem como da mortalidade (Blank, P.R., et al, 2009).

ETIOLOGIA

A gripe é uma doença infecto-contagiosa. O agente responsável pela doença é o vírus Influenza. Existem três tipos destes vírus: A, B e C. No ser humano, a gripe é provocada predominantemente pelo vírus A e, em menor escala, pelo vírus B (que é responsável por surtos epidémicos menos extensos e de menor gravidade). O vírus Influenza

tipo C é um agente menos frequente de doença no ser humano. É comumente associado a sintomas tipo gripal (Harrisson's Online, 2010).

EPIDEMIOLOGIA

A gripe sazonal ocorre, nos países de clima frio e temperado do hemisfério norte, geralmente, entre os meses de Dezembro e Março (Portugal. DGS, 2007).

Estima-se que a gripe sazonal afecte, anualmente, 10 a 15% da população mundial. Segundo dados da Organização Mundial de Saúde, admite-se que três a cinco milhões de pessoas morram, anualmente, devido a gripe. Na Europa, a taxa situa-se entre os 40.000 e os 220.000 óbitos por estação (Blank, P.R., et al, 2009). Nos EUA, entre 1990/99, a média anual de óbitos foi 36.000 e a média anual de hospitalizações, entre 1979-2000, foi de 226.000 (USA. CDC, 2006).

Em Portugal, entre os períodos de 1990/91 e 1997/98, assistiu-se a um número médio de 1.773 óbitos por época gripal (Portugal. DGS, 2007).

O vírus da gripe pode provocar doença em seres humanos de qualquer idade mas é mais prevalente nas crianças. A doença é mais grave nos adultos com idade superior a 65 anos, crianças com idade inferior a 2 anos, portadores de doença crónica (independentemente da idade) e grávidas, durante o segundo ou terceiro trimestre (USA. CDC, 2009).

Dados:

- A gripe sazonal afecta, anualmente, cerca de 10 a 15% da população mundial;
- A OMS admite que 3 a 5 milhões de pessoas, morram anualmente devido à gripe;
- Em Portugal, entre os períodos de 1990/91 e 1997/98, assistiu-se a um número médio de 1.773 óbitos por época gripal.

TRANSMISSÃO

A transmissão do vírus é feita, predominantemente, por gotículas, geralmente produzidas pela tosse, espirro ou fala. Contudo, pode-se verificar, também, transmissão da doença pelo contacto de mãos infectadas com as mucosas ou através de objectos contaminados. O período de incubação tem uma duração típica de 18 a 72 horas. O período de contágio termina, de uma forma geral, dois a cinco dias após o início de sintomas (HARRISSON'S Online, 2010).

SINAIS E SINTOMAS DA DOENÇA

Caracteriza-se, tipicamente, pela instalação súbita de sintomas sistémicos tais como dores de cabeça, febre (38-41°C) e calafrios, dores musculares e articulares, falta de forças, acompanhados de sintomatologia respiratória, particularmente, tosse e dor de garganta (DERLET, R.W., et al., 2010). A generalidade dos doentes recupera até ao fim de uma semana (HARRISSON'S ONLINE, 2010).

Complicações relacionadas com a gripe ocorrem mais frequentemente e com maior gravidade, em grupos de maior risco, em particular nos idosos e/ou portadores de outras doenças respiratórias, doenças cardiovasculares, distúrbios metabólicos ou em grávidas. Essas complicações são responsáveis por uma taxa de mortalidade 50 a 100 vezes superior entre as pessoas com doenças subjacentes (USA. CDC, 2009).

COMO PREVENIR A TRANSMISSÃO DA DOENÇA

As medidas não farmacológicas tais como a etiqueta respiratória e higienização frequente e eficaz das mãos, devem ser reforçadas na medida em que são de baixo custo e estão associadas a quebras na taxa de transmissão de infecções respiratórias (USA. CDC, 2009).

A vacinação anual contra a gripe é o método mais eficaz de evitar a doença e reduzir a probabilidade de a transmitir a outros sendo, ao mesmo tempo, a medida mais económica em termos da relação custo-eficiência (PORTUGAL. DGS, 2007).

A vacinação induz o aumento dos níveis de anticorpos protectores da doença (USA. CDC, 2009). Quando as estirpes incluídas na vacina são antigenicamente semelhantes às estirpes em circulação, a vacinação da população adulta saudável, com idade inferior a 65 anos, pode prevenir 70 a 90% dos casos de doença, com reflexo na redução do absentismo laboral, da utilização dos recursos de saúde, do consumo de medicamentos e dos casos de morte por complicações da gripe (Blank, P.R., Schwenkglenks, M., Szucs, T.D., 2009). As grávidas têm, frequentemente, títulos de anticorpos protectores após a inoculação da vacina. Uma outra vantagem da vacinação deste grupo de risco é o facto de haver imunização passiva do recém-nascido com os anticorpos maternos (USA. CDC, 2009).

Em Portugal, a vacina que tem sido adquirida para inoculação tem sido a forma inactivada. É composta por vírus mortos ou partículas virais e não consegue provocar doença. O efeito adverso mais frequentemente associado a esta vacina é a dor no local de inoculação. Isto ocorre em cerca de 10-64% dos pacientes e dura, em média, dois dias. Uma revisão bibliográfica, levada a cabo pelo Centers for Disease Control and Prevention (CDC), concluiu que não parece existir uma maior prevalência de sintomas sistémicos entre os indivíduos que tomaram a vacina, quando comparados com uma população idêntica à qual foi administrado um placebo (USA. CDC, 2009).

Na época 2007/08, a taxa de cobertura vacinal da gripe sazonal, entre onze países da Comunidade Europeia, variou entre os 9,5% da Polónia e os 28,7% do Reino Unido.

Nos últimos anos, em Portugal, tem-se vindo a registar um aumento da cobertura vacinal. Para a época gripal de 2005-2006, a estimativa desta cobertura foi de 19,1%, o maior valor registado desde 1998 (Portugal. DGS, 2007).

O recurso a fármacos antivirais para quimioprofilaxia e/ou tratamento da gripe é um método que, quando indicado, deve apenas ser assumido como um complemento, e não um substituto, da vacinação anual (USA. CDC, 2009).

CONCLUSÕES

A gripe sazonal é uma doença que afecta milhares de pessoas em Portugal. Este facto tem um impacto social importante e ainda não completamente estudado, que se traduz num aumento dos níveis de absentismo laboral, da utilização dos recursos de saúde, do consumo de medicamentos e dos casos de morte por complicações da gripe.

Atendendo ao baixo custo e à elevada eficácia da vacina antigripal na redução da taxa de transmissão de infecção, dever-se-á manter o esforço na disseminação das campanhas de informação, quer a nível da comunicação social, quer a nível das empresas (pelos serviços de saúde ocupacional).

A vacinação anual contra a gripe continua a ser o método mais eficaz e económico de evitar a doença e reduzir a probabilidade de a transmitir a outros. O aumento

Algumas soluções:

- Apostar em medidas não farmacológicas tais como a etiqueta respiratória e a higienização frequente e eficaz das mãos,
- Promover a vacinação.

da taxa de vacinação nacional só pode ser conseguido mediante uma mobilização social geral, a qual só se atingirá mediante os esforços conjuntos da Direcção Geral da Saúde, das administrações das empresas e dos seus respectivos serviços de saúde ocupacional.

Bibliografia

- Derenne, J.P., Bricaire, F., *Pandemia. A grande ameaça*. Lisboa: Alêtheia Editores, 2006.
- Sakellarides, C., *Nós e a gripe. Informação, conhecimento e bom senso*. 1ª ed. Lisboa: Gradiva, 2009.
- Blank, P.R., Schwenkglenks, M., Szucs, T.D., *Vaccination coverage rates in eleven European countries during two consecutive influenza seasons*. Journal of Infection. 58, 2009, pp. 441-453.
- Harrisson's Online, *Influenza*. Access Medicine. McGraw-Hill Companies, [http://www.accessmedicine.com/popup.aspx?alD=2895698&print=yes_chapter\(01-06-2010\)](http://www.accessmedicine.com/popup.aspx?alD=2895698&print=yes_chapter(01-06-2010))
- Portugal. DGS (Direcção Geral de Saúde), *Pandemia de gripe: Plano de Contingência nacional para o Sector da Saúde Para a Pandemia de Gripe*. Lisboa: DGS, 2007.
- USA. CDC (Centers for Disease Control and Prevention), *Influenza vaccination of health-care personnel: recommendations of the Healthcare Infection Control Practices Advisory Committee (HICPAC) and the Advisory Committee on Immunization Practices (ACIP)*. MMWR. 55: RR-2, 2006, pp. 1-16.
- USA. CDC (Centers for Disease Control and Prevention), *Prevention and Control of Seasonal Influenza with Vaccines: recommendations of the Advisory Committee on Immunization Practices (ACIP)*. MMWR. 58: RR-8, 2009, pp. 1-54.
- Derlet, R.W., et al., *Influenza*. Emedicine. Medscape. [http://emedicine.medscape.com/article/219557-print\(29-06-2010\)](http://emedicine.medscape.com/article/219557-print(29-06-2010))



Produção, Segurança e Ambiente



Impactes ambientais calamitosos podem resultar directamente da subordinação da segurança aos custos e às “necessidades” de produção. Só as más experiências anteriores, a regulamentação e o controle exterior pode mudar este padrão comportamental nas empresas.

Existe um factor de risco industrial que, embora observável com frequência, raramente é objecto da atenção e reflexão por parte dos cientistas e técnicos: a subalternização da segurança aos objectivos de produção, quando estes são ameaçados.

O substancial silêncio acerca do problema talvez se deva às ressonâncias ideológicas que ele parece invocar, ao investimento técnico que é feito na normatividade preventiva e na análise de factores de segurança aparentemente mais refinados, ou no facto de a enfatização do problema poder ser desconfortável para as entidades que pagam investigações aplicadas. Ou a todas essas razões.

Contudo, se essa subalternização da segurança já é relevante quando estão em causa perigos para os trabalhadores e o equipamento, parece ocorrer com mais facilidade quando se espera que os danos que possa vir a causar afectem menos a empresa do que a qualidade ambiental à sua volta.

Numa das mais importantes fábricas por-

«(...) uma avaria [nos] produtos comercialmente valiosos fosse de imediato reparada, uma outra poderia esperar meses (...) por exemplo, na recuperação de enxofre.»

tuguesas, que durante a laboração normal cumpre escrupulosamente as normas legais de segurança, pude verificar a frequente ocorrência de pressões hierárquicas para que os trabalhadores adoptassem procedimentos mais expeditos mas menos seguros, quando se tratava de manter ou aumentar os volumes de produção em situações técnicas adversas, de tentar evitar uma paragem de emergência que seria sensato realizar, ou de acelerar a reposição em funcionamento da maquinaria (Granjo, 2004). Mas verifiquei também que, embora uma avaria numa unidade de transforma-

ção de produtos comercialmente valiosos fosse de imediato reparada, uma outra poderia esperar meses pela sua resolução, caso ocorresse numa unidade com funções sobretudo ambientais, de que não resultem produtos comercialmente interessantes – como, por exemplo, na recuperação de enxofre. Até que a reparação fosse agendada, sub-produtos inúteis e sabidamente

onerosos em termos financeiros, humanos e de imagem pública. É o caso da BHP Billiton, resultante da fusão de duas empresas com um historial pouco abonatório a esse respeito e principal accionista da fundição de alumínio Mozal, perto de Maputo. Nessa fábrica, o princípio de «safety first, production second» é particularmente enfatizado e controlado no seu cumprimento (Granjo,

siderações económicas e a uma lógica de “risco aceitável”, quando se tratou de equacionar o impacto externo de uma reparação onerosa.

Atentando nestes e em muitos outros exemplos, em diversos países e actividades económicas, verificamos que o risco de subordinação da segurança à produção e ao lucro não é pontual, mas um padrão bastante generalizado de comportamento empresarial – no qual é mais fácil cair quando os possíveis danos não irão ocorrer dentro das fronteiras da empresa, mas no ambiente e sociedade circundantes.

