

Segurança Comportamental

Ano 2 | Número 4 | 2.º Semestre 2011 | Preço Portugal: 6,20€
Publicação Semestral www.segurancacomportamental.com



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NO TRABALHO

Resultados visíveis na melhoria da segurança só são conseguidos através do desenvolvimento da cultura – caso prático no sector eléctrico.



GRANDE ENTREVISTA COM IWAN BRUNNER

Director-Geral da Schindler Portugal

As empresas portuguesas, actualmente, podem adquirir vantagem competitiva face ao mercado, através da segurança!



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE

Violência doméstica está a aumentar, em Portugal. Urge intervenção concertada entre agentes policiais, juízes e instituições!



CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

Diálogos comportamentais de segurança são uma ferramenta prática, e aumentam as capacidades e competências dos trabalhadores face à segurança e saúde.



REPORTAGEM

Lotação esgotada no I Curso, em Portugal, sobre segurança e saúde comportamental!



Workshop

Segurança e Saúde Comportamental

17, Maio, 2012 - ISCTE - IUL

APELO A COMUNICAÇÕES

Aos interessados em apresentar comunicações deverão enviar, por e-mail – workshop@segurancacomportamental.com - um resumo com o máximo de 600 palavras, tamanho de fonte 12 pontos. Pede-se que referenciem os seguintes parâmetros: nome | entidade | contacto e-mail e telefónico | opção de painéis (segurança e saúde comportamental no trabalho ou segurança e saúde comportamental na sociedade) | preferência de apresentação (oral ou poster). Este resumo será avaliado pela comissão técnico-científica do workshop e o resultado será comunicado até à data indicada abaixo.

DATAS-LIMITE

Envio de resumos: 10 de Fevereiro, 2012

Notificação da decisão: 5 de Março, 2012

Envio do artigo final: 8 de Abril, 2012

COMISSÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

Abel Pinto (FCT), **Artur Brites dos Santos** (Consultor SST), **Carlos Dias Ferreira** (Consultor SST), **Celestino Martins** (Betão Liz), **Diogo Júdice** (ANSR), **Hamilton Júnior** (Univ. do Paraná), **Hernâni Veloso Neto** (Univ. do Porto), **João Areosa** (Metropolitano e CES), **José Luiz Alves** (DNV Brasil), **Luciano Nadolny** (SESI Brasil), **Maria Odete Pereira** (IPS - ESCE), **Natividade Gomes Augusto** (ProAtivo), **Paulo Granjo** (ICS), **Paulo Lima** (IPS - ESCE), **Pedro Arezes** (Univ. do Minho), **Rosa Bernardo** (Consultora SST), **Sara Ramos** (ISCTE-IUL), **Sónia Gonçalves** (ISCTE-IUL e Instituto Piaget).

Para mais informações visite:

www.workshopssc.wordpress.com

www.segurancacomportamental.com

Organização



cis

centro
de investigação
e intervenção social



Apoios



Indústria - Sector Eléctrico | 4
MUDANÇA CULTURAL BASEADA NO COMPORTAMENTO DE
SEGURANÇA: UMA EXPERIÊNCIA NO SECTOR ELÉCTRICO
BRASILEIRO

José Luiz Alves, Luiz de Miranda Junior

Indústria - Emergência | 8
EMERGÊNCIA NA INDÚSTRIA
Carlos Dias Ferreira

Indústria - Sector Metalomecânico | 12
MATURIDADE DE SEGURANÇA NA INDÚSTRIA DE
METALOMECÂNICA: DADOS DE UM ESTUDO DE CASO
Hernâni Veloso Neto

Outros - Sector Bancário | 16
ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO: O SECTOR
BANCÁRIO PORTUGUÊS
Ana Teresa Verdasca

GRANDE ENTREVISTA

Grande Entrevista com IWAN BRUNNER | 22
Director-Geral da SCHINDLER Portugal

SOCIEDADE

Família | 19
A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: REFLEXÃO PARA UMA INTERVENÇÃO
Elsa Montoya

Escola | 26
UM OLHAR SOBRE A VIOLÊNCIA NA ESCOLA: REVISITANDO O
FENÓMENO DO BULLYING
Paula Paulino

Saúde Pública | 28
ANSIEDADE E DEPRESSÕES TENDEM A AUMENTAR NOS
DESEMPREGADOS COM MAIS DE 50 ANOS
Rita Borges das Neves

Estrada | 30
O CONTRIBUTO DO COMPORTAMENTO PARA A SEGURANÇA
RODOVIÁRIA
Diogo Júdice, Luís Farinha

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

EM PORTUGAL, A SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO
É RELEGADA PARA SEGUNDO PLANO PELAS PRESSÕES DE
NEGÓCIO, SEGUNDO ESTUDO DA DUPONT SUSTAINABLE
SOLUTIONS | 32
Caroline Pajot

DIÁLOGOS COMPORTAMENTAIS (DIÁRIOS) DE SEGURANÇA
(DCDS) | 34
Natividade Gomes Augusto, José Luiz Alves

O VISÍVEL E O INVISÍVEL NA TEMÁTICA DOS ACIDENTES DE
TRABALHO | 36
João Areosa

NOVOS RISCOS SOCIAIS, VELHAS DISCUSSÕES: CAMINHANDO
PARA UMA «DEMOCRACIA TÉCNICA» DA AVALIAÇÃO E
PERCEPÇÃO DE RISCO | 40
Rui Gaspar, Teresa Costa, José Palma-Oliveira

PERCEPÇÃO DE SAÚDE E BEM-ESTAR NUMA AMOSTRA
PORTUGUESA: APRESENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE
INTERVENÇÃO EM RISCOS PSICOSSOCIAIS | 42
Ludovina Azevedo, Cecília Loureiro, Daniela Sousa, João
Paulo Pereira, Maria João Pereira, Cátia Oliveira, Joaquim
Almeida

BREVES | 45

O caminho percorrido e a percorrer na segurança e saúde comportamental ...

A

s pessoas individuais, sociais e organizacionais, completas e plenas! Valorizar o factor humano tem vindo a ser alvo de destaque ao longo da história das organizações e não é excepção em SST.

É de reconhecer o caminho percorrido. Começou-se a perceber e a aceitar que os factores humanos e

sociais também contribuem para a excelência da segurança e saúde, em termos de redução e/ou eliminação de sinistros, doença, comportamentos inseguros e não saudáveis, e a promoção de comportamentos seguros e saudáveis, em geral são factores de diferença e competitividade entre as organizações no mercado.

Todos têm um papel!

Começa-se a assistir ao desenho e implementação de técnicas, metodologias e programas específicos que focam estas temáticas, exemplos retratados neste número, o programa "Vá e Volte" descrito por José Alves e Luiz Júnior, os "Diálogos comportamentais (diários) de segurança" apresentados por Natividade G. Augusto e José Alves, o "Health Coaching" de Ludovina Azevedo e colegas. Estas metodologias e programas são exemplos vivos da atitude pró-activa referida no artigo sobre a emergência na indústria de Carlos Ferreira e da mudança de mentalidades que está em progresso mencionada na escrita de Hernâni V. Neto. Duas componentes que parecem essenciais para o desenvolvimento e para a caminhada futura da segurança e saúde comportamental.

Novos riscos têm emergido no trabalho e na sociedade, o assédio moral abordado pela Ana Verdasca, a violência doméstica reflectida pela Elsa Montoya, o bullying por Paula Paulino, o desemprego focado por Rita Neves e a (in)segurança rodoviária enfatizada por Diogo Júdice e Luís Farinha. Novos riscos? Ou velhas discussões? - como refere Rui Gaspar e colegas. Ou será que haverá uma maior consciencialização dos mesmos? Resultado de um maior diálogo social? Estaremos "nós" no bom caminho? Ou não?

Os indivíduos, os grupos, as organizações e as sociedades encontram-se em diferentes estádios de desenvolvimento como refere o nosso grande entrevistado, Iwan Brunner. A dualidade entre a responsabilidade e a responsabilização espelhado no artigo de Caroline Pajot. Aspectos que mais do que obstáculos, me parecem constituir desafios para todos, mostrando o caminho a percorrer.

O diagnóstico e a monitorização referenciados pela Natividade G. Augusto, José Alves e Caroline Pajot ainda não são uma realidade abrangente e menos ainda quando se fala de considerar as especificidades individuais e organizacionais aludidas por João Areosa. Urge o investimento no diagnóstico, na monitorização e no feedback continuados e integrados como um processo e não como uma acção momentânea! A educação precoce, o envolvimento e empenho de todos (e eu realço o papel dos líderes e gestores no funcionamento interno das organizações) expressos de forma transversal em vários artigos desta edição são ainda passos a dar no caminho da segurança e saúde comportamental.

Claro que, em Portugal, já se denotam os primeiros passos, exemplo disso foi a adesão plena, com lotação esgotada do 1.º Curso de Segurança e Saúde Comportamental promovido por esta revista e a ProAtivo, Consultoria e Formação. Os formandos "exigem" mais tempo de formação. Sinais fortes de procura e abertura por parte das empresas e dos profissionais!

Outro ponto do caminho a percorrer é a reflexão conjunta e prática dos estudos provenientes das universidades. Reflexão esta que, na minha opinião, poderá ser classificada como inexistente. Também por parte das universidades há abertura e procura, exemplo, é a inclusão do tema segurança comportamental nas iniciativas promovidas, pela Universidade do Porto, pelo Instituto Piaget e outras.

Todos parecem estar a falar sobre o mesmo aspecto, mas com línguas diferentes. Uns focam em demasia a prática e outros a teoria. A segurança e saúde comportamental, a salvaguarda da vida dos trabalhadores, exige um diálogo urgente e concertado entre empresas e universidades!

Segurança e saúde comportamental - muito caminho percorrido? Muito caminho a percorrer? Obstáculos? Desafios? Cansados? Entusiasmados? Questões e reflexões que vos deixo!

Sei que o trabalho da equipa desta revista pode vir a contribuir fortemente para que o caminho a percorrer seja um processo de desenvolvimento contínuo e partilhado! Convido o leitor a adoptar este caminho e ajudar na diferença.



Sónia P. Gonçalves

Conselho Editorial

conselhoeditorial@segurancacomportamental.com

Mudança cultural baseada no comportamento de segurança: uma experiência no sector eléctrico brasileiro

O exemplo prático do sector eléctrico mostra que os resultados visivelmente significativos em segurança só são conseguidos através do investimento no desenvolvimento da cultura de segurança utilizando um programa comportamental, baseado em diálogo, fundamentado na interdependência, com foco educativo e no desenvolvimento das competências técnicas, geridas pelo SGSST.



Imagem n.º1: Electricistas a participarem do DSS com o uso do DVD Player

Introdução

Muito tem sido feito para reduzir os acidentes no trabalho nas empresas. Observam-se esforços de implementação que utilizam programas comportamentais com base em processos como *BBS – Behavior Based Safety* (Segurança Baseada em Comportamento). Algumas empresas optam por um programa integrado, no qual a base é o sistema de gestão da saúde e segurança do trabalho (SGSST) e neste sistema o programa comportamental é inserido e desenvolvido. Este artigo tem como objectivo apresentar uma experiência de sucesso e mostrar o caminho percorrido desde a criação do SGSST até o início do programa comportamental. O trabalho mostra a experiência da CPFL, empresa líder em segurança no sector eléctrico brasileiro, responsável pela distribuição da energia numa das áreas de maior densidade populacional do Brasil. O programa denominado “Vá e Volte” está a ser desenvolvido pela CPFL em parceria com a DNV – Det Norske Veritas. O trabalho

visa mostrar a experiência e aprendizagem adquirida, de forma a inspirar outras empresas, principalmente do mesmo sector eléctrico, para investirem em programas comportamentais.