Um padrão grave e que só parece dominável nos casos (ainda excepcionais) em que

«(...) explosão da plataforma Deepwater Horizon, de que resultou o recente derrame petrolífero no Golfo do México, se deveu à falha de um mecanismo de segurança (blowout preventer – BOP) que, segundo estudos anteriores, deveria existir em duplicado, como forma de segurança redundante.»

poluentes eram simplesmente queimados para a atmosfera.

Noutros casos, impactes ambientais calamitosos podem resultar directamente da subordinação da segurança aos custos e às “necessidades” de produção. Basta recordarmos que a explosão da plataforma Deepwater Horizon, de que resultou o recente derrame petrolífero no Golfo do México, se deveu à falha de um mecanismo de segurança (blowout preventer – BOP) que, segundo estudos anteriores, deveria existir em duplicado, como forma de segurança redundante. Não obstante essa vulnerabilidade, decidiu-se continuar as perfurações mesmo depois de ter falhado um dos comandos desse BOP (que possui um eléctrico e outro hidráulico), em vez de se parar para efectuar a reparação. O último comando desse único BOP, por fim, falhou. Outras vezes, ainda, não é fácil descortinar o primado da produção e do lucro, sob a aparência natural das calamidades que vão ocorrendo. O caso mais discutido será o das alterações climáticas induzidas pela acumulação de emissões de carbono; mas, agravados ou não por elas, outros casos têm responsáveis menos fluidos e universais. São deles exemplos (Lopes, on-line) as cheias ocorridas em 2007 e 2008 no vale do Zambeze, que afectaram 300.000 pessoas e provocaram mortes, amplos reassentamentos de populações e avultados custos em salvamentos e perdas agrícolas. Essas cheias ter-se-ão devido tanto às chuvas fortes quanto ao modelo de exploração da Hidroeléctrica de Cahora Bassa que, ao manter quotas de água elevadas até aos meses anteriores à época das chuvas (a fim de maximizar a produção eléctrica), diminuiu substancialmente a margem de encaixe da barragem face a afluições hídricas cuja magnitude e calendário se têm tornado mais incertos, sob influência de incontornáveis alterações climáticas.

Pelo contrário, algumas grandes empresas viram-se na contingência de encerrar de frente o problema que tenho vindo a expor, normalmente em resultado da sua experiência de múltiplos acidentes bastante

2008), mostrando a que ponto existe a consciência de que, a não ser assim, facilmente um tal princípio poderia ser invertido na prática, em resultado das pressões de gestão e de obtenção de resultados.

Apesar disso, apesar do seu também declarado objectivo de «zero harm» sobre os trabalhadores e o ambiente, e apesar de utilizar as mais actualizadas tecnologias de produção e segurança, essa empresa vê-se actualmente envolta numa danosa polémica pública em torno de um by-pass a filtros de tratamento, para corrigir um defeito estrutural de construção. A empresa afirmava – e os dados da monitorização independente que está a ser realizada parecem dar-lhe razão (Mozal, on-line) – que as emissões durante o período de by-pass ficariam abaixo de todas as normas nacionais e internacionais. No entanto, a conjugação do discreto cumprimento, por parte da empresa, dos requisitos legais estritamente necessários para ver autorizada esta reparação, da desconfiança pública acerca da idoneidade das instituições estatais que a autorizaram, da tardia e desastrada informação que foi disponibilizada acerca dos níveis e riscos das emissões e de velhas desconfianças acerca do potencial poluidor da fábrica (Granjo, 2003) minou a sua credibilidade pública. No entanto, mais do que o próprio processo (interessante, mas ainda em curso), dever-se-á aqui salientar que o primado da segurança e da cautela, aplicado de forma tão enfática no interior da fábrica, se parece ter subordinado a con-



Dados:

As cheias ocorridas em 2007 e 2008 no vale do Zambeze, que afectaram 300.000 pessoas e provocaram mortes, amplos reassentamentos de populações e avultados custos em salvamentos e perdas agrícolas.

as más experiências anteriores e a capacidade de delas tirar ilações conduzam uma empresa a uma política activa de combate a essa tendência, ou quando (conforme será bem mais generalizado) as empresas sejam a isso obrigadas, através de regulamentação e controle exterior.

Bibliografia

Granjo, Paulo, A Mina Desceu à Cidade – memória histórica e a mais recente indústria moçambicana, in *Etnográfica*, VII (2), 2003, pp. 403-428.

Granjo, Paulo, Homens e perigo na refinaria de Sines, in *Trabalhamos Sobre um Barril de Pólvora*. Lisboa, ICS, 2004.

Granjo, Paulo “Dragões, Régulos e Fábricas – espíritos e racionalidade tecnológica na indústria moçambicana”, in *Análise Social*, 187, 2008, pp. 223-249.

Lopes, José (on-line) <http://zapper.xitizap.com/xitizap%2037/e%2031,%2032,%2033,%2034%20e%2043>.

Mozal (on-line) <http://www.xitizap.com/Mozal-monitoria-jan13-2011.pdf>



O Novo Plano Europeu de Segurança Rodoviária



O comportamento humano assume um lugar de destaque no combate à sinistralidade rodoviária. Investimento em formação e fiscalização podem ser parte da resposta para cumprimento das metas traçadas pela União Europeia.

Nos últimos anos, a União Europeia dedicou bastante atenção à segurança rodoviária. Porém, apesar de todos os esforços desenvolvidos a partir do Livro Branco dos Transportes, em 2001, com o Programa de Acção, de 2003, e a sua revisão, em 2006, não foi possível reduzir para metade o número de mortos nas estradas da União Europeia, nos termos da ambição definida com o referido programa.

A sinistralidade rodoviária na União Europeia traduziu-se, em 2009, na perda de mais de trinta e cinco mil vidas, em cerca de um milhão e meio de feridos e, estima-se, em cerca de cento e trinta bilhões de euros.

Em 2010, a Comissão dirigiu uma Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões, que contém as linhas de acção relativas à matéria de segurança rodoviária europeia para os próximos dez anos.

O objectivo principal é, até 2020, reduzir para metade o número de mortos por acidente de viação, tendo como base deste cálculo os resultados alcançados em 2010.

A redução do número de mortos por acidente rodoviário assenta em cinco princípios e sete objectivos operacionais.

Os princípios enunciados são, resumi-

damente, o princípio do esforço pelos mais altos padrões de segurança rodoviária na Europa, isto é, nivelar por cima, o princípio da visão integrada da segurança rodoviária, que significa ser a política de segurança rodoviária tida em conta no âmbito das demais políticas, o princípio da responsabilidade partilhada que, entendido conjuntamente com os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, consagra a partilha das obrigações e do desenvolvimento de acções concretas pelos diversos actores, a que acrescem os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade.

«O pilar do comportamento humano está presente, merece grande atenção, por constituir certamente uma área em que muitos ganhos se poderão ainda obter.»

As medidas a adoptar, em cada país, devem dar prioridade àquelas áreas em que a actuação se mostra mais urgente, mais

Os Dados:

Em 2009, a União Europeia registou, em matéria de sinistralidade rodoviária, mais de trinta e cinco mil mortos e cerca de um milhão e meio de feridos. Foram desperdiçados cerca de cento e trinta milhões de euros. Até 2020, o objectivo é reduzir para metade o número de mortos por acidente de viação.

necessária, e em que as medidas levadas a cabo podem de uma forma mais rápida contribuir para a diminuição do número de mortes.

Com base nos trabalhos preparatórios levados a cabo, a Comissão estabeleceu sete objectivos estratégicos, que constituem sete propósitos a alcançar tendo em vista o objectivo principal, já referido.

Os sete objectivos estratégicos constantes do plano apresentado pela Comissão reconduzem-se ao seguinte:

1. Melhoria da educação e formação dos utentes das infra-estruturas rodoviárias, através da realização de reformas na formação dos instrutores de condução e dos condutores, assim como, a introdução de alterações ao exame de condução, que deve passar a avaliar também o comportamento em termos de avaliação dos riscos, condução defensiva e eco-condução;

2. Aumento da eficácia da fiscalização do cumprimento das regras de trânsito;

3. Melhoria da segurança das infra-estruturas rodoviárias através da aplicação dos princípios de gestão segura das infra-estruturas às estradas rurais e às vias urbanas;

4. Melhoria da segurança dos veículos através da uniformização de critérios relativos às inspecções periódicas obrigatórias e aos dados relativos aos veículos, assim como às exigências relativas às características dos novos tipos de veículos, designadamente, os que recorrem a novos tipos de energia;

5. Promoção do uso da mais recente tecnologia, designadamente, através dos Sistemas de Transporte Inteligentes (ITS), que pode fornecer informação aos utentes das vias em tempo real;

6. Melhoria dos serviços de emergência e socorro de forma a reduzir a gravidade dos ferimentos sofridos;

7. Protecção dos utentes vulneráveis, como os condutores de veículos de duas rodas, peões, ciclistas, idosos e deficientes.

Da leitura destes objectivos resulta que o pilar do comportamento humano está presente, merece grande atenção, por constituir certamente uma área em que muitos ganhos se poderão ainda obter.

Veja-se que, se pretende investir na formação dos condutores e dos seus próprios formadores (instrutores), de forma a prepará-los melhor para a condução, que não se reconduz apenas ao domínio da máquina. Pretende-se, agora, o que constituiu novidade, verificar a capacidade dos candidatos a condutor para avaliar os riscos que a circulação lhes coloca em cada momento, e avaliar as reacções de cada um perante as realidades com que se podem deparar.

Pretende-se, ainda, investir na área da fiscalização, de molde a que a probabilidade de ser fiscalizado e efectivamente punido estejam mais presentes. Aumentará, desta forma, a função de prevenção geral e de prevenção especial do direito rodoviário.

Se a concepção da infra-estrutura é importante a vários níveis, também o é para que se apresente de forma que transmita, em cada momento, ao condutor a informação que o induza a adoptar o comportamento mais adequado, menos arriscado e mais seguro (v.g. estrada auto-explicativa).

Os veículos já dispõem hoje de mecanismos que alertam os seus utilizadores para aspectos de segurança, o que pode ser reforçado, em breve, também com a difusão dos sistemas de transporte inteligente que permitem um uso simultaneamente mais eficiente e mais seguro das vias através do fornecimento de informação em tempo real, isto é, no mais breve espaço de tempo possível para que as decisões possam ser as

mais esclarecidas e eficazes.

A execução destas orientações europeias em matéria de segurança rodoviária para o período 2011 – 2020 exige a efectiva aplicação do acervo comunitário no campo da segurança rodoviária, assim como o estabelecimento de um quadro de cooperação franca e aberta entre a Comissão e os Estados-Membros.

Obriga também ao aumento do empenho de todas as partes envolvidas através de um reforçado exercício dos poderes de governar com a participação de todos os actores relevantes; públicos e privados (governance).

Algumas soluções:

- **Investir na formação dos condutores e dos seus próprios formadores (instrutores);**
- **Promover medidas de fiscalização que procurem promover a prevenção;**
- **Aumentar o recurso a infra-estruturas explicativas para que a cada momento o condutor obtenha informação que o leve a adoptar o comportamento mais adequado;**
- **Apostar de forma franca e aberta num quadro de cooperação entre a Comissão e os Estados-Membros.**

Aos utentes da estrada, nas suas diversas qualidades, caberá contribuir individualmente com comportamentos que os exponham menos ao risco, e com a aquisição da preparação adequada para que, em cada momento, em tempo oportuno, saibam reagir perante as diversas situações com que tipicamente se podem ver confrontados. 🍀





Prevenção de riscos psicossociais no trabalho: comportamento e competências dos gestores

Devido à elevada importância dos riscos psicossociais ao nível organizacional, os gestores devem assumir um papel dinâmico e interventivo na gestão preventiva destes riscos.

A prevenção de riscos ocupacionais é além de uma actividade técnica uma actividade de gestão. No presente artigo pretende realçar-se o papel dos gestores na prevenção de riscos psicossociais.

INTRODUÇÃO

Com a publicação da Directiva-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho, em 1989 (Directiva 89/391/CE, de 12 de Junho), passou a existir na União Europeia, ainda que de modo apenas implícito, o dever legal de prevenção de riscos psicossociais no trabalho. O novo regime de promoção da segurança e saúde no trabalho recentemente

publicado (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro) veio, nomeadamente no seu artigo 15.º, n.º 2, alíneas d) e e), tornar explícito esse dever no quadro jurídico nacional.

O risco psicossocial no trabalho como risco organizacional

O risco psicossocial no trabalho pode ser definido como uma interacção [psico] social negativa que tem origem, ou é determinada, fundamentalmente, na, ou pela, organização do trabalho. De acordo com Westlander (2003), o sistema organizativo do trabalho/da empresa ou “o modo como a empresa estrutura as suas tarefas e responsabilidades e o modo como se organizam os diferentes processos que nela se desenvolvem” (Ardid & Zarco, 1999, p. 236) influencia as relações

sociais que se estabelecem numa organização. De facto, dizem os autores, "o sistema está pensado para obter relações sociais determinadas".

Neste sentido, pode dizer-se que o risco psicossocial é um risco organizacional (Cox & Cox, 1993; Sauter et al., 2003).

São exemplos de riscos psicossociais no trabalho: o stress ocupacional [psicossocial], o assédio moral, o assédio sexual, a vi-

ao empregador [aos gestores] o dever de criar um sistema organizado de prevenção adequado e de mobilizar os meios necessários à prevenção de riscos.

A prevenção de riscos deve ser entendida, hoje, no âmbito do novo paradigma de prevenção de riscos da Directiva-Quadro, não só como uma actividade técnica (do médico do trabalho, do técnico de segurança e higiene no trabalho, do psicólogo

um técnico especialista em prevenção de riscos psicossociais (Psicólogo da Saúde Ocupacional);

e) a criação de uma metodologia (processo, métodos e técnicas de prevenção);

f) a determinação do grau e do tipo de envolvimento de cada actor interno no processo de gestão preventiva;

g) a criação de um sistema de informação de gestão de riscos psicossocial;

h) a estratégia de informação, de participação, de consulta e de formação dos principais actores da prevenção (v.g., gestores intermédios e trabalhadores).

A abordagem da gestão de risco significa que, à semelhança do que sucede com a prevenção dos riscos de natureza física, também os riscos psicossociais devem ser prevenidos de forma sistemática, permanente e cíclica e assentar num processo faseado de prevenção. Este processo deve ser constituído, nomeadamente, pelas seguintes fases: 1) Identificar os perigos;

2) Decidir quem poderá vir a sofrer danos e como;

3) Avaliar os riscos e decidir que medidas devem ser adoptadas;

4) Analisar e rever a avaliação, se necessário.

Ao longo do processo podem aplicar-se diversos métodos e técnicas de avaliação e controlo de riscos, sendo as mais comuns, na fase da avaliação, a aplicação de um questionário, e, na fase de controlo, a criação de grupos focais.

Importante no processo de gestão preventiva é o seu carácter participativo. Todos os principais interessados devem participar no processo de gestão preventiva, em especial, os gestores intermédios e os trabalhadores.

Os valores, atitudes e comportamentos dos gestores para lidar com os riscos psicossociais

Literatura recente (HSE, 2007, 2008, 2009; Peiró & Rodriguez, 2009) tem vindo a destacar a importância decisiva do comportamento, valores e atitudes dos gestores para saberem lidar com a prevenção de riscos psicossociais. O comportamento, valores, e atitudes dos gestores «jogam um papel central nas organizações e podem influir tanto nas condutas e na saúde das organizações como nas dos seus trabalhadores», dizem Brit, Davidson, Bliese e Castro (cit. in Peiró & Rodriguez, 2009, p. 72).

Um projecto de investigação levado a cabo em 2007 e 2008 pelo Health & Safety Executive (HSE, 2007 e 2008) (autoridade

«O gestor deve ser visto, por isso, como um elemento privilegiado e indispensável em todo o processo de gestão da prevenção de riscos psicossociais no trabalho»

olência no trabalho, o trabalho emocional, a adição ao trabalho, a síndrome de burnout.

A função «organização» como actividade central da gestão e do gestor

Organizar o trabalho ou a empresa é, juntamente com as actividades de planear, dirigir, coordenar e controlar, uma das cinco actividades principais da gestão (cf., nomeadamente, Gvichiani, 1977). O gestor é o principal «criador de organização» (Westlander, 2003). Neste sentido, é ele, gestor, o principal responsável pela prevenção, na origem, dos riscos psicossociais no trabalho.

Criar «organização» requer do gestor conhecimentos teóricos (teorias de administração e organização de empresas e do trabalho) e conhecimentos legais (sobre o alcance e limites legais ao direito de criar organização do trabalho. Este direito deve ser entendido como um direito não absoluto, mas, antes, condicionado, positivamente - obrigação de fazer, de resultados - e negativamente - respeito pelos direitos, constitucionais e laborais, dos trabalhadores, quer como pessoas, quer como trabalhadores, enquanto tais).

O gestor como responsável pela criação de um sistema organizado adequado e por mobilizar os meios necessários de prevenção [de riscos psicossociais].

Nos termos do artigo 15.º, n.º 10, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro compete

da saúde ocupacional), mas também como uma actividade de gestão e do gestor.

O gestor (quer o gestor de topo, quer os gestores intermédios) deve ser visto, por isso, como um elemento privilegiado e indispensável em todo o processo de gestão da prevenção de riscos psicossociais no trabalho, quer quanto ao conhecimento que deve ter sobre o modo como criar um sistema organizado de gestão preventiva de riscos psicossociais no trabalho, quer quanto aos meios necessários à prevenção deste tipo de riscos.

Uma abordagem organizacional e de gestão de risco

A eficácia da prevenção de riscos psicossociais no trabalho depende, entre outros factores, de dois requisitos fundamentais:

a) de uma abordagem organizacional da prevenção (Aguiar Coelho, 2010);

b) e da aplicação, também, à prevenção de riscos psicossociais, da abordagem de gestão de risco (Management Risk Approach) (Cox, 1993; Leka, Griffiths & Cox, 2004, Agência Europeia, 2005).

Uma abordagem organizacional requer, nomeadamente:

a) a definição rigorosa do que é o risco psicossocial;

b) a delimitação dos riscos psicossociais a prevenir;

c) a aprovação pelo gestor de topo, e sua publicitação, do compromisso formal da organização na/pela prevenção;

d) a criação de uma estrutura de gestão de risco psicossocial e a integração nela de

Algumas soluções:

- Os gestores devem obter conhecimentos sobre riscos psicossociais no trabalho e sua prevenção;

- Os gestores poderão realizar a sua autoavaliação de competências relativamente a esta temática, em www.hse.gov.uk/stress;

- Deve adoptar-se um plano faseado e metódico para prevenção de riscos psicossociais no trabalho;

- Todos devem participar no processo de gestão preventiva, em especial, os gestores intermédios e os trabalhadores.

nacional do Reino Unido para as questões da prevenção de riscos ocupacionais), cujos resultados foram publicados em 2009 (HSE, 2009), identificou quatro competências principais e doze sub-competências que um gestor deve ter ou adquirir para saber lidar com a prevenção de riscos psicossociais. São elas:

a) Competência: ser respeitoso e responsável a gerir as emoções e ser um gestor íntegro (sub-competências: integridade; gestão de emoções; abordagem compreensiva);

b) Competência: saber gerir e saber comunicar o trabalho actual e futuro (sub-



competências: gestão proactiva do trabalho; gestão pelo método de resolução de problemas; gestão participativa e de aumento das competências e das responsabilidades dos colaboradores);

c) Competência: capacidade de compreender e de gerir as situações difíceis (sub-competências: saber gerir conflitos; saber utilizar os recursos da organização; assumir a responsabilidade pela resolução dos problemas);

d) Competência: gerir os indivíduos dentro da equipa (sub-competências: acessibilidade pessoal; sociabilidade; relacionamento empático).

CONCLUSÃO

O dever legal de prevenção de riscos psicossociais no trabalho é um dever recente. Igualmente recentes, são as metodologias de prevenção que têm vindo a ser criadas no sentido de ajudar os empregadores a cumprir este dever legal. Uma análise de diversas metodologias criadas na última década e meia mostra que é cada vez mais requerida, a diversos níveis, a presença dos gestores no âmbito da prevenção de riscos psicossociais, nomeadamente: a) na definição de um processo de gestão preventiva de riscos psicossociais; b) no modo de integração deste processo, no processo geral de gestão de riscos e na integração, de ambos estes processos, no processo global de gestão da organização.

O compromisso e o envolvimento dos gestores em todo o processo é um requisito

de eficácia da gestão preventiva de riscos psicossociais no trabalho. Para tanto devem os gestores adquirir conhecimentos para saberem lidar com os riscos psicossociais, quer de natureza comportamental, quer em termos de valores, quer de atitudes. 

Bibliografia

Aguiar Coelho, J., *Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais*. Edições da Universidade Fernando Pessoa, 2010.

Ardid, C. & Zarco, V., El estrés laboral. In: Andrés Rodríguez Fernández (Coord.), *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Editorial Pirámide, 1998, pp. 235-246

Cox, T. & Cox, S., *Psychosocial and Organizational Hazards at Work*. European Occupational Health Series No. 5. Geneva. World Health Organization Regional Office, 1993.

Gvichiani, G. O. *Sistema de organização e gestão socialista. Análise crítica das teorias capitalistas de gestão*. Lisboa. Moraes Editores, 1977.

HSE – Health & Safety Executive, *Management competencies for preventing and reducing stress at work. Identifying and developing the management behaviours necessary to implement the HSE Management Standards*. Phase I. Research Report 553. London. HSE Books, 2007.

HSE – Health & Safety Executive, *Management competencies for preventing and reducing stress at work. Identifying and developing the management behaviours necessary to implement the HSE Management Standards*. Phase II. Research Report 633. London. HSE Books, 2008.

HSE – Health & Safety Executive, *Preventing stress. Promoting positive manager behaviour*. Research insight. Investors in People/HSE/CIPD. Disponível em www.hse.gov.uk [Consultado em 4 de Agosto de 2009]

Peiró, J. M. & Rodríguez, I., *Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional*. Papeles del Psicólogo. Vol. 29 (1), 2008, pp. 68-82.

Sauter, S.L., Hurrell, J. J., Murphy, L. & Levi, L., Factores Psicossociales y de Organización. In: *Enciclopedia de Salud e Seguridad en el Trabajo*. Vol. II. Ginebra. Gabinete Internacional del Trabajo, 2003, pp. 34.2-34.3.

Westlander, G., Factores Psicossociales y Gestión Organizativa. In: *Enciclopedia de Salud e Seguridad en el Trabajo*. Ginebra. Gabinete Internacional del Trabajo, 2003, pp. 35.2-35.10.

Stress e imunidade: uma visão holística para o indivíduo

O stress intenso e de duração prolongada influencia a resposta imunitária, ou seja, processos mentais podem interferir com processos biológicos. Temos exemplos disso, a reactivação de vírus latentes (Vírus Herpes simplex), o atraso do processo de cicatrização de feridas, ou mesmo a evolução de determinadas doenças, entre outros.

Resumo
Nos últimos anos, tem-se investigado sobre o facto de processos mentais poderem interferir com processos biológicos e sobre as interdependências entre o sistema nervoso, o sistema imunitário e diversas patologias.

O estado actual do conhecimento científico apoia fortemente a hipótese de que o stress intenso e de duração prolongada influencia a resposta imunitária.