O SGSST na CPFL Energia

A gestão da segurança e saúde numa empresa de serviços, onde a quase totalidade dos trabalhos de risco ocorrem em logradouros públicos é um desafio de grandes proporções. Nessas condições, são os trabalhadores que detêm o poder da decisão em executar as suas funções com atenção aos perigos e riscos, evitando acidentes. A construção compartilhada entre empresa e trabalhadores de um SGSST eficaz foi a alternativa escolhida, tendo como alicerce duas referências internacionais: a DNV e a OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001.

Em 2000, a CPFL deu os seus primeiros passos rumo à implantação de um SGSST com o uso das ferramentas propostas pelo SCIS – sistema de classificação internacional de segurança concebido pela DNV (o SCIS

tem como origem o ISRS – *International Safety Rating System*, desenvolvido há vários anos pela DNV. No seu actual formato (2011) o ISRS é um Sistema Integrado de Gestão para a sustentabilidade da empresa. O trabalho desenvolvido resultou na incorporação gradual do SGSST pela organização e seus trabalhadores e contribuiu com o início da reversão do quadro negativo de acidentes registado à época. O SGSST da CPFL contribuiu para a eficácia da gestão da segurança e saúde, ocasionando a redução dos acidentes do trabalho. Apresentamos alguns sistemas e instrumentos adoptados, de forma sucinta.

- Mais de 900 perigos e riscos foram identificados e analisados, com a participação dos trabalhadores.

- Mais de 13.000 comunicações de eventos com sugestões de melhoria, eliminação

de risco e correcção de condições abaixo do padrão foram apresentadas pelos trabalhadores e, em sua maioria, implementadas.

- Identificação, avaliação e orientação para o controle das legislações pertinentes.

- Gestão da comunicação das condições abaixo do padrão, incidentes, acidentes pessoais e materiais inclusive com o público em geral.

- Gestão da identificação, avaliação dos riscos ocupacionais e acompanhamento da eficácia do controle operacional das actividades.

- Uso de vestimentas com propriedades específicas para protecção ao risco de arco eléctrico.

- Uso de cinto de segurança tipo pára-quedista com linha da vida.

- Atribuição de cartões-verdes a empregados que respeitam e cumprem os pro-

cedimentos de segurança descritos nas tarefas operacionais.

- Realização de Diálogos Semanais de Segurança – DSS.

A implantação do SGSST (2001) e outros projectos fizeram com que os acidentes tivessem redução expressiva. No gráfico n.º 1 são apresentadas as taxas de frequência (TF) de acidentes ocorridos nas distribuidoras de energia eléctrica da CPFL nos últimos anos. Pode-se verificar a expressiva diminuição dos acidentes do trabalho.

O Programa “Vá e Volte”

O desejo de eliminar os riscos potenciais de acidentes levou a CPFL Energia a iniciar um novo programa, com o nome escolhido pelos trabalhadores: Vá e Volte, em alusão ao desejo de todos irmos trabalhar todos os dias, cumprindo nossas responsabilidades e vocações e, ao término do dia de trabalho, voltarmos sãos e salvos para o convívio com nossos familiares e amigos.

O “Vá e Volte” estabeleceu acções nas áreas administrativas, comportamental, comunicação, desenvolvimento e capacitação, engenharia, infra-estrutura e normalização. Na área comportamental, mais de cem profissionais, entre electricistas, técnicos, engenheiros e gerentes participaram do programa “piloto” de “prevenção de acidentes com foco em aspectos comportamentais”.

Nesta fase, o programa foi conduzido em parceria com a Det Norske Veritas (DNV), empresa internacional especializada em gestão de riscos. Um diagnóstico da cultura de segurança foi inicialmente realizado e em seguida um plano de acção com o intuito de alicerçar uma cultura sólida de prevenção de acidentes. Foram realizados workshops, com os objectivos de trabalhar os conceitos de competência em risco e diálogo comportamental. Os diálogos comportamentais permitem identificar comportamentos adequados e de risco, se existirem. O indicador escolhido, ver gráfico n.º 2, foi denominado de «índice seguro». O «índice seguro» é o quociente percentual das situações seguras (S) verificadas no campo pelo somatório destas mais as não seguras (NS).

No gráfico n.º 3 são apresentados os comportamentos não seguros relacionados a aspectos básicos de segurança e registados desde a implementação do programa comportamental.

Dois factores têm contribuído para o sucesso. O primeiro é o foco educativo, por meio do diálogo comportamental. O segundo é relativo ao modelo teórico usado. Este modelo, derivado do tradicional modelo

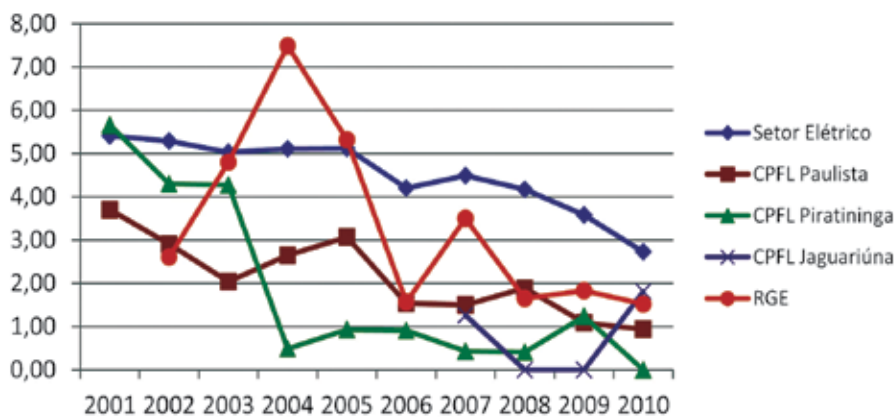


Gráfico n.º 1: CPFL Energia - evolução das Taxas de Frequência dos acidentes do trabalho (número de acidentes por 1 milhão de horas trabalhadas) comparadas com a TF média do Sector Eléctrico.

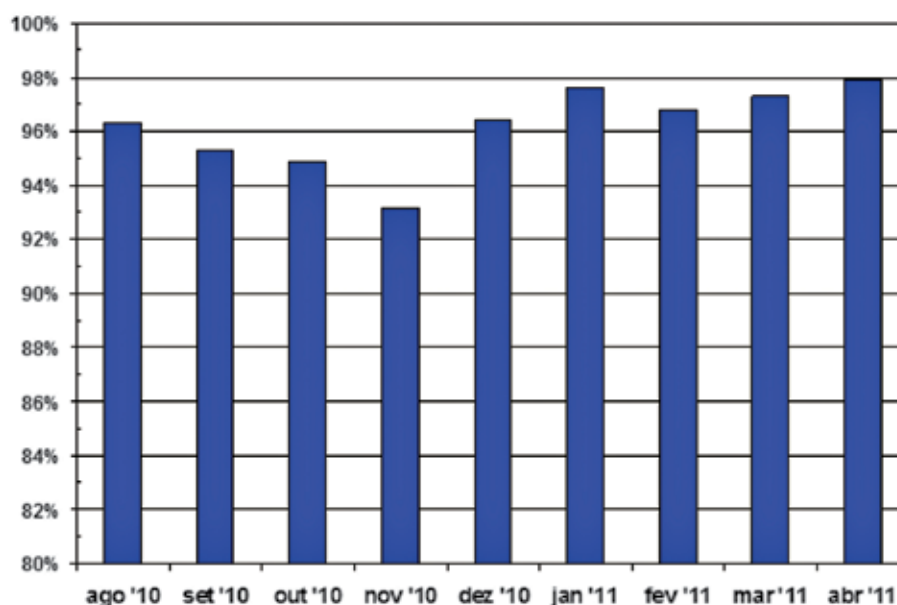


Gráfico n.º 2: Evolução mensal do Índice Seguro (abril 2011: dados parciais).

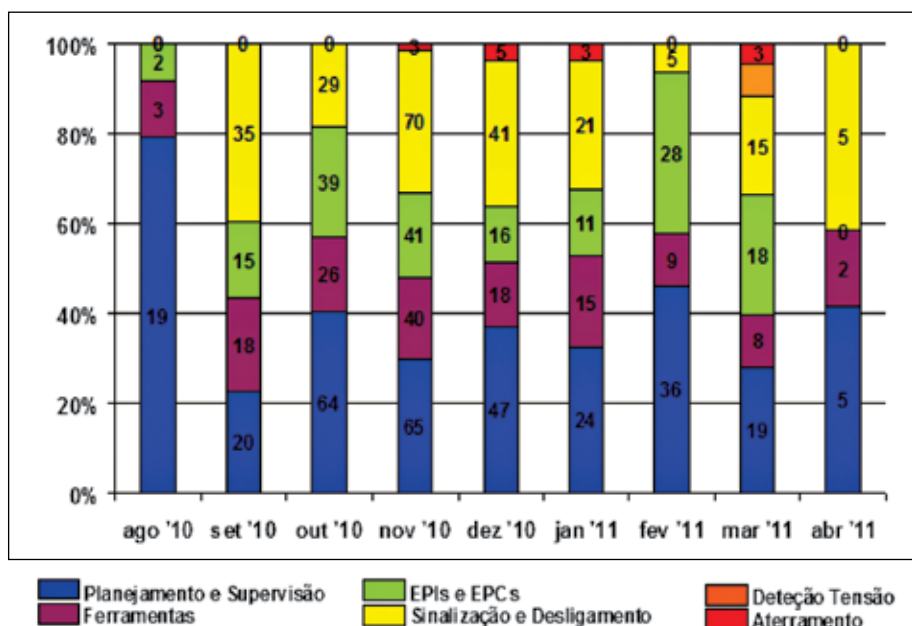


Gráfico n.º 3: Evolução mensal de comportamentos não seguros relacionados a aspectos básicos de segurança (abril 2011: dados parciais).

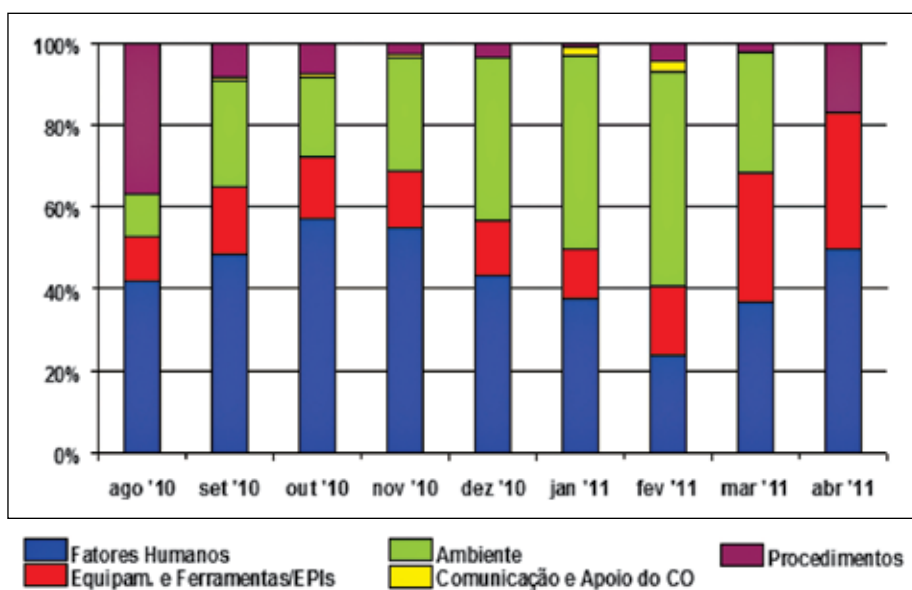


Gráfico n.º 4: Evolução mensal dos antecedentes verificados (abril 2011: dados parciais).