Assim, tudo leva a crer que as alterações imunitárias provocadas pelo *stress* crónico, incluindo o relacionado com o trabalho, não são boas para a saúde, pelo que se deverão desenvolver esforços para uma melhor gestão do stress, também no mundo do trabalho.

Introdução

A Psiconeuroimunologia é uma área científica multidisciplinar que se dedica ao estudo das interdependências entre o sistema nervoso central, o sistema endócri-

no e o sistema imunitário (Glaser, R., 2007) analisando o modo como processos mentais poderão influenciar processos orgânicos e vice-versa (Almeida, L.B., 2010).

Actualmente já não existem dúvidas de que existem receptores e mediadores partilhados entre o sistema nervoso central e o sistema imunitário. O grande desafio consiste, antes, em conhecer os seus papéis nas relações saúde/doença. Perante diversas circunstâncias indutoras de stress, o organismo pode desencadear respostas neuroendócrinas, com libertação de neuropeptídeos, monoaminas neurotransmissoras e hormonas. Por sua vez, as células imunitárias expressam receptores para aquelas substâncias que, quando activados, poderão afectar o comportamento funcional das células (Cohen, S., et al, 2007)

Alguns estudos realizados em animais sugerem que o *stress* pode aumentar a vulnerabilidade à doença (Ben-Eliyahu, S. et al, 2000), apesar de, no homem, aquela relação parecer ser menos clara.

Na verdade, o sistema imunitário humano é bastante flexível, verificando-se varia-



«Actualmente já não existem dúvidas de que existem receptores e mediadores partilhados entre o sistema nervoso central e o sistema imunitário. O grande desafio consiste, antes, em conhecer os seus papéis nas relações saúde/doença.»

ções relativamente importantes do número de células imunitárias sem que às mesmas se possa atribuir qualquer significado clínico (Segerstrom, S.C., et al, 2004).

Contudo, perante a presença de alguma susceptibilidade do sistema imunitário (v.g. o envelhecimento) parece plausível que a influência do processo de *stress* sobre o sistema imunitário e também sobre a saúde possa ser mais facilmente detectada (Glaser, R., et al, 2005).

Assim, tem sido descrita a influência de stressores de natureza psicossocial e de estados de *stress* na resposta imunitária a vacinas, na reactivação de vírus latentes (de que são exemplos o Vírus Epstein-Barr ou o Vírus Herpes simplex), no atraso do processo de cicatrização de feridas ou mesmo na evolução de determinadas doenças, como as doenças alérgicas, as doenças auto-imunes, a infecção pelo vírus da imunodeficiência

humana e as neoplasias (Leite, E.S., et al, 2010)

O *stress* como processo psicológico, cognitivo e biológico

Diversos modelos e teorias têm-se dedicado a estabelecer uma definição de *stress*, incidindo predominantemente nos mecanismos biológicos, psicológicos ou cognitivos daquele processo. Na verdade, todas estas perspectivas se completam e estão inter-relacionadas.

De facto, as teorias biológicas não ignoram os papéis dos factores psicológicos ou sociais e, de igual modo, as teorias cognitivas reconhecem a existência de fenómenos biológicos no processo de *stress* mas centram-se essencialmente no papel dos pensamentos e das avaliações do indivíduo face aos acontecimentos (Graziani, P., et al,

2007).

Englobando de alguma forma as diferentes teorias e modelos, o *stress* pode ser então conceptualizado como um processo psicofisiológico, frequentemente sentido como um estado emocional negativo (componente psicológica), em que ocorre uma avaliação de determinados factores ou condições psicológicas como ameaçadoras, em conjunto com uma percepção de estratégias de coping insuficientes para lidar com aquelas (componente cognitiva), gerando respostas neuroendócrinas diversificadas e complexas (componente biológica). Essas respostas parecem ser um dos mecanismos pelos quais os processos mentais poderão influenciar os processos biológicos e, nomeadamente, poderão ter efeitos sobre a resposta imunitária do indivíduo.

As alterações psicológicas associadas ao processo de *stress* podem influenciar com-

portamentos, os quais actuam de forma directa na saúde dos indivíduos (Leite, E.S., et al, 2010). Entre esses comportamentos encontram-se a ingestão de bebidas alcoólicas, de drogas ou de medicamentos, a redução de prática de desporto, o tabagismo e alterações do comportamento alimentar.

Influência do stress no sistema imunitário

O sistema imunitário é um sistema dinâmico, extremamente flexível, em que os seus componentes (nomeadamente as suas células) são cuidadosamente regulados.

Os elementos celulares do sistema imunitário incluem os linfócitos, os macrófagos, os monócitos, os eosinófilos, os neutrófilos, os basófilos, os mastócitos e as células dendríticas, envolvidos na imunidade natural e/ou específica. A maioria destas células circula no sistema sanguíneo ou linfático, não residindo de um modo permanente numa determinada localização anatómica. Até as células mais sedentárias, como os macrófagos e as células dendríticas, podem ser induzidas a migrar para os locais de inflamação ou para os nódulos linfáticos regionais, de forma a funcionarem como células apresentadoras de antígenos (Pruett, S.B., 2003).

A comunicação entre as várias células do sistema imunitário faz-se essencialmente através de mediadores proteicos solúveis, designados de citocinas ou citocinas, produzidas por células imunitárias activadas. As citocinas influenciam a actividade de outros tipos de células que possuem receptores específicos aos quais se ligam (Roit, I., 1996).

O processo de stress poderá ser mais ou menos intenso e mais ou menos prolongado, influenciando a homeostasia dos indivíduos.

Autores como Dhabhar definem stress agudo como aquele que tem uma duração de minutos a horas enquanto que, para o mesmo autor, o stress crónico é o que persiste, habitualmente, durante vários meses (Dhabhar, F.S., 2002). Por sua vez a intensidade pode ser inferida pelo pico de hormonas de stress, de neurotransmissores ou por alterações fisiológicas da frequência cardíaca e da tensão arterial. Um outro marcador eventualmente associado ao stress de longa duração poderá ser a alteração do ritmo circadiano de cortisol (Dhabhar, F.S., et al, 2007). Na verdade, estes possíveis marcadores de intensidade são múltiplos, incompletamente conhecidos e podem variar em função de circunstâncias também ainda incompletamente conhecidas.

O stress agudo, cessando ao fim de poucos minutos, parece exercer um efeito

predominantemente estimulador da imunidade natural, influenciando mais o número de células (por redistribuição), do que a sua função. Pelo contrário, na presença de stress de longa duração parece estar particularmente afectada a função celular (nomeadamente de linfócitos T e também de células Natural Killer) sendo os resultados relativos à variação do número de células circulantes menos conclusivos (Leite, E.S., et al, 2010).

O stress crónico parece afectar particularmente a imunidade celular, embora a resposta humoral também possa estar afectada. Esta conclusão é especificamente sustentada pelos resultados de estudos que encontraram associação entre a exposição prolongada a factores indutores de stress e a resposta imunitária à vacina contra a gripe (Leite, E.S., 2009) particularmente em idosos.

O stress crónico parece também poder suprimir várias outras respostas imunológicas, tais como a hipersensibilidade retardada, a actividade das células T específicas perante vírus, a actividade antimicrobiana dos macrófagos e parece ainda promover a aceleração do envelhecimento dos leucócitos (Dhabhar, F.S., et al, 2007).

Uma revisão de trinta e oito estudos publicados entre 1977 e 1991, efectuada por Herbert e Cohen, identificou efeitos essencialmente imunodepressores em indivíduos expostos a stress de longa duração (Herbert, T.B., 1993). Por sua vez, uma meta-análise mais recente, que incluiu 293 estudos, sugere que a exposição a factores indutores de stress de curta duração está associada a estimulação imunitária e quanto mais crónico for o factor indutor de stress a que os indivíduos estão expostos, maior a probabilidade de imunodepressão (Segerstrom, S.C., et al, 2004).

Alguns autores têm ainda sugerido que o stress de duração relativamente prolongada poderá relacionar-se com uma desregulação da resposta imunológica, com aumento das citocinas produzidas pelos linfócitos TH2, em detrimento das produzidas pelos linfócitos TH1. Essa desregulação foi encontrada em estudantes durante a realização de exames académicos e também em prestadores de cuidados a cônjuges com demência e podem eventualmente mediar a relação entre stress e doenças alérgicas ou mesmo com doenças auto-imunes.

Conclusões

Diversos estudos na área de conhecimento da Psiconeuroimunologia apresentam, até ao momento, alguns resultados contraditórios. Estes podem ser devidos a alguns problemas metodológicos, muito embora a enorme complexidade dos siste-

mas biológicos envolvidos e das suas interações possa ser responsável pelas discrepâncias encontradas (Pruett, S.B., 2003).

Apesar de todas essas limitações, o estado actual do conhecimento científico apoia fortemente a hipótese de que o stress, em determinadas circunstâncias, possa, de alguma forma, afectar o sistema imunitário. Tal demonstração poderá assumir-se de grande importância para a saúde dos trabalhadores pelo que, o investimento na prevenção do stress (e designadamente do stress relacionado com o trabalho) se torna ainda mais pertinente.

O stress crónico, para além da influência a nível mental/emocional poderá pois afectar a saúde do indivíduo, por diminuição ou modificação da resposta imunitária, “fragilizando-o” também na sua capacidade de responder a agentes não psicológicos. Dessa forma é hoje indispensável investir com mais empenho no planeamento, programação e implementação de programas de gestão do stress. 🍏

Bibliografia

- Glaser, R., Stress and immunity, in *ADER, R., ed. lit. – Psychoneuroimmunology*. 4th ed. San Diego, Elsevier Academic Press, 2007.
- Almeida, L.B., *Introdução à Neurociência. Arquitetura, função, interações e doença do sistema nervoso*. Lisboa, Climepsi Editores, 2010, pp.1-336.
- Cohen, S., Kinney, K. S., Exploring the phylogenetic history of neural-immune system interactions: an update, in *ADER, R. Psychoneuroimmunology*. London, Elsevier Academic Press, 2007, pp.1-38.
- Ben-Eliyahu, S. et al., *Suppression of NK cell activity and of resistance to metastasis by stress: a role for adrenal catecholamines and beta – adrenoceptors*. *Neuroimmunomodulation*. 8 : 3, 2000, pp. 154 – 164
- Segerstrom, S.C.; Miller, G.E., *Psychological stress and the human immune system: a meta-analytic study of 30 years of inquiry*. *Psychological Bulletin*. 130 : 4, 2004., pp. 601 – 630
- Glaser, R.; Kiecolt-Glaser, J., *Stress damages immune system and health*. *Discovery Medicine*. 5 : 26, 2005, pp.165-169.
- Leite, E. S., Uva, A. S., *Stress (relacionado com o trabalho) e imunidade*. Cadernos Avulso 6. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho, 2010, pp 1 – 151.
- Graziani, P.; Swendsen, J., *O stress : emoções e estratégias de adaptação*. Lisboa, Climepsi Editores, 2007 pp. 1 – 135.
- Pruett, S.B., *Stress and the immune system*. *Pathophysiology*. 9 : 3, 2003, pp.133 – 153.
- Roit, I.; Brostoff, J.; Male, D., *Immunology*. 4th ed. London, Mosby, 1996.
- Dhabhar, F. S., *Stress-induced augmentation of immune function : the role of stress hormones, leukocyte trafficking and cytokines*. *Brain, Behaviour and Immunity*. 16, 2002, pp. 785 – 798.
- Dhabhar, F. S., McEwen, B. S., Bi-directional effects of stress on immune function : possible explanations for salubrious as well as harmful effects, in *ADER, R., ed. lit. – Psychoneuroimmunology*. 4th ed, Oxford, Elsevier Academic Press, 2007, pp. 723 – 760.
- Leite, E. S., *Contributo para o estudo da influência do stress na resposta imunitária à vacina contra a gripe em profissionais de saúde*. Escola Nacional de Saúde pública da Universidade Nova de Lisboa, Dissertação de Doutoramento em Saúde Pública na Especialidade de Saúde Ocupacional, 2009, pp. 1 – 369.
- Cohen, S., Miller, G. E., Rabin, B. S., *Psychological stress and antibody response to immunization: a critical review of the human literature*. *Psychosomatic Medicine*. 63 : 1, 2001, pp. 7 – 18.
- Herbert, T. B.; Cohen, S., *Stress and immunity in humans : a meta-analytic review*. *Psychosomatic Medicine*. 55, 1993, pp. 364- 379.



A importância do grupo para o bem-estar no trabalho: um estudo com polícias

Um grupo coeso pode ser encarado como um sistema de apoio óptimo em tempo de crise.

O local de trabalho, enquanto ambiente social, é caracterizado por uma série de exigências e acontecimentos partilhados e vivenciados por diferentes pessoas que estão organizadas em grupos, sendo por isso um contexto privilegiado para processos de troca social e de influência social. Processos estes que parecem ser ainda mais reforçados quando vividos em contextos exigentes. Se pensarmos no contexto de trabalho dos profissionais de polícia, verificamos que reúne um conjunto de características exigentes, a nível físico, psicológico e emocional. O grupo de trabalho assume um papel fundamental, dado estes profissionais se depararem com situações muito particulares durante o exercício da sua profissão, vividas em grupo, as quais produzem uma série de tensões psicológicas (Territo & Vetter, 1981). É uma das ocupações profissionais associada a níveis de stress mais elevados (e.g., Beehr et al., 1995).

Os estudos que se debruçam sobre o papel da coesão grupal revelam que os cola-

boradores reportavam menos ansiedade e nervosismo quando trabalhavam em grupos coesos (Seashore, 1954), as pessoas lidam com o stress de forma mais eficaz quando estão inseridos em grupos coesos (Bowers et al., 1996) e parece existir uma relação inversa entre stress no trabalho e coesão de grupo (Keller, 2001). Os resultados destas investigações indicam que a coesão ajuda a promover a adaptação individual.

Um grupo coeso pode ser encarado como um sistema de apoio óptimo em tempo de crise porque:

- (a) fornece apoio emocional, informação, ajuda instrumental e companheirismo;
- (b) potencia a auto-estima individual;
- (c) fornece apoio mútuo ou multilateral, o que constitui um mitigador do stress mais poderoso do que o apoio unilateral; e,
- (d) os indivíduos estão a viver a mesma experiência e, por isso, compreendem melhor as emoções desencadeadas (Rodrigues, 2006).

Por exemplo, o estudo de Gonçalves, Silva e Lima (2006) revelou que o clima de segurança grupal dos colegas é um dos

melhores preditores dos comportamentos seguros por parte dos trabalhadores.

Mas o que é a coesão de grupo?

O conceito de coesão grupal é conceptualizado de diferentes formas, como uma força social de ligação que obriga os membros do grupo a permanecer no mesmo (Festinger et al., 1950), ou como resultado da atracção interpessoal entre membros de um grupo (Lott & Lott, 1965). Outros autores consideram este constructo como multidimensional, incluindo os aspectos interpessoais e os aspectos de orientação para a tarefa, pode ser definido como “the strength of the bonds linking group members to the group, the unity (or we-ness) of a group, feelings of attraction for a specific group members and the group itself, and the degree to which the group members coordinate their efforts to achieve goals” (Forsyth, 1999, p.148).

E o que é o bem-estar no trabalho?

Embora reconhecendo diversidade de definições e operacionalizações de bem-estar no trabalho, neste artigo perspectiva-

se o bem-estar no trabalho como bem-estar afectivo, evocando o trabalho de Warr (1990) pela sua sistematização teórica e empírica. O bem-estar afectivo no trabalho tem sido identificado como indicador de bem-estar psicológico (Daniels, 2000) e de saúde mental relacionada com o trabalho (Chambel, 2005).

De acordo com Warr (1990), o bem-estar afectivo no trabalho pode ser conceptualizado com base em duas dimensões ortogonais: prazer e activação associado ao trabalho que se organizam em quatro quadrantes: ansiedade (elevada activação e baixo prazer), entusiasmo (elevada activação e elevado prazer), depressão (baixa activação e baixo prazer) e conforto (baixa activação e elevado prazer), formando assim dois eixos ortogonais: conforto/ansiedade e entusiasmo/depressão. Para além disso, postula uma terceira dimensão relativa, contentamento/descontentamento, que corresponde às habituais avaliações de satisfação no trabalho (Weinberg & Cooper, 2007) que contudo, não constituindo o core do constructo de bem-estar afectivo no trabalho.

Método

Amostra

A amostra é constituída por 856 polícias, dos quais 91.5% são homens. A idade média dos inquiridos é de 37 anos (DP = 8.85). A maioria é casada (n = 494, 64.2%). Relativamente às habilitações literárias, 57.2% (n = 413) dos inquiridos tem a escolaridade entre o 10.º e o 12.º ano. A média de anos de serviço de aproximadamente 13 anos (DP=8.59).

Procedimento

Os dados foram recolhidos através de questionário. A taxa de resposta foi de aproximadamente 70%.

Instrumentos

A coesão grupal foi avaliada através do Dutch Deployability of Team Questionnaire (PIT) desenvolvido por Podsakoff e MacKenzie (1994, traduzido por Rodrigues, 2005). Esta escala tem como intuito medir a coesão grupal percebida. Esta escala possui 20 itens, respondidos numa escala de 5 pontos de tipo Likert (1="Discordo totalmente"; 5="Concordo totalmente"). O nível de coesão é dado pela soma dos diferentes itens, sendo que quanto maior o resultado da soma, maior a percepção do grupo como coeso (o valor de coesão global que pode variar entre 20 e 100).

O bem-estar afectivo no trabalho foi medido através do IWP Multi-Affect Indicator (Warr, 1990) constituído por 12 itens, medidos numa escala de tipo Likert de 6 pontos

(1=Nunca a 6=Todo o tempo). A variável bem-estar resulta da construção de um índice que traduz média dos itens correspondentes.

Quadro 1.
Estatísticas descritivas, alpha de cronbach e correlações entre as variáveis

	Média	DP	1	2
1. Coesão horizontal	64.47	12.69	(0.91)	
2. Bem-estar afectivo no trabalho	3.64	0.69	0.31**	(0.66)

Nota. **p<0.01; DP=Desvio padrão; Valores de consistência interna medida através do Alpha de Cronbach na diagonal entre parêntesis

Resultados

Análise das estatísticas descritivas e correlações

A análise dos resultados permite constatar um nível médio de bem-estar afectivo no trabalho (média=3.67) e coesão de grupo, vertical e horizontal. Os resultados das correlações revelam correlações positivas e significativas entre a coesão percebida e o bem-estar afectivo no trabalho.

Quadro 2
Modelos de regressão múltipla para predição do bem-estar afectivo no trabalho

	Beta	Adjusted R Square	R Square Change	F change
Modelo 1 (Constante)				
Sexo	0.024			
Idade	-0.120			
Antiguidade	0.046	0.003	0.008	1,717
Modelo 2 (Constante)				
Sexo	0.028			
Idade	-0.100			
Antiguidade	-0.010			
Coesão de grupo	0.320**	0.103	0.101	75,954**

Nota. Variável dependente: Bem-estar afectivo no trabalho; **p<0.01

Análise do papel preditor da coesão grupal

Para analisar o papel preditor da coesão grupal foram realizadas regressões lineares múltiplas. No modelo 1 foram incluídas as variáveis sócio-demográficas como variáveis de controlo; no modelo 2 foi incluída a coesão de grupo.

Os resultados revelam que do modelo 1 composto pelas variáveis de controlo para o modelo 2 que inclui os preditores, houve um incremento significativo da variância explicada do bem-estar afectivo no trabalho em aproximadamente 10%. Os resultados revelam que a coesão de grupo é um bom preditor do bem-estar ($\beta=0.320$; $p<0.01$), ex-

plicando cerca de 32% da variância do bem-estar no trabalho.

Conclusão

Os resultados mostram que os polícias inquiridos apresentam um nível médio de bem-estar afectivo no trabalho e de coesão havendo espaço para procurar intervir no sentido do incremento do bem-estar destes profissionais e da coesão de grupo.

Este estudo reforça a importância do grupo e mais especificamente da coesão grupal na promoção do bem-estar no trabalho. Remetendo-nos de imediato para a necessidade de promoção de actividades promotoras da coesão de grupo. Os resultados parecem apontar para que a promoção da coesão do grupo terá repercussões no bem-estar dos profissionais.

Os resultados devem ser lidos à luz do contexto em que o estudo foi realizado e tendo em conta que se trata de uma amostra de conveniência e ser um estudo de auto-

preenchimento. Será importante replicar o estudo noutros sectores de actividade, com o objectivo de ultrapassar eventuais especificidades da área de actividade contemporânea.

Bibliografia

- Chambel, M.J., Stress e bem-estar nas organizações. In A. Marques Pinto & A. Lopes da Silva (Coords). *Stress e bem-estar*. Lisboa. Climepsi Editores, 2005, pp.105-134
- Gonçalves, S., Silva, S., Melià, J. & Lima, L., *Safety behaviours: The contribution of safety climate and risk perception*. Comunicação apresentada no Work, Stress, and Health 2006: Making a Difference in the Workplace, realizado em Miami, em Março de 2006.
- Mitchel, T., & Larson, J., *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1987.

Influência das crenças e atitudes rodoviárias enquanto determinantes da sinistralidade

Em condutores de organizações militares a experiência de condução é discriminativa sobre a sinistralidade. Por outro lado, as crenças não têm impacto

R

Resumo

A sinistralidade rodoviária constitui um problema relevante nas sociedades modernas e tem despertado o interesse ao nível das diferenças individuais que podem predizer os comportamentos de segurança na condução.

Pretende-se, com o presente estudo exploratório, averiguar a influência das crenças e atitudes rodoviárias, numa organização militar, enquanto variáveis deter-

minantes da sinistralidade. Os resultados demonstram que a variável experiência de condução possui poder discriminativo sobre a sinistralidade e que as crenças não têm um impacto significativo nesta medida. São apresentadas orientações para futuros estudos.

Palavras-Chave: Crenças; Atitudes; Sinistralidade Rodoviária.

Introdução

A segurança rodoviária assumiu-se como um tema central nos principais debates na



sociedade actual, estando a faixa etária dos 20 aos 24 anos sobre-representada nas estatísticas de acidentes rodoviários no ano 2000 (SOUSA, S., 2005).

Tendo em conta que nas organizações militares a população de condutores dentro da faixa etária referida tem um grande peso, torna-se fundamental a compreensão das crenças e atitudes dos condutores face à segurança rodoviária, enquanto condição que permita a promoção de uma mudança de atitudes conducente a comportamentos de segurança na condução.

As crenças são a base da estrutura conceptual da visão teórica de M. FISHBEIN e I. AJZEN (1975). Através da observação directa ou da informação recebida de fontes externas, ou por meios de processos de inferência, os indivíduos aprendem ou formam um número de crenças sobre um objecto, associando-lhe um conjunto de atributos. Assim, forma crenças sobre ele próprio, sobre os outros, sobre comportamentos e eventos. A totalidade das crenças dos indivíduos serve como base informacional que, em última análise, determina as suas atitudes, intenções e comportamentos (FISHBEIN, M. e AJZEN, I., 1975). Quando o objecto em causa é o próprio sujeito que se comporta de determinada maneira (atributos), reportamos à noção de auto-eficácia (BANDURA, A., 1977).

No presente estudo pretendemos averiguar, de forma exploratória, a influência das crenças e atitudes rodoviárias, enquanto determinantes da sinistralidade dos condutores de uma organização militar.

Método

O estudo foi realizado numa instituição militar e a amostra é de conveniência, sendo composta por 102 condutores cuja média de idades é 26,36 e varia entre 18 e 68 anos. Destes, 91 eram do sexo masculino e 9 eram do sexo feminino. O tempo de experiência de condução varia entre os 0 anos e os 46 anos.