Imagem n.º 2: Actividade alvo do diálogo comportamental na CPFL (Fonte: CPFL)

ABC, baseia-se na observação dos desvios e dos comportamentos seguros, na identificação dos activadores, como as crenças, por exemplo. Baseia-se, fundamentalmente, no reforço positivo. No gráfico n.º 4 apresentamos alguns activadores, como exemplo. Na imagem n.º 2 apresentamos um momento de realização do diálogo comportamental.

Findo o “projecto piloto”, a CPFL Energia irá implantar o programa em todas as demais distribuidoras de energia eléctrica do grupo, ou seja, nas suas oito empresas, o que envolverá mais de 2.000 profissionais em 569 municípios onde atende mais de 18 milhões de clientes.

Aprendizagem e oportunidades de melhorias

A seguir apresentamos alguns pontos considerados chave no Programa “Vá e Volte” e que podem ajudar o leitor no planeamento dos seus projectos de segurança com base no comportamento.

- Apoio da alta administração desde o início do projecto, com compromisso e exemplo visíveis;
- As empresas contratadas fazem parte do programa comportamental.
- Os funcionários são apoiados quando trabalham para melhorar a qualidade de equipamentos, ferramentas e veículos utilizados.
- O programa comportamental visa à evolução da cultura de segurança.
- O programa comportamental ajuda a desenvolver habilidades para o diálogo dos profissionais da empresa com a comunidade.
- Um comité operacional com a liderança da área operacional dá credibilidade e velocidade ao programa.
- As áreas de segurança e saúde das empresas actuam como assessoria no processo, que é assumido pelas lideranças locais.

Conclusões

Vale a pena investir no desenvolvimento da cultura de segurança utilizando um programa comportamental, baseado em diálogo, fundamentado na interdependência, com foco educativo e no desenvolvimento das competências técnicas, geridas pelo SGSST. É importante que o sistema de gestão suporte as acções desenvolvidas no programa comportamental. Este sistema, quando robusto e de alta qualidade, permite inclusive melhorar a segurança das empresas contratadas e da comunidade envolvida.

tdtonline.org
o seu portal de saúde



**Tecnologias da
Saúde Online**

Ao serviço da Saúde em Portugal, todos os dias!

Emergência na Indústria

As emergências surgem de situações inesperadas, pelo que o sucesso na sua mitigação dependerá dos esforços efectuados a montante; em primeiro lugar nas medidas de prevenção (trabalhadores formados, informados e educados) e em segundo lugar na capacidade de previsão e controlo.

Introdução

Desde a década de 70, e a par de catástrofes naturais, o mundo tem sido vítima de acidentes tecnológicos industriais, alguns de considerável gravidade: incêndios, explosões, libertação de substâncias perigosas, são exemplos e cujas afectações tiveram nalguns casos um elevado preço em vidas humanas, danos irreversíveis no património e graves impactes ambientais.

Nenhuma actividade industrial está livre de uma situação de emergência, apesar dos esforços que eventualmente as indústrias façam na matéria da gestão do risco, sabe-se que a percepção do risco é uma temática complexa e que poderá levar a que algumas empresas não estejam a controlar convenientemente um determinado risco, apenas porque o desconhecem.

As emergências podem decorrer de factores associados a riscos:

- Tecnológicos - tais como incêndios,

derrames de matérias perigosas, explosões decorrentes de atmosferas explosivas ATEX (*sobre esta matéria existe no enquadramento legal interno o Decreto-lei n.º 236/2003, de 30 de Setembro sobre as prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores susceptíveis de exposição a riscos derivados de atmosferas explosivas no local de trabalho*), acidente de transporte de carga, colapso de estruturas, falha total de energia, contaminação de água, falha de comunicações;

- Naturais - tais como sismos, inundações, aluimentos de terras, ventos fortes, incêndio florestal, temperaturas extremas, relâmpagos, infestação de insectos, doenças do tipo pandemia;

- Sociais - tais como assaltos, ameaça de bomba, sabotagens, fraude, vandalismo, greves, desinformação, quebra de segurança física ou de informação, emergência médica, afectações financeiras graves.

Os acidentes acontecem quase sempre de forma inesperada, este aspecto associado à falta de conhecimento e formação, à evolução rápida dos acontecimentos e à eventual perda ou ausência de controlo, determina a evolução catastrófica da emergência.

É fundamental uma atitude pró-activa na indústria, começando pelos aspectos de prevenção que face aos tempos modernos de crise poderão traduzir-se em medidas simples e relativamente pouco dispendiosas tais como a limpeza, a arrumação, a inspecção e a colocação de procedimentos de funcionamento e utilização juntos dos equipamentos. Por exemplo, seria interessante que as indústrias implementassem metodologias “preventivas” como a dos 5S (*metodologia simples desenvolvida a partir de uma prática existente na cultura japonesa que visa manter o local de trabalho limpo e arrumado*).

Após uma aposta clara e bem vinculada nos aspectos de prevenção deve-se



edificação e da sua categoria de risco, medidas de prevenção e de emergência entre as quais a necessidade de elaboração de planos de emergência internos no que ao cenário de incêndios diz respeito.

Para as indústrias classificadas como Seveso aplica-se o Decreto-lei n.º 254/2007, de 12 de Julho, onde é referido que as indústrias abrangidas, devem, através do cumprimento das obrigações que lhe são impostas, demonstrar que tomaram todas as medidas necessárias para evitar acidentes graves envolvendo substâncias perigosas e para limitar as suas consequências para o homem e o ambiente, evidenciando o nível de segurança do estabelecimento e a sua capacidade de resposta face a um eventual acidente.

As organizações que possuam ou pretendam implementar sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho e/ou de gestão ambiental devem garantir em alguns requisitos das normas, uma evidência clara de preparação e resposta a emergências.

Um documento que se considera útil partilhar e, disponível de forma gratuita na internet, é a norma NFPA 1600:2010 - *Standard on Disaster/Emergency Management and Business Continuity Programs*. Esta norma efectua uma abordagem sistematizada sobre a gestão da emergência e continuidade do negócio.

Preparação para a emergência

Estar preparado para uma emergência será sempre uma tarefa árdua e de alguma complexidade que exige a colaboração e o empenhamento de todos (empregador, técnicos de segurança, trabalhadores, etc.) para a procura das melhores soluções possíveis.

No planeamento de emergência é necessário um trabalho exigente e considerável de integração de conhecimentos, visando produzir um documento que nos permita “gerir” as eventuais emergências. Os planos de emergência surgem assim como documentos aglutinadores da informação essencial e pertinente para a gestão da emergência devendo ser elaborados de forma realista e coerente com os dados da indústria bem como serem intuitivos, fáceis de utilizar e mantidos permanentemente actualizados.

abordar a previsão das falhas e possíveis cenários de emergência, bem como a dimensão das suas consequências, a fim de dotar a organização dos meios materiais adequados e organizar e treinar os meios humanos disponíveis, para alcançar uma resposta eficaz, eficiente e tão rápida quanto possível.

Enquadramento legal e normativo

Neste sentido considere importante fazer aqui referência à base legal da emergência na indústria.

O actual enquadramento jurídico da segurança e saúde do trabalho, em Portugal, refere nalguns artigos (15º, 17º, 18º, 19º e 20º) aspectos importantes para a emergência e determina no seu artigo 75º a necessidade das organizações terem estruturas que assegurem actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação das instalações.

O actual enquadramento legal da segurança contra incêndios em edifícios estipula, em função da classificação da

Algumas soluções:

- Limpeza e arrumação (metodologia 5S);

- Colocação de procedimentos a utilizar juntos dos equipamentos;

- Previsão das falhas e possíveis cenários de emergência, bem como a dimensão das suas consequências;

- Organizar e treinar os meios humanos disponíveis;

- Bom comando e controlo;

- Verificar e aplicar as boas práticas das indústrias semelhantes.

Em caso de emergência é fundamental que uma entidade intervenha:

- de forma previamente estruturada e articulada entre todos os intervenientes;
- com um bom comando e controlo e;
- com uma boa gestão de todos os seus recursos.

Para a elaboração de um plano de emergência deverão respeitar-se as seguintes etapas:

- a. Criação de uma equipa de elaboração do plano de emergência;
- b. Recolha e análise exaustiva da informação relativa à indústria;
- c. Elaboração e desenvolvimento do plano de emergência;
- d. Implementação do plano de emergência contemplando acções de formação e simulacros de modo a garantir a sua adequabilidade, manutenção e actualização.

Fontes de informação

No mundo actual da segurança a partilha de informação relevante, é considerado fundamental tendo a internet um impacto

poderoso.

As equipas que preparem a elaboração de planos de emergência poderão analisar informação relevante de emergências ocorridas em indústrias semelhantes. A nível nacional não existe uma cultura de partilha deste tipo de informação; a informação disponível cinge-se apenas a resenha de simples artigos na imprensa. Consoante vai diminuindo o tamanho do acidente, aumenta a probabilidade deste não ser reportado pela imprensa e não constar em qualquer eventual base de dados em Portugal.

A nível internacional destaca-se o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pelo *US Chemical Safety and Hazard Investigation Board* (www.csb.gov), agência federal independente cujos membros são sugeridos pelo Presidente dos EUA e confirmados pelo Senado americano. Desde 1998 esta agência já realizou centenas de investigações em acidentes ocorridos na indústria podendo-se consultar, no site, alguns relatórios sumarizados contendo as lições aprendidas e os filmes de reconstituição da emergência.

Existem ainda outros sites com informação útil sobre emergências em indústrias tais como:

- Center of Chemical Process Safety (CCPS) (www.aiche.org/CCPS/safetybeacon.htm)
- The Mary Kay O'Connor Process Safety Center at Texas A&M University in College Station (<http://process-safety.tamu.edu>)
- The British Institution of Chemical Engineers (IChemE) (<http://slp.icheme.org/incidents.html>).

Conclusão

As emergências surgem de situações inesperadas, pelo que o sucesso na sua mitigação dependerá dos esforços efectuados a montante; em primeiro lugar nas medidas de prevenção onde poderei destacar o sucesso da implementação das mesmas através de trabalhadores formados, informados e educados no sentido de verem a segurança como um "valor", e em segundo lugar a capacidade de previsão e controlo dos possíveis cenários.

Através da pesquisa de acidentes em indústrias congéneres, bem como do eventual histórico de acidentes da própria indústria e ao conhecimento da equipa envolvida na preparação da emergência, poder-se-á, de forma estruturada, preparar uma melhor abordagem aos diversos cenários tipificados visando garantir a salvaguarda da vida humana, o património, a continuidade do negócio e a redução do impacto ambiental.