Os dados foram recolhidos presencialmente através de um questionário de auto-relato, entre Setembro de 2009 e Fevereiro de 2010 sendo garantido o anonimato e confidencialidade da informação recolhida.

Foram incluídas no questionário algumas variáveis sócio-demográficas, caracterizadoras dos participantes em estudo (e.g., sexo, idade), bem como da sua situação relativamente à função (e.g., tempo de experiência na condução).

A operacionalização da variável auto-percepção foi feita através da escala de "auto-percepção como condutor", com oito itens tendo uma escala de resposta de cinco pontos em que 1 corresponde a "Nada Eficiente" e 5 a "Muito eficiente".

Para a variável crenças rodoviárias utilizou-se um questionário com duas escalas: na primeira, era solicitado aos inquiridos que relatassem em que medida cada item contribuía para evitar o acidente (entre 1-"Não tem nenhuma influência" e 4-"Evita de certeza a ocorrência de um acidente"); na segunda, os inquiridos teriam de relatar em que medida cada item contribuía para facilitar o acidente (entre 1-"Não tem nenhuma influência" e 4 "Facilita de certeza a ocorrência de um acidente"). Estas escalas avaliam as crenças rodoviárias para os indi-

Quadro 1 - Síntese: Variáveis			
Variável	Nº Itens	Exemplo de item	Alfa Cronbach
Auto-percepção dimensão instrumental	3	"Rapidez reacção"	.79
Auto-percepção dimensão cognitiva	4	"Condução defensiva cumprimento das regras de segurança"	.75
Crenças Rodoviárias - evitar acidente	18	"Bom estado de conservação das vias"	.86
Crenças Rodoviárias - facilitar acidente	18	"Más condições climáticas"	.81

bidores e facilitadores de acidentes e apresentam boas qualidades psicométricas.

A variável experiência de condução foi operacionalizada através do número de anos que o indivíduo refere possuir a categoria B (veículos ligeiros).

A variável sinistralidade foi operacionalizada através do número total de acidentes em que é referido ter tido culpa.

Posteriormente procedeu-se à avaliação das qualidades psicométricas dos instrumentos usados para recolha dos dados, nomeadamente ao nível da validade de constructo e da consistência interna. Neste sentido, realizou-se uma análise factorial às variáveis: Auto-percepção - foram encontrados dois factores: Auto-percepção dimensão instrumental (3 itens) e Auto-percepção dimensão cognitiva (4 itens) - ; Crenças Rodoviárias - evitar acidente e Crenças Rodoviárias - facilitar acidente - para cada uma das escalas foram apenas aproveitados 18 itens, que correspondiam ao factor "Crenças - evitar acidente" e ao factor "Crenças - facilitar acidente", respectivamente.

Resultados

A estatística descritiva realizada, (quadro 2) permite observar que a média da variável Sinistralidade é de 0.37, ou seja, um valor médio de menos de um acidente por indivíduo, variando entre 0 e 3 acidentes. Os indivíduos têm em média 7.04 anos de experiência de condução.

Nenhuma variável se correlaciona significativamente com a Sinistralidade. Tal como era de esperar a idade correlaciona-se de forma significativa com a experiência de condução e também com ambas as variáveis de auto - percepção e as duas variáveis referentes às crenças na condução. As crenças evitar e facilitar o acidente correlacionam-se significativamente entre si, bem como as duas variáveis de auto - percepção (an-

Quadro 2 - Estatística Descritiva das Variáveis Demográficas

Variáveis	M	DP
Idade	26.36	8.96
Experiência	7.04	8.13
Sinistralidade	.37	.69

Nota. M: média; DP: desvio-padrão

Algumas orientações para futuros estudos:

- se outras variáveis, tal como uma formação estandardizada de um contexto militar, estarão a interferir na relação entre as variáveis em estudo; e/ou se os inquiridos estarão a condicionar as suas respostas, segundo o que pensam ser organizacionalmente e socialmente expectável;

- averiguar em que medida a variável experiência de condução, discrimina os sujeitos entre não terem tido nenhum acidente e terem tido pelo menos um acidente com culpa, por exemplo, se existirá um nível óptimo em termos de experiência de condução;

- sugere-se ainda o prosseguimento da recolha de dados, no sentido de alargar a amostra, e verificar se desta forma se obtêm resultados e conclusões mais significativas.

Quadro 3 - Correlações das Variáveis em Estudo

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	1						
2. Experiência	.97**	1					
3. Auto-percepção dimensão instrumental	.21*	.21*	1				
4. Auto-percepção dimensão cognitiva	.40**	.39**	.57**	1			
5. Crenças rodoviárias-evitar acidente	-.06	-.12	.10	-.08	1		
6. Crenças rodoviárias-facilitar acidente	-.03	-.06	.10	-.05	.43**	1	
7. Sinistralidade	.00	.16	-.05		.00	.04	1

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$

exo, quadro 3).

Os resultados da análise de regressão linear demonstraram que nenhuma das variáveis em estudo tem um impacto significativo na sinistralidade ($\alpha=.05$).

A regressão logística (quadro 4 e 5) permitiu averiguar qual das variáveis em estudo tem a capacidade de discriminar os sujeitos entre nunca ter tido um acidente e

dente e ter tido pelo menos um acidente com culpa.

Estes resultados fazem com que se levantem algumas hipóteses, nomeadamente, se outras variáveis, tal como uma formação estandardizada de um contexto militar, estarão a interferir na relação entre as variáveis em estudo; e/ou se os inquiridos estarão a condicionar as suas respostas, segundo o que pensam ser organizacionalmente e socialmente expectável.

Face ao que foi exposto no ponto anterior seria importante no futuro testar as hipóteses levantadas, no sentido de se perceber que outras variáveis estão presentes na relação entre as variáveis em estudo, e em que medida elas se fazem sentir nesta relação.

Seria igualmente importante averiguar em que medida a variável experiência de condução, discrimina os sujeitos entre não terem tido nenhum acidente e terem tido pelo menos um acidente com culpa, por

Quadro 4 - Capacidade discriminativa das variáveis face à sinistralidade

	B	Sig.	Exp(B)
Idade	-.417	.081	.659
Experiência	.510	.049	1.665
Crenças_Evitar	.008	.846	1.008
Crenças_Facilitar	-.002	.961	.998
AP_dimensão instrumental	-.361	.152	.697
AP_dimensão cognitiva	-.116	.574	.880

ter tido pelo menos um acidente com culpa. Verifica-se que das variáveis em estudo, a única que discrimina significativamente os sujeitos face à sinistralidade é a experiência de condução ($p<.05$), classificando correctamente 71.8% dos sujeitos.

Quadro 5 - Capacidade discriminativa da variável experiência de condução face à sinistralidade

Observado		Previsto		
		Acidentes		
		Não acidentado	Acidentado culpa	Percentagem Correcta
Acidentes	Não acidentado	50	4	92,6
	Acidentado culpa	18	6	25,0
Percentagem Total				71,8

Conclusão

Os instrumentos usados para recolha dos dados apresentaram boas qualidades psicométricas, nomeadamente ao nível da validade de constructo e da consistência interna, ou seja, a escala utilizada mede de facto as crenças que os indivíduos possuem em relação ao que pode facilitar e ao que pode evitar um acidente rodoviário e os itens estão fortemente correlacionados entre si.

Contudo, nenhuma das variáveis em estudo se correlaciona significativamente com a sinistralidade rodoviária, nem tem um impacto significativo na sinistralidade.

Apenas a variável experiência de condução, discrimina de forma significativa os sujeitos, entre não ter tido nenhum aci-

dentado, se existirá um nível óptimo em termos de experiência de condução.

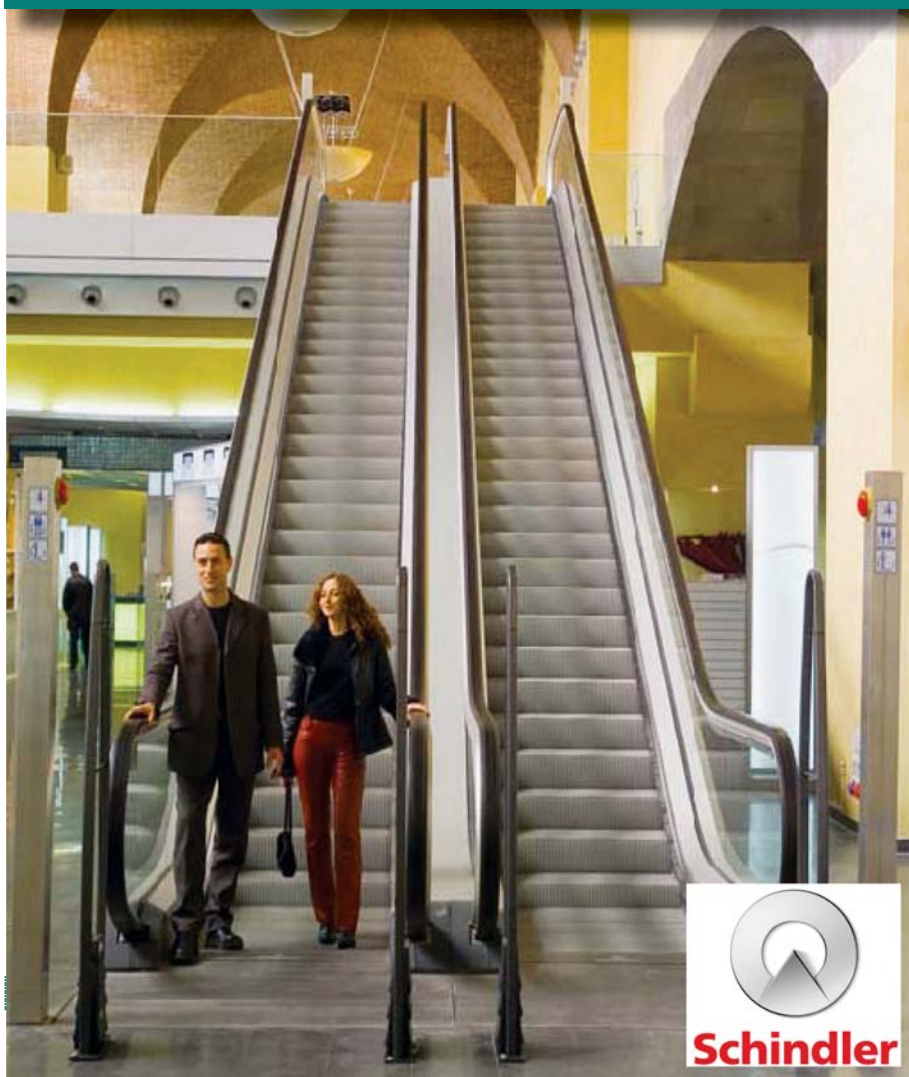
Finalmente, sugere-se ainda o prosseguimento da recolha de dados, no sentido de alargar a amostra, e verificar se desta forma se obtêm resultados e conclusões mais significativas. 

Bibliografia

- Bandura, A., *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84 (2), 1977, pp. 191-215.
- Devellis, R. F., *Scale development theory and applications*. Newbury Park: Sage, 1991.
- Fishbein, M., & Ajzen, I., *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- Sousa, S., *Intervenção na formação geral de condução*. *Análise psicológica*, Vol. 1 (23), 2005, pp. 55-58.

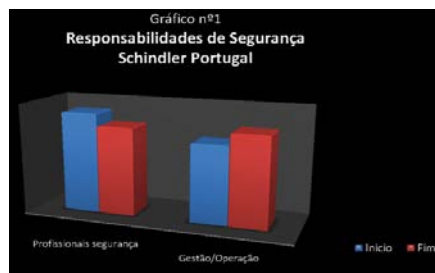
SCHINDLER Portugal trabalha para a excelência na Segurança!

A "Segurança Comportamental" ministrou o 1º Workshop à sua gestão de topo.