Acreditar nos planos de emergência internos e exercitá-los (através de simulacros, etc) é determinante para as indústrias estarem mais e melhor preparadas para responder e recuperar de determinadas emergências. A experiência diz que as pessoas reagem normalmente durante uma emergência da mesma forma que treinaram e praticaram no passado. 🌱

Bibliografia:

- Kletz, T. (1988). *Learning from accidents in industry*, London: Butter Worths.
- Mannan, S. (2004). *Loss Prevention in the process Industries. Hazard identification, Assessment and control*. (3rd Edition) (Volume 1, pp. 2576-2577). Texas. USA: Elsevier.

«Os acidentes acontecem quase sempre de forma inesperada, este aspecto associado à falta de conhecimentos e formação, à evolução rápida dos acontecimentos e à eventual perda ou ausência de controlo, determina a evolução catastrófica da emergência»

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



Pós-graduação

Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho



Campus Universitário de Almada

ISEIT - Instituto Universitário

Destinatários

Licenciados e Bacharéis com interesse na área Segurança e Higiene no Trabalho

Duração

1 ano curricular
Horário pós-laboral

Créditos

60 créditos

Informações

info@almada.ipiaget.org
T. 212946250

Maturidade de segurança na indústria de metalomecânica: dados de um estudo de caso

Os fatores de natureza cultural (valores, crenças, etc.) são os que mais sustentavam as resistências à adoção de comportamentos mais seguros. Fatores como os baixos recursos educativos e o número de anos a fazer o mesmo serviço são fontes de resistência *(sempre trabalhei assim e nada de grave aconteceu, porquê mudar).*

Notas introdutórias

O presente texto deriva de um trabalho mais amplo que se tem vindo a desenvolver sobre a transformação ocorrida ao nível dos modelos e práticas societais e organizacionais de SST em Portugal. Um dos principais intuitos é a identificação das principais determinações dos processos de construção sócio-organizacional do risco profissional e da segurança e saúde no trabalho (SST). Para se concretizar este intuito desenvolveu-se uma abordagem teórico-metodológica com capacidade para explorar práticas e representações organizacionais. A abordagem passa pela constituição de portfólios sócio-organizacionais de SST. Um portfólio é um dossiê personalizado sobre uma organização que comporta um retrato organográfico com múltiplos ângulos, dimensões e elementos relativos às condições de trabalho em termos de segurança e saúde.

Independentemente da natureza da organização, o retrato alicerça-se num modelo de análise que coloca em interação várias componentes contextuais diferentes. Num primeiro plano, contrapõe-se uma componente contextual externa e uma componente contextual interna. O contexto externo surge representado pela enunciação dos fatores representativos de uma interatividade com o exterior, por via da identificação e caracterização dos processos de interinfluência. O contexto interno surge representado pela especificação e caracterização dos fatores que ajudam a especificar o ambiente sócio-organizacional em presença e como a realidade é construída a partir desse referencial.

Os fatores contextuais internos consideram os elementos estruturais, processuais, percetuais e atitudinais que determinam e especificam a cultura organizacional de SST de uma organização. A avaliação do grau de maturidade das/os tabalhadoras/es surge configurado no modelo de análise como fa-

tores atitudinais que concorrem para a especificação do contexto cultural interiorizado, isto é, para a especificação das suposições básicas de SST que cada colaborador/a carrega consigo e coloca em prática.

Este contexto interiorizado reflete as representações culturo-organizacionais internalizadas e que funcionam como operadores lógicos definidores de um conjunto de predisposições para a ação. Através da análise das perceções e atitudes individuais relativamente à SST é que se conseguem determinar essas predisposições e os elementos que concorrem para a sua explicação.

Neste artigo vai-se evidenciar parte do trabalho que se efetuou, em termos de avaliação do grau de maturidade de segurança, num dos casos de estudo realizados. A organização que funcionará como caso exemplificativo é uma empresa do setor da metalomecânica. Foi elaborado um portfólio sócio-organizacional de SST para esta empresa, a partir do qual se retirou alguns elementos para este artigo. A elaboração do portfólio implicou que se tivesse aplicado todos os procedimentos e instrumentos metodológicos que lhe estão associados. Um dos instrumentos utilizados permitiu a obtenção de dados para a criação da componente analítica que se está a ser trabalhada. A explicação do instrumento e do processo de criação da componente será efetuada no ponto seguinte, onde também se fornecerá mais informações sobre a empresa em estudo. No ponto três, serão discutidos alguns dados obtidos com a criação desta componente analítica. Por último, será efetuado um balanço crítico dos aspetos analisados.

Apontamentos teórico-metodológicos

Os fatores atitudinais previstos no modelo de análise remetem para os elementos que concorrem para a definição do grau de consciência e atitudes de risco das/

os trabalhadoras/es. A especificação destes dois fatores deriva dos dados decorrentes da aplicação de um inquérito às/aos trabalhadoras/es da empresa. Para preservar a sua identidade utilizou-se um nome fictício. A *Stigma* é uma indústria de fabricação de produtos metálicos situada no Distrito do Porto. A empresa tinha 341 pessoas ao serviço em 31 de Dezembro de 2009. O universo de referência foi o número de pessoas indicado, uma vez que o trabalho de campo decorreu no ano de 2010.

Como não existiram condições para se aplicar diretamente o inquérito, teve-se de optar pela autoadministração, o que acabou por ter implicações na taxa de resposta. Foi de apenas 37,9%. De qualquer modo, ainda se conseguiu validar um total de 130 inquéritos. Esta é a amostra de referência do artigo.

O inquérito integrou um conjunto de escalas psicométricas, a partir das quais foi possível, entre outras, apurar uma componente fatorial relativa à maturidade de segurança. Esta componente foi perspectivada a partir do grau de consciência, orgulho e compromisso com os valores e práticas de segurança. Estes três elementos contribuem para determinar em que medida a segurança está internalizada no consciente das pessoas e nas suas predisposições para não adotarem comportamentos de risco. Deste modo, a internalização da segurança e os comportamentos de risco foram os dois índices fatoriais que compuseram a componente maturidade de segurança.

Quer a componente, quer os índices fatoriais foram apurados com o recurso ao programa estatística SPSS. Através do nível de significância associado ao teste de Bartlett ($p < ,001$) e do valor do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = ,826) foi possível confirmar a qualidade da componente fatorial. A componente é composta por 18 itens distribuídos por dois índices fatoriais. A proporção de variância explicada da componente pelos índices é de 60,8%. O índice relativo à Internalização da segurança explica cerca de 36,8% da variância global da componente (valor próprio = 6,626) e tem uma consistência interna muito boa ($\alpha = ,927$). O índice relativo aos Comportamentos de risco explica cerca de 24% da variância global da componente (valor próprio = 4,316) e tem uma boa consistência interna ($\alpha = ,848$).

Infelizmente não foi possível apresentar uma tabela com a listagem dos itens que compõem cada índice. No ponto seguinte vai-se apresentar alguns dos resultados obtidos, sinalizando itens que foram mobilizados.

«(...) acabou por ficar vincado a importância da escolaridade, da idade e da antiguidade na especificação do grau de maturidade de segurança.»

Dados do estudo de caso

Como não foi possível recorrer a todos os itens mobilizados, destacar-se-á apenas um em cada dimensão, tentando-se deixar transparecer um conjunto de ilações que estava subjacente a muitos outros itens.

O índice relativo à internalização focalizou a interiorização dos preceitos culturais e normativos em termos de SST, por via da análise das atitudes das pessoas relativamente a um conjunto de procedimentos e posturas. No global, o grau de internalização da segurança foi positivo. Do total de dez itens, destaca-se que a maioria das pessoas inquiridas defendia que o pessoal da empresa seguia cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos (59,3%), sendo que à medida que aumentava o nível de escolaridade das/os inquiridas/os tendia a diminuir o grau de concordância com o cumprimento das prescrições de segurança ($r = - ,280$; $n = 120$; $p = ,002$). Ou seja, os mais escolarizados tinham uma visão mais negativa sobre o cumprimento dos procedimentos de segurança. No caso da idade, a associação era positiva ($r = ,190$; $n = 113$; $p = ,044$), indicando que à medida que aumentava a idade das/os inquiridas/os tendia a aumentar o grau de concordância. Ou seja, eram os mais velhos quem mais defendiam que se cumpria com as prescrições de segurança. Eventualmente, a crença advinha do fato de verem os mais novos a cumprir, enquanto a descrença dos mais novos advinha de verem os mais velhos a não cumprirem.

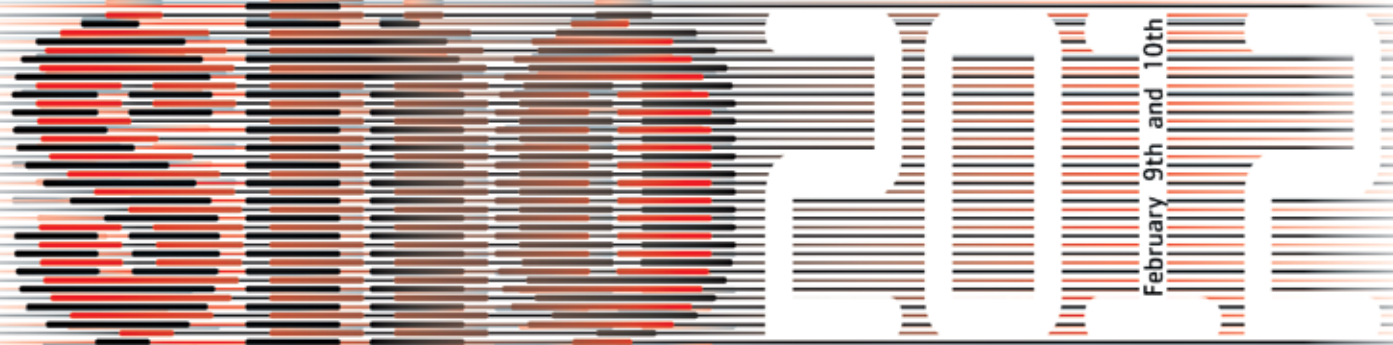
O índice relativo aos comportamentos de risco refletiu em que medida a internalização da segurança se manifestava nas atitudes das pessoas perante um conjunto de situações potenciadoras de exposição a risco profissional. No global, o índice revelou um conjunto de predisposições positivas para a adoção de comportamentos de segurança. Do total de oito itens, destaca-se que a maioria das pessoas inquiridas discordava que fosse necessário correr algum risco para acabar o trabalho mais depressa (64,5%). Para um nível de confiança de 99% pode-se indicar que à medida que aumentava o nível de escolaridade tendia a diminuir o

grau de concordância com a necessidade de se correr risco para se realizar rapidamente o trabalho ($r = -,299$; $n = 118$; $p = ,001$). Para um nível de confiança de 90% pode-se indicar que se registou uma tendência para aumentar o grau de concordância com a necessidade de, por vezes, se correr riscos para se concluir rapidamente o trabalho à medida que aumentava a antiguidade ($r = ,169$; $n = 106$; $p = ,082$). Ou seja, denotou-se que eram as pessoas com menos habilitações e com mais antiguidade que estavam menos comprometidas com os comportamentos de segurança.