Realizou-se no dia 6 de Maio de 2011, nas instalações da Schindler em Carnaxide/Lisboa, o 1º workshop adaptado à empresa ministrado pela Segurança Comportamental. Este tipo de workshop relaciona-se com a aplicação de conhecimentos técnicos - científicos da área comportamental nas questões de segurança e saúde do trabalho, numa determinada realidade. As empresas que se preocupam e actuam na segurança com base no comportamento, são empresas líderes em segurança objectivando a excelência nesta matéria. É uma nova forma de gestão da segurança do trabalho que acrescenta ganhos não só nos níveis de segurança mas também na produtividade da empresa. A base essencial da segurança comportamental são as PESSOAS. Na sala estiveram presentes 23 responsáveis de gestão de topo e intermédia. O Workshop iniciou-se com uma apresentação do responsável máximo da Schindler em Portugal - Iwan Brunner - onde enumerou os factores necessários para que a Schindler Portugal atinja a excelência na segurança. Entre outros factores, apresenta a necessidade de "mudança de comportamentos e atitudes" e o "total compromisso e empenho individual em questões de segurança". Refere também a importância de "pôr em prática os conhecimentos e experiências que serão transmitidas neste workshop". A equipa da Segurança Comportamental foi composta por dois formadores e dois observadores. A metodologia pedagógica teve por base as dinâmicas de grupo. É por meio da dinâmica de grupo que se consegue modificar a conduta do indivíduo no plano da inter-relação pessoal, pois fazem-se uso dos seguintes recursos: saber ouvir, saber expressar-se com adequação, tolerar diferenças, participar objectivamente de um grupo e conhecer-se melhor. O grupo é um caminho para se alcançar mudança

de hábitos, atitudes e preconceitos. Vários foram os temas discutidos neste workshop, sendo este estruturado em quatro partes: introdução, gestão de segurança, compromisso pessoal e liderança da sua equipa, e observações de segurança. O grupo da Schindler mostrou-se dinâmico, interessado e sem receio de partilhar o que de menos bem faziam. No início deste dia, este grupo atribuiu a maioria



da responsabilidade de segurança aos profissionais de segurança da Schindler; enquanto ao final do dia houve inversão dessa atribuição de responsabilidades, sendo que a maioria passou a ser atribuída a eles próprios e à operação (veja gráfico nº 1). Não temos dúvidas de que se a Schindler continuar a trabalhar com este dinamismo irá atingir a excelência em segurança. Damos os nossos parabéns à Schindler Portugal!

Natividade Gomes Augusto (Directora)

EquipaSC partilha conhecimento e tira dúvidas

Têm chegado à revista segurança comportamental pedidos de ajuda no sentido de tirar dúvidas. Não sendo possível publicar todas as questões e respectivas respostas, deixamos aqui uma sobre equipamentos.

Questão (Carlos Santos) - Os equipamentos para medições de agentes físicos: luxímetro e velocímetro (medição de ambiente térmico) têm de ser calibrados de quanto em quanto tempo?

Resposta (Conselho Editorial e IPQ) - Cada equipamento de medição é um caso. Assim temos: Equipamentos de medição utilizados, em regra, nas transacções comerciais, na segurança, em operações fiscais ou salariais, na saúde, na economia de energia, bem como na protecção do ambiente, para garantir o rigor das medições, o seu controlo metrológico é uma actividade regulamentada mediante diploma legislativo. Na página do IPQ, em <http://www.ipq.pt/backfiles/OVM.pdf>, encontra a lista de equipamentos sujeitos ao controlo metrológico. Portarias e entidades que realizam esse controlo. Neste grupo estão incluídos os sonómetros, a sua periodicidade de verificação é a estabelecida na Portaria correspondente (Portaria nº 1069/89, de 13 de Dezembro). Quanto aos restantes equipamentos, os mesmos, devem ser calibrados. A calibração é um processo voluntário e necessário para determinação dos erros associados aos equipamentos metrológicos e pode e deve ser solicitada sempre que se queira garantir a rastreabilidade nas medições. O intervalo de calibração deve ser definido pelo utilizador, tendo como base para decisão, por exemplo: as especificações do fabricante, o grau de utilização do equipamento de medição, a análise da tendência de resultados entre calibrações, entre outros parâmetros que considerar relevante. Relativamente aos Luxímetros o IPQ efectua a sua calibração e encontra mais informação em: <http://www.ipq.pt/backfiles/LFR.pdf>. Quanto ao equipamento, anemómetro (marca velocícal) sugiro o contacto com os laboratórios acreditados, encontra mais informação e a lista de laboratórios acreditados em www.ipac.pt

Diogo Júdice (Conselho Editorial)

Symposium on Ethics and Social Responsibility Research

O Symposium on Ethics and Social Responsibility Research (Simpósio sobre Investigação em Ética e Responsabilidade Social - <http://sesrr.cis.iscte.pt>) decorreu nos dias 14 e 15 de Abril, no ISCTE-IUL/Instituto Universitário de Lisboa.

Este simpósio reuniu mais de 80 participantes (professores, investigadores, alunos, profissionais), de 11 países (Portugal, Espanha, Itália, Bélgica, Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Turquia, Bósnia e Herzegovina, Brasil, Estados Unidos da América). No total foram apresentadas cerca de 30 comunicações, em formato de poster e comunicação oral. Foram igualmente realizadas 2 conferências, proferidas pelos Professores Daniel Arenas da ESADE Ramon Llull University de Espanha e Jan Jonker, da Nijmegen School of Management, Radboud University Nijmegen da Holanda. Foi ainda realizada uma mesa redonda com a participação de profissionais de diferentes entidades que debateram os desafios contemporâneos que se colocam às empresas, ONG's e outras instituições nos campos da ética e responsabilidade social.

O simpósio constituiu um espaço de debate e discussão teórica, empírica e prática sobre a ética e responsabilidade social. Todas as sessões foram organizadas de modo a estabelecer pontes entre as áreas de investigação e estimular a discussão entre os participantes. Alguns dos pontos discutidos debruçaram-se sob os desafios e complexidade da relação entre as empresas e as ONG's. Foram aprofundadas temáticas associadas aos determinantes e consequentes da ética e da responsabilidade social para as organizações e para os seus diferentes stakeholders. O simpósio terminou com a discussão do caminho percorrido e a percorrer em termos de investigação nestas temáticas.

Dada a riqueza e qualidade dos trabalhos apresentados os organizadores deste evento têm agora como objectivo a publicação de um livro sobre estas temáticas que reunirá uma selecção dos trabalhos apresentados.

Este evento contou com a parceria com diversas entidades, a quem os organizadores agradecem publicamente, a saber: Fundação para a Ciência e a Tecnologia, OKI Printing Solutions, EBEN Portugal, ANJE - Associação Nacional de Jovens Empresários, RH Magazine, LPN - Liga para a Protecção da Natureza, e claro à Revista de Segurança Comportamental.

Sónia P. Gonçalves (Conselho Editorial)

Caixa Geral de Depósitos organiza primeiras jornadas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

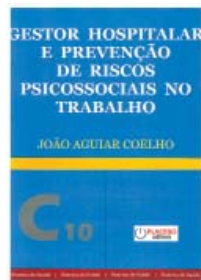
A Caixa Geral de Depósitos organizou as primeiras Jornadas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, evento que decorreu na Culturgest, em Lisboa, no dia 30 de Março. José Luís Forte, inspector – geral da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), esteve presente e foi o primeiro orador da manhã. O

responsável da ACT frisou a importância das parcerias e do empenho dos diferentes actores na melhoria das condições de trabalho. “Não podemos esquecer o grande tecido empresarial e as cerca de 90% de pequenas e médias empresas em Portugal. Portanto a ACT ou percebe que tem de fazer este trabalho em parcerias acentuadíssimas, e que nunca serão demais, com os parceiros sociais, com as universidades, com os centros de investigação e com os grandes grupos, ou então não daremos qualquer passo em frente sobre esta matéria”. À Revista Segurança Comportamental José Luís forte referiu também que em Portugal “não há uma cultura de prevenção suficientemente divulgada e é preciso fazer mais do que tem sido feito para que isso aconteça”. Adiantou: “Estamos à espera de concluir um processo de contratação de 25 novos técnicos de segurança distribuídos por todas as nossas delegações, processo esse que concluiremos dentro de poucos meses. Um novo ânimo assistirá a ACT na sua nova actividade de prevenção de riscos profissionais.” O evento contou ainda com a participação de oradores representantes de vários grupos económicos como o BANIF, o Montepio, a EDP Valor, entre outros. Estiveram presentes cerca de 150 pessoas.

Sandra Sousa (Redacção)

Livro “Gestor hospitalar e prevenção de riscos psicossociais no trabalho” de João Aguiar Coelho

João Aguiar Coelho é autor do livro “Gestor Hospitalar e prevenção de riscos psicossociais no trabalho”. Conversa com a revista segurança comportamental sobre os motivos que o levaram a escrever este livro. [JAC] “A prevenção de riscos psicossociais no trabalho é legalmente obrigatória desde a publicação da Directiva-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho, em 1989. Este dever legal está hoje claramente explicitado, no nosso direito interno, no artigo 15.º, n.º 2, alíneas c) e e), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro. Não obstante,



são poucas as empresas (incluindo no conceito de empresas, os hospitais) que cumprem este desiderato legal. Os riscos psicossociais (v.g., stress ocupacional, violência no trabalho, trabalho emocional, síndrome de burnout, assédio moral) são comuns nos serviços de saúde, em especial nos hospitais (Cf. e-facts, n.º 18, de 28 de Fevereiro de 2007, da Agência Europeia de Segurança Saúde no Trabalho). A minha principal motivação ao escrever este livro é a de acreditar que é possível as empresas portuguesas, em particular os hospitais, à semelhança do que se vem fazendo noutros Estados-membro da União Europeia, desenvolverem actividades de prevenção de riscos psicossociais no trabalho, se os respectivos gestores (de topo e intermédios) estiverem conscientes dos seus deveres legais, estiverem informados e sensibilizados para a necessidade e para o interesse da prevenção, e se souberem que é neles, «criadores de organização», que reside o principal requisito de eficácia da prevenção.

Como Administrador Hospitalar, com larga experiência na Gestão de Recursos, a prática tem-me revelado que o rendimento e a produtividade dos profissionais de saúde é tanto maior quanto melhor for o ambiente psicossocial de trabalho, e que profissionais de saúde pouco produtivos e desmotivados em ambiente psicossociais «tóxicos» podem tornar-se trabalhadores motivados, em ambientes psicossociais saudáveis. Um bom gestor não pode deixar de procurar obter sempre o melhor aproveitamento dos recursos

que tem à sua disposição. Por «melhor rendimento», deve entender-se o maior nível de produtividade possível com salvaguarda dos melhores níveis de segurança e de saúde (física e mental) dos profissionais.”

Sandra Sousa (Redacção)



SHO 2011

Decorreu no Auditório Nobre da Escola de Engenharia da Universidade do Minho – Campus de Azurém, nos dias 10 e 11 de Fevereiro, mais um colóquio internacional de segurança e



higiene ocupacionais, organizado pela SPOSHO - Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais, DPS - Universidade do Minho. O colóquio deste ano teve um recorde de trabalhos apresentados, 157,

distribuídos por 28 sessões e que cobriram tópicos como: aspectos económicos da prevenção, aspectos legais da prevenção, educação e formação em prevenção, ergonomia, factores de risco psicossociais, higiene ocupacional, segurança ocupacional, integração de sistemas de gestão, metodologias de avaliação de risco, segurança contra incêndio, segurança na construção, sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho, entre outros.

A organização correspondeu às expectativas a que já nos habituou em eventos anteriores tendo efectuado, de novo, um bom trabalho. Gostaríamos no entanto de sugerir que, em realizações futuras, a organização separe os artigos apresentados em diferentes tipos, por exemplo: artigo técnico, onde as empresas possam apresentar as suas boas práticas, e, artigo de investigação, onde os académicos apresentem os seus trabalhos de investigação.