Notas finais

A maturidade de segurança evidenciada pelas/os trabalhadoras/es são uma componente essencial da segurança comportamental em contexto de trabalho. Apesar de não ter sido possível explanar muitos dados, acabou por ficar vincado a importância da escolaridade, da idade e da antiguidade na especificação do grau de maturidade de segurança. Foram as variáveis sócio-organizacionais que mais influenciavam as predisposições para a ação manifestadas pelas/os inquiridas/os. Também reforça a ideia defendida por alguns dos responsáveis da empresa, a SST era uma questão cultural. O que defenderam durante as entrevistas acabou-se por confirmar no inquérito, tendiam a ser os fatores de natureza cultural (valores, crenças, etc.) que mais sustentavam as resistências à adoção de comportamentos mais seguros. Fatores como os baixos recursos educativos e o número de anos a fazer o mesmo serviço eram fontes de resistência (sempre trabalhei assim e nada de grave aconteceu, porquê mudar!). Havia maior probabilidade de estas pessoas terem mais dificuldade em ver o alcance da adoção de determinadas práticas e equipamentos de proteção. A mudança de mentalidades continua a ser o maior desafio para muitas empresas e para a própria sociedade. É uma linha de reflexão e intervenção que deve ser aprofundada, já que influenciam diretamente o grau de internalização e de comportamentos de segurança. 

Guimarães - Portugal



International Symposium on Occupational Safety and Hygiene

organization



institutional support



CURSO "O FACTOR HUMANO NA INVESTIGAÇÃO E ANÁLISE DE ACIDENTES DE TRABALHO"

Instituto Piaget | Lisboa
24 de Fevereiro, 2012 | 9H30 às 17H30

APRESENTAÇÃO: A investigação de acidentes e incidentes envolve o exame sistemático de um evento indesejado que resultou, ou poderia resultar em lesões às pessoas danos à propriedade ou perdas no processo. A investigação é dirigida à definição dos factos e circunstâncias relacionadas ao evento, à determinação das causas, e ao desenvolvimento de acções correctivas para controlar os riscos. Neste contexto a consideração dos factores humanos na investigação pode determinar a eficácia deste processo levando a seu sucesso ou fracasso. Neste curso aos participantes são apresentados conceitos sobre o comportamento humano frente ao risco, tendo oportunidade de praticar técnicas de investigação com base em estudo de caso.

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

FACILITADOR: Paulo Manuel Almeida Lima, Docente do Ensino Superior há 14 anos. Coordenador e Docente do Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho ministrado no Instituto Politécnico de Setúbal. Doutor e Mestre com tese e dissertação em Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, na Universidade Técnica de Lisboa. Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho. Auditor Certificado pelo IRCA (OHSAS 18001). Elevada experiência em investigação de acidentes/incidentes de trabalho. Diversas comunicações e publicações nesta área. Foi consultor sénior da empresa multinacional Americana: "DuPont Safety Resources" na área de SHST. Consultor e Formador da CONSULNEAR. Docente na Pós-Graduação em SHT na Universidade Nova de Lisboa e no Instituto Politécnico de Beja, entre outras Entidades de ensino.

INSCREVA-SE!

Para mais informações contacte:
PROATIVO, Consultoria e Formação | Rua Fernando Maurício | nº 21 | 4C | 1950 - 447 | Lisboa
Tel: 216022572 | formacao@pro-ativo.com | geral@segurancacomportamental.com

ProAtivo
Consultoria e Formação
www.pro-ativo.com

Apoio :
Segurança comportamental
www.segurancacomportamental.com

145 euros (preço low cost)
até 24.Jan.2012
185 euros
depois 24.Jan.2012

(inclui 2 coffee breaks,
documentação e certificado)

organizado pela ProAtivo em parceria com a
Universidade Nova de Lisboa

LOTAÇÃO ESGOTADA NO 1 CURSO EM PORTUGAL DE SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL, MINISTRADO AO PÚBLICO EM GERAL!



O I Curso, em Portugal, de Segurança e Saúde Comportamental, ministrado ao público em geral, realizou-se no dia 21 de Novembro passado, no ISCTE-IUL. A organização foi da *PROATIVO, Consultoria e Formação* e da *Revista Segurança Comportamental*. A lotação esgotou um mês antes da realização do curso.

O curso contou com a participação de um grupo de trabalho composto por 20 formandos (Ana Ramos, Ana Caldeira, Anabela Costa, André Bettencourt, Aníbal Vicente, Blandina Silva, Carla Narciso, Celestino Martins, Cristina Bispo, Daniela Mendes, José Martins, José Gaspar, Luís Simões, Madalena Salavessa, Maria Adão, Pedro Correia, Ricardos Santos, Sónia Goulart, Susana Paulino e Vítor Lopes), estando em representação as empresas: Betão Liz, Cimpor – Cimentos de Portugal, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, Ecolub, Greif Portugal, Logoplaste, SO - Intervenção em Saúde Ocupacional, Sojitz Beralt Tin & Wolfram Portugal e TCPI – Tecnoprojecto Internacional.

Para a definição do conteúdo programático foi aplicado um inquérito de diagnóstico aos participantes, de preenchimento obrigatório. Os resultados levaram a Facilitadora – Natividade Gomes Augusto – a ministrar assuntos sobre o diagnóstico e o plano de acção do programa segurança e saúde comportamental, mais propriamente sobre a maturidade da cultura de segurança, modelo DPOPA e diálogos comportamentais de segurança. A 3ª fase do modelo DPOPA diz respeito às OCS (observações comportamentais de segurança). Esta ferramenta foi experienciada em sala, representando o papel de Observadores Luís Simões e Ana Paula Caldeira e no papel de Observado Celestino Martins. A metodologia de trabalho foi baseada em dinâmicas de grupo, apoiadas na ciência andragógica. Sónia P. Gonçalves assumiu o papel de Observadora do curso, tendo entre outras funções a de ajudar a Facilitadora na integração deste grupo de trabalho.

Segundo Natividade Gomes Augusto a base de trabalho seguro é composto por um puzzle de 12 peças, mas muito ficou por dizer, uma vez que neste curso foram somente abordados aproximadamente 50% de duas peças e 25% de outras duas.

Esta também foi a ideia do grupo de trabalho, sendo referenciado na questão aberta do questionário da avaliação a sugestão do aumento de carga horária. A avaliação total da acção atingiu o valor de 4, numa escala de 1 a 5.



Assédio moral no local de trabalho: o sector bancário português

No sector bancário português, 75,8% dos inquiridos refere ter sido assediado por um superior hierárquico. O assédio moral no local de trabalho foi incluído na Agenda Social Europeia e nas orientações comunitárias como uma prioridade fundamental dos Estados-Membros.

Durante as últimas décadas, têm ocorrido mudanças significativas em termos socio-económicos e laborais (e.g. globalização e liberalização dos mercados, intensificação dos ritmos de trabalho, inovação tecnológica, novas formas de contratação laboral, etc.), traduzindo-se no aumento da insegurança de emprego e em níveis acrescidos de *stress* laboral, conduzindo a novos riscos laborais de natureza psicossocial (Doherty, 1996; Brun & Milczarek, 2007). O assédio moral no local de trabalho é identificado pelo Observatório Europeu de Riscos como um novo risco emergente relacionado com a saúde e segurança no trabalho e foi incluído na Agenda Social Europeia e nas orientações comunitárias como uma prioridade fundamental dos Estados-Membros

(cfr. Resolução do Parlamento Europeu sobre Assédio Moral no local de trabalho, nº2339/2001).

De uma forma global poder-se-á afirmar que o conceito de assédio moral no local de trabalho se refere a comportamentos hostis e agressivos de carácter persistente (e.g. semanalmente) e duradouro no tempo (e.g. seis meses). Estes comportamentos podem estar relacionados com o trabalho desempenhado (e.g. vedar o acesso a informação pertinente para a realização de determinadas tarefas) e/ ou com as características individuais (e.g. isolamento social, espalhar rumores ou difamação) e têm como efeito assediar, humilhar, ofender ou excluir socialmente o alvo dos mesmos, afectando negativamente o seu desempenho profissional e/ou criando um ambiente de trabalho hostil (Leymann, 1996; Einarsen, 2000; Hoel, Zapf & Cooper, 2002; Notelaers et al., 2006).

organizacional), os quais têm consequências nefastas não só para os indivíduos (isolamento social, doenças psicossomáticas, depressões, entre outras) mas também para as organizações (absentismo, reduzida motivação para o trabalho, quebras de produtividade e custos legais elevados (Einarsen, 2000; Hoel, 2002; Zapf & Cooper, 2011).

De acordo com o IV Inquérito Europeu sobre as condições de trabalho, em 2005, 5% dos inquiridos, a nível europeu, foi alvo de assédio moral no local de trabalho durante os últimos 12 meses, verificando-se existir, no entanto, uma grande dispersão de resultados não só entre os diversos países europeus, mas também face aos estudos empreendidos à escala nacional (Parent-Thirion et al., 2005). No que se refere a diferenças de género, a nível europeu, as mulheres evidenciam uma taxa de incidência superior aos homens (6% versus 4%) e os trabalhadores por conta de outrem são mais susceptíveis de serem alvo de assédio moral do que os trabalhadores por conta própria (6% versus 3%). Relativamente à dimensão organizacional, regista-se um maior nível de incidência de assédio moral nas empresas de maior dimensão (> 250 trabalhadores) e em termos sectoriais, são os sectores da educação, da saúde, dos serviços sociais e da hotelaria/restauração

naal são de destacar o estudo realizado por Araújo, McIntyre & McIntyre (2008), os quais encontraram um nível de incidência de 7,8%, numa amostra de 787 trabalhadores portugueses dos sectores dos serviços e da indústria. Noutro estudo realizado por Serra et al. (2005), incidindo sobre uma amostra de 622 trabalhadores dos serviços postais portugueses (CTT) e do Hospital de Coimbra, foi encontrada uma taxa de incidência de 5,9%, os últimos 12 meses. Por último, é de referir o estudo realizado por Almeida (2003), incidindo sobre uma amostra de 384 funcionários bancários, em que foi apurada uma taxa de incidência de assédio moral de 56,3%, durante a vida profissional anterior. Na análise dos resultados destes estudos, haverá que ter em conta as diferentes metodologias empregues bem como os diferentes contextos culturais e organizacionais em que foram realizados, dadas as suas repercussões nos níveis de incidência obtidos.

O sector bancário português

O sector bancário português, ao longo das três últimas décadas, foi alvo de alterações regulamentares e reestruturações organizacionais, dado o processo de globalização da sua actividade, no contexto da União Europeia, e dado o impacto das no-

«(...) estes comportamentos podem estar relacionados com o trabalho desempenhado (e.g. vedar o acesso a informação pertinente para a realização de determinadas tarefas) e/ ou com as características individuais (e.g. isolamento social, espalhar rumores ou difamação) e têm como efeito assediar, humilhar, ofender ou excluir socialmente o alvo dos mesmos, afectando negativamente o seu desempenho profissional.»