Abel Pinto (Conselho Editorial)



Ficha Técnica

Directora:
Natividade Gomes Augusto
direccao@segurancacomportamental.com

Editor:
Daniel Viana Martins
geral@segurancacomportamental.com

Relações Públicas e Imprensa:
José Encarnação
imprensa@segurancacomportamental.com

Comercial:
Helena César (Coord.)
Elisabete Santos
comercial@segurancacomportamental.com

Publicidade e Marketing:
Helena Rodrigues
geral@segurancacomportamental.com

Design Gráfico e Paginação:
Catarina Lourenço
Ivo Rodrigues
geral@segurancacomportamental.com

Assinaturas:
Daniela de Carvalho
subscricoes@segurancacomportamental.com

Redacção:
Sandra Martins
Sandra Sousa
redacao@segurancacomportamental.com

Fotografia:
Victor Alfaia
geral@segurancacomportamental.com

Tradução:
Vanessa Costa (Inglês)
Leonor de Castro (Espanhol)
geral@segurancacomportamental.com

Propriedade:
VA, Lda
Rua Fernando Maurício, n.º 21 4C
1950-447 Lisboa
Tel: 216 022 572
NIF 509892361
www.segurancacomportamental.com

Conselho Editorial:

Maria Odete de Almeida Pereira, (Coordenação). Psicóloga. Coordenadora do mestrado em segurança e higiene no trabalho da ESCE/EST do IPS.

Abel Pinto, Engenheiro electrotécnico, mestre em ergonomia e segurança no trabalho. Técnico superior de higiene e segurança do trabalho. Gestor ambiental. Autor de várias obras da área.

Alexandra Freire, Licenciada em direito. Responsável pelas matérias da segurança e saúde no trabalho na confederação dos agricultores de Portugal.

António Costa Tavares, Psicólogo. Pós-graduado em gestão da higiene, segurança e saúde do trabalho, pós-graduado em sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança. Docente universitário.

Artur Brites dos Santos, Engenheiro químico. Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. Auditor de segurança, International Loss Control Institute (ILCI). Técnico de avaliação de riscos (PSM, HAZOP, PHA).

Carlos Alberto Dias Ferreira, Engenheiro naval. Mestre em segurança e higiene do trabalho pela IPS-ESCE. Consultor em segurança nas áreas da segurança contra incêndios, gestão da emergência, ATEX, análise de risco e investigação de acidentes.

Cristina Moço, Licenciada em serviço social. Especialista em segurança, saúde e bem-estar a bordo e regimes de protecção social dos marítimos. Directora de serviços de acção social e cooperativa da Mútua dos Pescadores.

Diogo Júdice, Licenciado em estudos europeus. Mestrando em relações internacionais. Técnico superior a desempenhar funções na Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária do Ministério da Administração Interna.

João Areosa, Sociólogo, técnico superior de segurança e higiene do trabalho no Metropolitano de Lisboa, EPE. Doutor em sociologia do trabalho e do emprego pelo ISCTE-IUL. Investigador no CICS.

João Pinto, Engenheiro químico. Especializado em segurança e saúde no trabalho e ergonomia. Business Development Manager da Dupont para a Península Ibérica.

Paulo Granjo, doutorado em Antropologia, é investigador do Instituto de Ciências Sociais (UL) e professor na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (UNL).

Rosa Bernardo, Licenciada em saúde ambiente. Técnica superior de segurança e higiene do Trabalho. Técnica europeia de segurança contra incêndios.

Sónia Gonçalves, Psicóloga, investigadora no CIS - ISCTE-IUL. Docente no Instituto Piaget. Autora de vários artigos de âmbito nacional e internacional, especialmente na área da psicologia da saúde ocupacional e na sua interface com a família.

conselhoeditorial@segurancacomportamental.com

Consultores AD HOC:
António Fonseca (GALP), Carla Santos (CIS - ISCTE/UTL), Carlos Barbosa (ACP), Carlos Fújo (ISEC), Filipe Monteiro (Metropolitano), Francisco Severino (ANA, SA), Hamilton Junior (Univ. Federal Paraná), Hernani Veloso Neto (Univ. Porto), Iara Thielen (Univ. Federal Paraná), João Filipe (NAV, EPE), João Paulo Pereira (ISMAI), José Alves (DVN Brasil), José Pereira Almeida (REPSOL), Júlio Santos (Supervisor de Segurança), Luciano Lourenço (Univ. Coimbra), Luciano Nadolny (SESI, Brasil), Luis Paschoarelli (UNESP, Brasil), Madalena Torres (Hospital de Braga), Margarida Gaspar (FMH/UTL), Orlando Queirós (Univ. Minho), Paulo Almeida (ISCTE/UTL), Pedro Arezes (Univ. MI-nho), Rui Veiga (ISLA), Sílvia Silva (ISCTE/UTL).

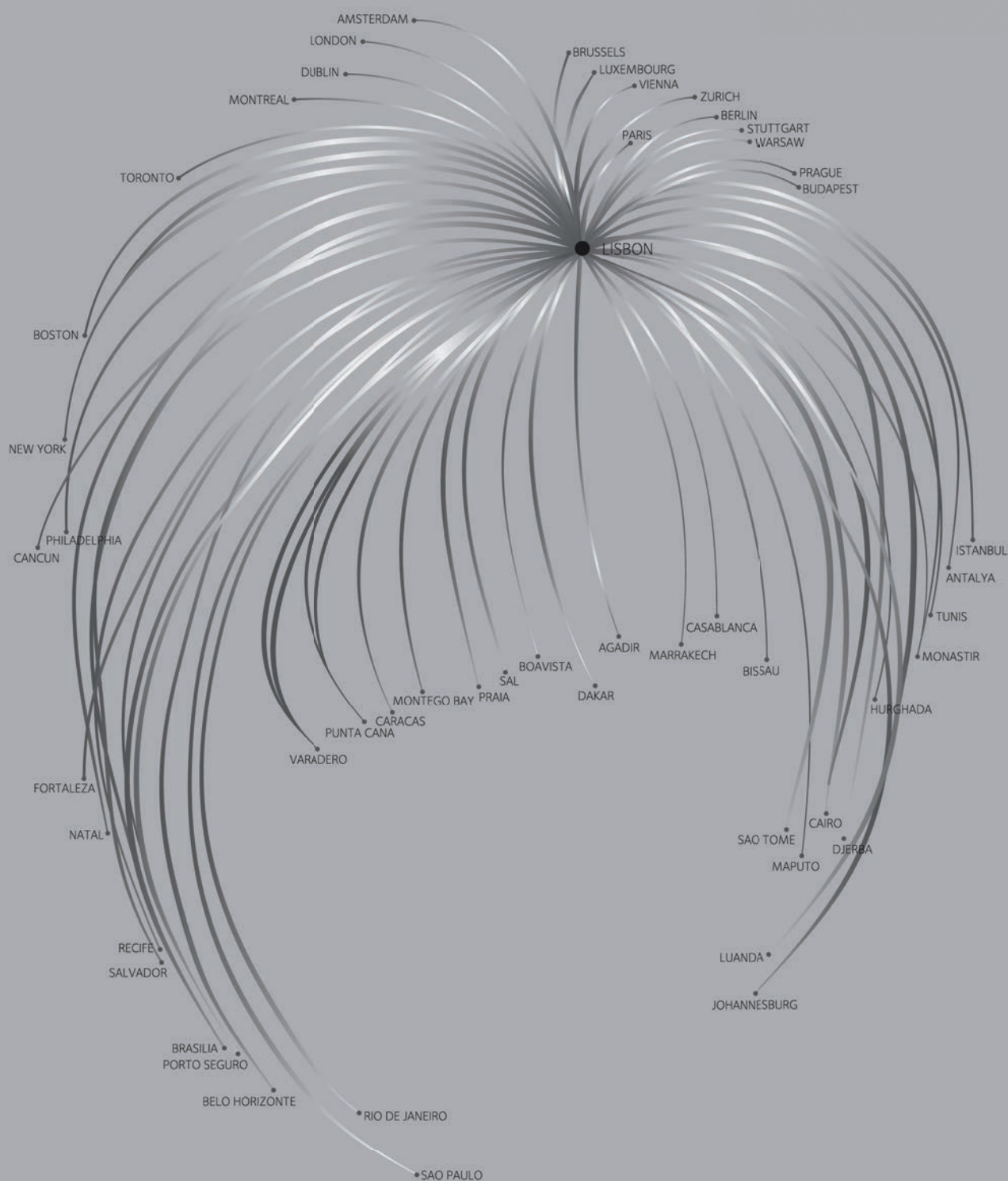
consultores@segurancacomportamental.com

Comprometidos SC:
Aida Pais (INSA), Ana Castelo Branco (Higifarma), André Silva (Eletroguard, Brasil), Arlindo Calado, Carla Joyce (Pepsico), Carla Narciso (Cimpor), Carla Vaz (Ambi22), Carlos Faustino, Carlos Furtado (GalpEnergia), Catarina Tudella (Secil), Cristina Bispo (Cimpor), Celestino Martins (Cimpor), Fátima Valério (Unilever), Jorge Areias (Rainbow Lighthouse), José Daniel, José Gavancha (EDP), José Santos (GalpEnergia), Madalena Salavessa (SO), Maria Aurora Gonçalves (JFO), Maria do Carmo Moutinho (Cimpor), Maria João Oliveira, Mário Bastos (Lusoponte), Rita Ferreira (Ecosafety), Sérgio Penedo (Schindler), Tânia Santos (ConsulSafety)

comprometidos@segurancacomportamental.com

Colunistas (n.º3):
Abel Pinto, Ana Cristina Martins, António de Sousa Uva, António Surrador, César Augusto, Dália Marcelino, Daniela Freixo, Ema Sacadura Leite, Joana Rodrigues, João Aguiar Coelho, João Paulo Pereira, Luís Mendonça Galvão, Luís Miguel Pereira Farinha, Maria João Cunha, Maria José Fonseca, Orlando Queirós, Paulo Granjo, Paulo Zenida, Petra Marques, Santiago Gascon, Sónia P. Gonçalves, Soraia Jamal

Impressão: 2002 Estúdio Gráfico, Unipessoal, Lda | Rua Principal, n.º 9 - Vale do Forno | 2675-257 Odivelas | www.estudio2002.com
Distribuição: ACP e VA, Lda | **Periodicidade:** Semestral (data saída: 1.ª terça-feira de Jun. e Dez.)
Tiragem: 5000 exemplares | Depósito Legal n.º 312260/10 | ISSN n.º 1647 - 5976 | ERC n.º 125894 | INPI n.º 20091000031258



O NEW LOOK DO AEROPORTO DE LISBOA É DE PRATA



A campanha "Lisbon Airport has a new look" do Aeroporto de Lisboa não passou despercebida no Airline Industry Awards, um dos mais antigos e prestigiados prémios da indústria da aviação, tendo sido distinguido com um prémio prata na categoria aeroportos. Mas não se ficou por aí: também não escapou a 82% dos leitores da Air Transport World que não conseguiram largar este anúncio até acabarem de o ler de fio a pavio. Eis, pois, a prova de que um bom new look faz toda a diferença, mesmo quando se fala de aeroportos.

ANA Aeroportos
Lisboa

para mais informações contacte-nos: lismarketing@ana.pt

Livros Juvenis

“Os Amigos da Segurança...”

Outubro, 2011

*Segurança na educação é de responsabilidade Social!
A leitura como forma de educação.*

3 Livros de Histórias

“Os amigos da segurança...na rua”

“Os amigos da segurança...na estrada”

“Os amigos da segurança...em casa”

3 Livrinhos de Regras

“Regras de segurança...na rua”

“Regras de segurança...na estrada”

“Regras de segurança...em casa”



Número espectacular de pessoas abrangidas: 18.000
www.amigosdaseguranca.wordpress.com