É ainda de referir que este fenómeno não se traduz num único acontecimento fortuito mas, pelo contrário, consiste num processo dinâmico, caracterizando-se inicialmente por comportamentos agressivos indirectos e subtils que vão evoluindo para outros de natureza mais directa como humilhação pública, evitamento e isolamento social. Por fim, nos estádios finais do processo, quer comportamentos agressivos de natureza psíquica quer física podem ser utilizados, tornando a vítima destes comportamentos cada vez mais vulnerável e incapaz de se defender, optando frequentemente por abandonar a organização (Einarsen, 2000; Zapf & Gross, 2001).

Como causas da ocorrência deste fenómeno têm sido apontados diversos factores a nível individual (e.g. a personalidade da vítima e/ou do agressor) e organizacional (e.g. estilos de liderança e/ou cultura

que registam níveis de incidência acima da média europeia.

Em Portugal, embora escassos, existem já alguns elementos relativos aos níveis de incidência deste fenómeno. Assim, de acordo com o inquérito europeu supracitado regista-se um nível de incidência de 4% (cerca de 200 mil trabalhadores). A nível nacio-

nas tecnologias sobre as características do trabalho bancário (Ferreira, 2004; Almeida, 2001). Estes factores contribuíram para uma crescente precariedade laboral, marcada pelo recurso ao trabalho temporário, aos contratos de duração limitada ou aos contratos de prestação de serviços, agravada pelas alterações que têm vindo a ser

Dados

«(...) 39,8% dos inquiridos referiu ter sido “frequentemente” alvo de assédio moral e 51,5% “ocasionalmente” (...).

Na maioria dos casos (42,4%), a experiência de assédio moral teve uma duração superior a 3 anos e que para 36,4% teve uma duração entre 1 e 3 anos.»



feitas ao ACTV (Acordo Colectivo de Trabalho Vertical) e à legislação laboral portuguesa, nomeadamente no que se relaciona com a flexibilidade e mobilidade laboral, (C.T., 2009). Perante este contexto, o sector bancário afigurou-se elegível para a realização de um estudo destinado a avaliar a ocorrência de assédio moral no local de trabalho.

Neste estudo, de acordo com a metodologia preconizada por outros autores (Einarsen et al., 2003; Salin, 2001), o nível de incidência de assédio moral foi medido através de duas estratégias complementares (Verdasca, 2010). Assim, os inquiridos foram questionados sobre a ocorrência de um conjunto de comportamentos negativos, durante os últimos 12 meses e, adicionalmente, de forma a captar a sua percepção subjectiva, foi-lhes apresentada uma definição de assédio moral, baseada na investigação anteriormente realizada. O questionário foi divulgado através dos sindicatos existentes no sector e estruturas representativas de trabalhadores, tendo sido recolhidas 561 respostas válidas. Foi apurado um nível de incidência de 5,9% de assédio “frequente”, 24,8% de assédio “ocasional”, nos últimos 12 meses e 23,4% dos inquiridos revelou ter sido testemunha de tais situações. No que se refere ao assédio moral objectivo, 39,8% dos inquiridos

referiu ter sido “frequentemente” alvo de assédio moral e 51,5% “ocasionalmente”, de acordo com o critério operacional de Leymann (1990b). Na maioria dos casos (42,4%), a experiência de assédio moral teve uma duração superior a 3 anos e que para 36,4% teve uma duração entre 1 e 3 anos. Adicionalmente, 53,8% das vítimas refere ter sido assediada por agressores do sexo masculino e 39,3% por agressores de ambos os sexos; 46,7% refere ter sido vítima de assédio moral juntamente com os colegas de trabalho, tendo 43,3% sido alvo de assédio isoladamente. Por fim, e relativamente à posição formal do agressor, 75,8% refere ter sido assediado por um superior hierárquico, o que vai de encontro aos resultados de grande parte da literatura inglesa sobre esta temática (Hoel et al., 2002). Os comportamentos de assédio mais frequentemente referidos foram: “As suas opiniões e pontos de vista são ignorados” (69,7%), 57,6% referiram “Tem uma carga de trabalho excessiva” (57,6%) e “O seu trabalho é excessivamente controlado” (54,5%).

Concluindo, e não obstante os resultados obtidos neste estudo se revestirem de consistência e fiabilidade face à investigação previamente realizada neste domínio, tendo em conta a dimensão da amostra e a taxa de resposta obtida, afigura-se-nos pertinente recomendar a realização de estudos

adicionais utilizando amostras representativas do universo em análise. 

Bibliografia

- Araújo, M.S., McIntyre, T.M. & McIntyre, S.E. (2008). *Bullying no local de trabalho, clima organizacional e seu impacto na saúde dos trabalhadores*. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Saúde Ocupacional.
- Brun, E. & Milczarek, M. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Available in: osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118
- Einarsen, S. (2000). Bullying and harassment at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behaviour*, 5, 379-401.
- Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, G. (2002). Workplace Bullying and stress. In P.L. Perrewé & D.C. Gangster. *Historical and Current Perspectives on stress and health*. Amsterdam: Elsevier, 293-333.
- Leymann, H. (2006). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. & Vermunt, J. (2006). Measuring exposure to bullying at work: Validity and advantages of the latent cluster approach. *Work & Stress*, 20, 288-301.
- Parent-Thirion, A., Macías, E.F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2005). *Fourth European Survey on Working Conditions*. Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Local de trabalho nº 2339/2001. Parlamento Europeu 2001.
- Serra, A.V. (2005). A escala portuguesa de mobbing. *Psiquiatria Clínica*, 26 (3), 189-211.
- Verdasca, A.T. (2010). *Assédio Moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português*. Tese de Doutoramento. Departamento de Ciências Sociais. Universidade Técnica de Lisboa.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 497-522.

A Violência Doméstica: Reflexão para uma Intervenção

A reflexão sobre a problemática da Violência Doméstica impõe, pois, a necessidade de considerarmos a urgência de uma intervenção multidisciplinar sustentada, delimitando e integrando conhecimentos. A subjetividade e complexidade do problema implicam que os profissionais precisem de recorrer a estratégias a múltiplos níveis, reconhecendo a complexidade das causas e das soluções.

Qual o panorama em Portugal? Que intervenção e quais os níveis de intervenção possíveis?

Nos últimos vinte anos, na quase totalidade dos países da Europa Ocidental e da América do Norte, o tema da violência doméstica/familiar tem vindo a constituir-se como uma preocupação constante.

Muitas teorias têm tentado explicar as problemáticas associadas à agressividade e à violência no contexto familiar, sendo que nenhuma deveria ser aceite como uma explicação única, dada a sua complementaridade. Realça-se o Modelo Ecológico uma vez que abrange os domínios individual, relacional, comunitário e social, preditores da complexidade inerente ao fenómeno da violência doméstica, o que permite uma análise aprofundada dos factores de risco/causais, e contribui, assim, para a definição de estratégias/intervenções mais adequadas a esta problemática.

Não obstante, verifica-se uma grande dificuldade em operacionalizar o que se entende por um comportamento de violência, dado este variar de acordo com a intencionalidade do acto e com o significado que lhe é atribuído num determinado contexto relacional. Desta forma, a análise da violência doméstica deve ter sempre em linha de conta diversos factores, entre eles o sistema de valores e crenças familiares, os diversos estilos de vida e modos de actualização da família e o contexto político-social de cada cultura, bem como da época em que se situa.

A violência que se passa na privacidade

da família está em grande parte condicionada pela tolerância social – de pais, amigos, vizinhos, familiares e até profissionais – o que leva a que muitas das vítimas se sintam intimidadas e incapazes de pedir ajuda e fazer exercer os seus direitos à vida e à integridade física. Segundo Antunes (2002), a violência doméstica é motivada pelo isolamento, quer geográfico, físico, afectivo ou social, pela fragmentação – tendência a considerar apenas uma parte menor da problemática em questão, normalmente relacionada com a rotulação do indivíduo – pelo poder e pelas influências morais.

Costa e Duarte (2000) postulam que quando se aborda esta temática dever-se-á considerar um plano constante de vítimas e agressores, dado a sua natureza de co-responsabilidade na manutenção de um clima de violência, para além das repercussões inevitáveis no bem-estar psicológico em ambas as posições. Neste sentido, quando se fala de violência doméstica/familiar, entende-se um conjunto de significações, relações e contextos onde há agressores e vítimas, que a curto e a longo prazo, serão ambos, inevitavelmente, vítimas de repercussões e consequências inerentes ao fenómeno em causa.

As autoras referem também a importância de se falar em intencionalidade em conjunto com os conceitos de severidade e de frequência, inerentes à problemática dos maus-tratos. Contudo, e na maioria dos casos, não é possível a quantificação destes parâmetros, pois o seu significado difere de pessoa para pessoa e, especificamente, entre o agressor e a vítima.

Para Antunes (2002) e de acordo com diversos estudos, a violência doméstica “é qualquer acto, conduta ou omissão que sirva para infligir, reiteradamente e com intensidade, sofrimentos físicos, sexuais, mentais ou económicos, de modo directo ou indirecto (por meio de ameaças, enganos, coacção ou qualquer outro meio), a qualquer pessoa que habite no mesmo agregado doméstico privado (...) ou que, não habitando no mesmo agregado doméstico privado que o agente de violência,

Tendo em conta o crescimento da “violência doméstica”, torna-se importante que Portugal desenvolva um entendimento partilhado entre agentes policiais, juizes, instituições de apoio à mulher e programas de intervenção junto ao agressor.

seja cônjuge ou companheiro marital ou ex-cônjuge ou ex-companheiro marital”.

Desta forma, a violência familiar repercute-se no elo mais fraco do clã, seja o/a companheiro/a, crianças, idosos ou qualquer outra pessoa que coabite o espaço doméstico. Este processo desencadeia-se de forma verbal ou física e em pouco tempo revela-se numa escalada turbulenta que vai assumindo um padrão comportamental e comunicacional; se não se intervier atempadamente, o risco de provocar lesões graves ou até mesmo a morte, aumenta consideravelmente em correlação com o agravamento pautado pela intensidade e frequência das agressões.

Em Portugal, actualmente e no que concerne à prevenção e intervenção, vive-se um estado de dispersão, não se encontrando uma articulação das acções que avancem em concepção de políticas e estratégias comuns, para além da simples coordenação quotidiana em casos de vítimas de violência doméstica, quando estas são encaminhadas de parte a parte. É pois clara a desarticulação e incoerência entre as diversas modali-



dades de respostas envolvidas nomeadamente as que advêm do tribunal, forças de segurança pública e das instituições sociais especializadas.

É ainda patente a falta de investigações e sistematização de informação nesta problemática. Apesar da crescente sensibilização para a mesma, visível, por exemplo, nos Planos Nacionais de Combate à Violência Doméstica, é sabido que muito há a fazer em termos de investigação e de implementações de estratégias de intervenção adequadas e coordenadas pelos vários tipos de instituições que lidam com esta problemática.

A complexidade deste fenómeno, para Antunes (2002), implica uma análise cuidada em diversos domínios, nomeadamente quanto à sua etiologia, ao plano legal e respectivos níveis de intervenção, à natureza,

opções e direitos das vítimas, às suas causas e consequências e ao papel do sistema judicial criminal.

Acrescenta-se que qualquer medida de intervenção requer que se compreenda o que se passa aos níveis da vítima e agressor, do ciclo e espiral de violência.

Observa-se que o problema de intervenção no quadro da violência doméstica prende-se, entre as variáveis já expostas, com a não sincronização entre os ciclos de violência e o tempo oportuno para a intervenção por parte dos órgãos formais e informais. Se por um lado os serviços de apoio às vítimas não estão configurados para responder com eficácia antes da eclosão da agressão, a polícia por sua vez e, em geral, depara-se com dificuldades em agir quando solicitada. Ainda do ponto de vista policial e da recolha de prova, há que prever um quadro legal e de actuação diversa da tradicional; o que implica um maior enfoque na prova pericial para ultrapassar as dificuldades conhecidas através de uma estreita colaboração entre os peritos e a polícia, de modo a assegurar a obtenção de prova consistente. Revela-se assim importante a articulação entre os serviços de emergência médica, os serviços de apoio, da polícia e de apoio jurídico para que ao contactar a

vítima se possa definir:

- A extensão e intensidade da agressão e documentar a prova material;
- Tratar os danos físicos, emocionais e mentais;
- Refazer a imagem;
- Prover capacidade para a actuação judiciária; cooperar para desenvolver uma abordagem discreta que ajude a vítima a lidar com as repercussões da violência doméstica.

A estas directrizes acrescentamos a necessidade de um acompanhamento de todo o processo da vítima, sem esquecer o acompanhamento pós vitimização, e uma intervenção junto do agressor. No que respeita ao agressor, é necessário repensar as medidas alternativas ou modelos de intervenção que após condenação jurídica inicial incidam sobre a reabilitação.

Existem poucos estudos que validem a eficácia dos programas de reabilitação destinados a agressores; no entanto, prevê-se que os programas mais promitentes evidenciem objectivos e estrutura bem delineados, contemplem um acompanhamento personalizado ao agressor tendo em conta o contexto da agressão (necessidades do agressor), incentivem a motivação e o compromisso de participação no programa (dado que uma participação apenas para evitar uma acção judicial ou aligeirar a pena de prisão põe em causa a eficiência e o sucesso do programa reabilitativo), promovam grupos de partilha e entreajuda entre agressores do mesmo sexo (no sentido de encorajar o agressor a responsabilizar-se pelos seus próprios actos e a manter uma ligação com o grupo mesmo após o término do tratamento, sempre que sentir necessidade) e realizem uma avaliação do tratamento após a sua conclusão, incluindo sessões de *follow-up*.

Face ao exposto, torna-se clara a necessidade de um conceito holístico e de uma implementação cooperativa e articulada que lhe corresponda, pois o que é decisivo não é o aspecto parcial isolado do fenómeno da violência doméstica e do modo como se lida com esta, mas do facto de que todos os aspectos que contribuem para a situação de violência devem ser tidos em conta e tratados. O primeiro passo, e certamente o mais difícil, é o desenvolvimento gradual de um entendimento partilhado entre agentes policiais, juízes, instituições de apoio à mulher e programas de intervenção junto ao agressor.

Bibliografia

- Antunes, M. (2002). Violência e vítimas em contexto doméstico. In C. Machado & R. A. Gonçalves (Coords.). *Violência e Vítimas de Crimes*. Vol I: Adultos (pp. 43-77). Coimbra: Quarteto Editora.
- Costa, M. E. & Duarte, C. (2000). *Violência Familiar*. Porto: Ambar.

1.º Curso em Portugal

OBSERVADOR COMPORTAMENTAL DE SEGURANÇA

Instituto Piaget | Lisboa

10 a 11 de Abril, 2012 | 9H30 às 17H30

1 – INTRODUÇÃO

As empresas que se preocupam e actuam na segurança e saúde com base nos comportamentos são empresas líderes nesta matéria, que objectivam a excelência, tornando-se mais competitivas. É uma nova forma de gestão da segurança e saúde do trabalho que acrescenta ganhos não só aos níveis de segurança e saúde mas também à produtividade da empresa.

Um "Observador Comportamental de Segurança" é muito mais do que um auditor OHSAS 18001 ou inspetor SST, porque para além de conhecer os requisitos legais e normativos da sua actividade, possui determinadas competências cognitivas e emocionais que lhe permitem integrar o factor humano no sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho.

2 – DESTINATÁRIOS

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

3 – OBJECTIVOS

Habilitar os formandos à realização de observações comportamentais de segurança (OCS), assim como à execução dos respectivos registos, análise qualitativa e quantitativa, e monitorização das mesmas.

4 – METODOLOGIA

A metodologia é baseada nos princípios andragógicos. As técnicas são baseadas em dinâmicas de grupo e visitas a contextos reais de trabalho.

5 – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- Competências individuais de Observador,
- Competências interpessoais de Observador,
- Modelo DPOPA,
- Integração da ferramenta OCS no sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho,
- Execução de Observações Comportamentais de Segurança (OCS),
- Registo de OCS,
- Análise (qualitativa e quantitativa) de OCS,
- Monitorização de OCS,
- Visita a um contexto real de trabalho.

6 – EQUIPA FACILITADORA



Natividade Gomes Augusto, licenciada em sociologia pelo ISCTE-IUL. Pós-graduada em gestão de SHST, pelo ISCSEM. Exerce a profissão de técnica SHT e auditora OSHAS 18001, no ramo da aviação. Directora da revista segurança comportamental. Autora do programa de segurança e saúde comportamental, designado PMC (Papel, Mentes e Coração), baseado no conhecimento teórico-empírico de entidades internacionais. Em 2011, foi facilitadora do 1º curso em Portugal sobre segurança e saúde comportamental, tendo como alvo o público em geral.

Sónia P. Gonçalves, Psicóloga, Doutorada em psicologia do trabalho e das organizações pelo ISCTE-IUL. Docente no Instituto Piaget. Investigadora no CIS/ISCTE-IUL. Autora de vários artigos nacionais e internacionais. Áreas de interesse: psicologia da saúde ocupacional, interface saúde-trabalho/organização, clima e cultura organizacional e de segurança, acidentes de trabalhos e suas implicações para sinistrados e família.

INSCREVA-SE!

Para mais informações contacte:
PROATIVO, Consultoria e Formação
Rua Fernando Maurício | nº 21 | 4C
1950 - 447 | Lisboa
Tel: 216022572
formacao@pro-ativo.com
geral@segurancacomportamental.com

295 euros (preço low cost)
até 10.Mar.2012
370 euros
depois 10.Mar.2012

(inclui 3 coffee breaks,
documentação e certificado)

Assinantes da Revista Segurança Comportamental têm 5% de desconto
A estes valores acresce a taxa de IVA em vigor

Apoio:

Segurança
comportamental

www.segurancacomportamental.com

IWAN BRUNNER

«Futuramente as empresas portuguesas vão deixar de ter a oportunidade de serem mais competitivas, através da segurança, da redução de acidentes e da boa imagem. Actualmente é a altura para investir na segurança e conseguir essa vantagem! O ponto forte da segurança é a evolução da segurança comportamental.»



Iwan Brunner, mestre em economia pela Universidade de St. Gallen (Suíça), é desde Abril, 2011 o Director-Geral da Schindler Portugal. Líder no mercado de soluções de mobilidade, o Grupo Schindler é o maior fornecedor de escadas rolantes e o segundo maior fabricante de elevadores em todo o mundo. Com sede na Suíça, esta empresa com mais de 130 anos de história, está presente nos cinco continentes e tem mais de 40.000 colaboradores.

Iwan Brunner, em entrevista à Revista Segurança Comportamental, referiu que a segurança é o primeiro dos valores adoptados pelo Grupo e que não existe qualquer circunstância que possa alterar essa prioridade. Defende também que, em Portugal, todos devem contribuir para uma maior valorização da segurança para que o país “possa chegar mais cedo a um destino que será obrigatório em todas as sociedades”.

[Revista Segurança Comportamental]
Qual é a sua opinião sobre a segurança a nível mundial no presente momento?

[Iwan Brunner]

O mundo encontra-se em evolução permanente e verificamos que existem países que ao nível da segurança estão mais avançados que outros. Esta evolução, na minha perspectiva, posso dizer que se encontra relacionada com a pirâmide de necessidades de Maslow. Alguns países do mundo, como por exemplo os que se localizam na Europa e Estados Unidos já se encontram com as necessidades primárias satisfeitas e por isso estão voltados agora para as necessidades secundárias, preocupados já com a influência do factor humano na segurança em empresas. Existem outros países, nomeadamente na América Latina, na Ásia e em África, que ainda estão ao nível das necessidades primárias, e que a segurança nas empresas ainda é muito deficitária.

Considero que o processo de globalização irá ajudar a nivelar a segurança em todo o mundo, através das empresas multinacionais, como por exemplo a Schindler. A Schindler tem uma exigência a nível de segurança igual em todo o mundo, seja na Suíça onde temos a sede, ou em qualquer país africano. Apesar de tudo, ainda temos que evoluir, para conseguirmos eliminar todos os acidentes. Cada acidente tem consequências muito elevadas e graves, por isso, mesmo que exista um número muito reduzido de acidentes, não podemos estar satisfeitos. Ainda há muito para melhorar...

[RSC]

E especificamente em relação ao comportamento, como acha que a segurança comportamental é vista a nível mundial?

[IB]

Considero que a evolução é semelhante à segurança em geral. Ao nível da segurança há fases que têm de ser sucessivamente ultrapassadas: primeiro é necessário que exista um ambiente seguro, logo a seguir vêm os processos, depois as ferramentas, e a última etapa é a melhoria das atitudes e dos comportamentos. Para que se possa atingir tudo isto, diversas coisas são necessárias: disciplina, educação, formação, *feedback* e fiscalização. Penso que são necessárias várias gerações para que se verifique uma verdadeira mudança. Por exemplo, se numa empresa verificarmos que o nível da segurança em geral ainda não está num nível satisfatório, o comportamento seguro está numa fase ainda mais incipiente. Existem diferenças de evolução de países para países, uns já estão a tratar o comportamento, outros ainda não chegaram lá, mas considero que existe muita coisa para fazer a nível mundial no que



respeita a segurança em geral e muito mais a nível de segurança comportamental.

[RSC]

Como considera a cultura de segurança na sociedade portuguesa?

[IB]

A minha percepção é que Portugal deu um passo gigantesco nos últimos anos e isso demonstra que a sociedade portuguesa está a trabalhar na direcção correcta. No entanto, acho que o país deve dar um salto qualitativo nesta matéria. Se olharmos para o trânsito em Portugal, percebemos que é muito diferente quando nos comparamos com Espanha ou França, por exemplo. Portugal tem um ambiente seguro, tem estradas sem buracos, tem processos certos, toda a gente sabe que tem de conduzir à direita e que não deve ultrapassar os 120 km/hora. As ferramentas são perfeitas, o parque automóvel

é moderníssimo. E o comportamento na estrada? Há pessoas que dirigem a grande velocidade e adoptam comportamentos de risco. Penso que isto é um pouco o espelho do comportamento da sociedade portuguesa noutros aspectos, e também no trabalho, é claro!

[RSC]

Como pensa que pode ser alterada essa realidade?

[IB]

Eu penso que para existir mudança comportamental é preciso muito tempo e essa mudança tem que atingir toda a população, caso contrário, a mudança não será efectiva. Penso que em primeiro lugar o Estado tem que educar as pessoas. Não podemos esperar que os pais eduquem os filhos para terem comportamentos seguros, se isso não está no "DNA", eles



sozinhos não vão conseguir. Assim, alguém do exterior tem que começar por promover essa mudança, e é aqui que entra o papel do Estado. No caso das crianças, a escola é o lugar certo, e isto deve ser feito desde a escola primária até à universidade. Os jovens iriam receber hoje essa educação e no futuro, quando forem pais, vão transmitir essas ideias aos filhos. Outro aspecto que pode melhorar ao nível do trabalho no Estado é o feedback. Para mudar um comportamento precisamos observar o que está mal e fazer com que essa informação chegue às pessoas. O Estado pode fazer isso através da fiscalização. Os resultados deste processo fiscal deveriam ser divulgados por todas as empresas e sociedade, só assim saberemos onde estamos e o que nos falta para atingir os nossos objectivos. E isto tem efeitos rápidos, primeiro pelo impacto económico, depois as pessoas iam criando e estimulando determinados comportamentos, habituando-se a eles de tal maneira que passam a

ser naturais.

Considero que o ideal é a combinação entre educação e o *feedback* originário dos resultados da fiscalização. Esta última tem uma conotação um pouco negativa, mas não tem que ser negativa, porque os resultados até podem ser bem positivos. O importante é mesmo informar as pessoas sobre quais foram esses resultados, sejam negativos, sejam positivos. Depois de controladas as diferentes situações podem apresentar-se as estatísticas nos meios de comunicação social. Por exemplo, se verificarmos determinado número de automóveis e constatar-mos que nenhum ultrapassou a velocidade permitida e divulgarmos essa informação, estamos a fazer fiscalização. Se os resultados forem negativos, as pessoas têm que ver essa análise como uma oportunidade de melhorar e não com uma crítica.

[RSC]

Como desafio, gostaríamos que fizesse

uma análise SWOT para as empresas portuguesas. Do seu ponto de vista, quais são as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, que o tecido empresarial português enfrenta ao nível da segurança e saúde no trabalho e também ao nível da segurança comportamental.

[IB]

Começando pelas ameaças, considero que a situação económica de hoje, a crise que estamos a viver, é claramente uma ameaça. Neste momento muitas empresas debatem-se com enormes dificuldades para conseguirem sobreviver, é possível que os gestores comecem a tomar decisões desfavoráveis à segurança, deixando este tema para trás.

[RSC]

Mas, como sabe, a promoção da área comportamental na segurança passa muito pela atitude da gestão, e para isso não é necessário despendere grandes encargos económicos...

[IB]

Da mesma forma que nem todos os países estão no mesmo estado de evolução, nem todas as empresas de um determinado país estão ao mesmo nível de desenvolvimento. Para uma empresa, como a Schindler, que entendia a segurança como prioridade antes da crise, as dificuldades económicas vindas da crise não irão ser uma ameaça. A ameaça está nas empresas que tinham começado a despertar a importância da segurança. Essas com toda a certeza irão retrair-se, porque ainda não experimentaram a potencialidade para o negócio da prioridade da segurança. Uma vez que não conhecem, não sabem desenvolver esta área. Vêem a segurança como um custo e a partir daí eliminam-na.

[RSC]

E oportunidades? Existem oportunidades para a segurança ao nível das empresas em tempos de crise?

[IB]

Sim, em Portugal uma aposta na segurança pode traduzir-se numa vantagem competitiva no mercado. Uma empresa com uma percentagem mínima de acidentes é seguramente uma empresa com boa imagem. O facto de se ter boa imagem, é um factor de diferenciação perante os clientes ou futuros clientes. É claro que esta oportunidade irá deixar de existir a médio/longo prazo no mercado português, como já não existe noutros mercados mundiais, porque a aposta na segurança vai evoluir em Portugal e irá tornar-se como um requisito natural e obrigatório para o negócio.

«(...) em Portugal uma aposta na segurança pode traduzir-se numa vantagem competitiva no mercado (...).

É claro que esta oportunidade irá deixar de existir a médio/longo prazo no mercado português (...).

O ponto forte da segurança é a evolução da segurança comportamental (...).»

[RSC]

E quais são os pontos fortes e fracos das empresas portuguesas em matéria de segurança?

[IB]

O ponto forte é a evolução da segurança comportamental. Tenho a percepção que existe uma desigualdade geracional importante nesta área. Penso que para os jovens a adopção de comportamentos seguros está mais interiorizada e estão mais conscientes dos comportamentos de risco. Se esta percepção estiver correcta, isto é uma mais valia porque mostra que está a caminhar-se na direcção certa. Na Schindler vamos empenhar-nos para manter os actuais resultados e fazer um esforço enorme para melhorar, essencialmente na integração do factor humano na segurança.

[RSC]

Acha que existem diferenças entre os sectores empresariais relativamente à segurança?

[IB]

Sim, penso que existem diferenças. Em Portugal, como noutros países, há sectores que por definição apresentam mais risco. O sector da construção, por exemplo, está a viver um momento difícil devido à crise e é um sector naturalmente mais exposto ao risco. Considero que as empresas mais afectadas pela crise têm que perceber que estão na fase mais difícil, também do ponto de vista da segurança, e devem, por isso, fazer um esforço redobrado nesse domínio, apostando também nas áreas da segurança que não precisam tanto de investimento financeiro, como os comportamentos.

[RSC]

Como é que a Schindler se posiciona em relação ao sector?

[IB]

A Schindler tem essencialmente dois negócios. Um deles é a instalação de novos elevadores e está muito relacionado com

o sector da construção civil. Este sector conheceu uma melhoria muito significativa ao nível dos procedimentos e também da fiscalização. O outro sector em que a Schindler está é o da manutenção dos elevadores. Nesta área a situação é um pouco diferente porque existe legislação que é válida para os elevadores novos mas não para os antigos. Neste aspecto, gostaria que fossem feitas melhorias, quer ao nível da legislação, quer da fiscalização. De qualquer modo, em matéria de segurança o nosso objectivo é atingir 100% de sucesso, não fazemos comparação com concorrentes. Fazemos o máximo e melhor possível nesta área.

[RSC]

Como avalia o desempenho do Estado ao nível da segurança e saúde no trabalho?

[IB]

Está implementada muita legislação e, neste aspecto, julgo que está feito um bom trabalho embora exista espaço para alguma melhoria. No entanto, no que se refere à aplicação dessa legislação há muito para melhorar. O que é feito em teoria acaba por não se concretizar na prática. O Estado pode fazer um esforço maior com a fiscalização para acelerar a mudança, dando sempre o *feedback*. Deve despertar nas pessoas essa necessidade de mudar.

[RSC]

Para terminar, gostaríamos que deixasse uma mensagem aos empresários, aos trabalhadores e aos leitores da revista.

[IB]

A mensagem é a mesma para todos. Todos temos um papel fundamental na promoção da segurança. Cada um de nós deve esforçar-se o mais possível para eliminar situações de risco. Na Schindler, por exemplo, a segurança é o primeiro dos cinco valores pelos quais nos pautamos. Para nós a segurança está em primeiro lugar sempre e não há nenhuma circunstância que possa alterar essa prioridade. Convido todos a adoptar a mesma atitude que a Schindler,



Sugestões apontadas ao papel do Estado:

- Os resultados do processo fiscal deveriam ser divulgados por todas as empresas e sociedade, só assim sabemos onde estamos e o que nos falta para atingir os nossos objectivos.

Para a melhoria tem que haver **feedback**.

- **Educar** as pessoas, a escola é o lugar certo, e isto deve ser feito desde a escola primária até à universidade.

para que Portugal possa chegar mais cedo a um destino que será obrigatório em todas as sociedades. 🌱

Entrevista: Natividade Gomes Augusto
Jornalista: Sandra Sousa
Fotógrafo: António Martins



Um olhar sobre a violência na escola: revisitando o fenómeno do bullying.

A escola é o lugar preferencial onde o indivíduo adquire competências para desenvolver comportamentos seguros. Para isso, terá que existir um programa preventivo, e também interventivo perante o *bullying*, onde se insira o papel do agressor, da vítima, do espectador, dos professores e família.

Abordar a questão da violência em contexto escolar, leva-nos intuitivamente para o domínio da violência entre pares e do fenómeno do *bullying*.

O *bullying* define-se como um comportamento agressivo e intencional que envolve desequilíbrios de poder e/ou força; e o uso repetido e deliberado de meios físicos ou psicológicos para fazer sofrer uma outra criança/adolescente, sem uma provocação adequada, e no conhecimento de que a vítima não será capaz de uma retaliação efectiva (Haber & Glatzer, 2007; Olweus, 1978; Smith et al., 1999).

Sinais de Alerta Vítimas e Agressores

Para uma abordagem precoce no fenómeno de violência escolar é impor-

tante estarmos atentos a alguns sinais de alarme. Nos agressores encontramos frequentemente: a) baixo interesse pela escola e desempenho académico fraco; b) expressões de violência em textos escritos e desenhos; c) padrões de comportamento de ataque e intimidação crónicos; d) historial de problemas disciplinares; e) intolerância em relação à diferença e atitudes preconceituosas; entre outros.

Da parte da vítima são evidentes sinais do sofrimento físico (e.g. cortes e nódoas negras, dinheiro perdido, roupas ou materiais estragados; queixas de dores de cabeça e de estômago; desordens alimentares; insónias e pesadelos; enurese nocturna), social (e.g. falta de entusiasmo para estar com amigos; perda de interesse em actividades de tempos livres; relutância em ir à escola) e psicológico (e.g. ansiedade e mudanças de humor; explosões de fúria; comportamentos destrutivos ou autodestrutivo; apatia

e depressão; hipersensibilidade as críticas (Pereira et al., 2008).

Uma nota para a intervenção

Diversos autores realçam o *bullying* como um problema relacional, sugerindo que estes comportamentos emergem numa dinâmica interpessoal complexa, e não do problema de uma criança que é agressiva e outra que não sabe defender-se. Por isto, a intervenção no fenómeno do *bullying* deve promover competências interpessoais das crianças e jovens, para a construção de relações saudáveis no presente e no futuro (Pepler et al., 2008). Neste sentido, é importante intervir com a vítima e com o agressor, na compreensão das dinâmicas interpessoais e das competências pessoais e sociais de cada um.

No que respeita aos agressores, a intervenção terá o desafio de redireccionar o potencial de liderança da criança, das estraté-



gias de *bullying* para competências positivas. Sob esta premissa algumas perspectivas defendem a importância de intervenções que, para além da consequência negativa pelo comportamento de abuso, incluam a formação sobre o tipo de respostas mais adequadas naquela situação. A título de exemplo, podemos encorajar os agressores a lerem histórias, verem um filme, e escreverem/discutirem sobre como as agressões podem magoar o outro, ou mesmo ser escolhidos para implementar programas *anti-bullying* em anos escolares mais precoces (Pepler et al., 2008). Com estas estratégias estamos a potenciar as capacidades de liderança dos agressores, transformando-as em competências positivas, e ao mesmo tempo a proporcionar-lhes um papel e estatuto no contexto escolar.

A intervenção com as vítimas deve enraizar-se na base do problema relacional, i.e. o facto da criança estar a experienciar abuso

por parte do(s) agressor(es) e não estar, na maioria das vezes, a receber suporte social dos outros que testemunham as agressões ou de adultos que desconhecem o problema. Neste caso deve ajudar-se as crianças a desenvolverem relações de apoio e confiança com os pares e os adultos. Alguns professores já utilizam estratégias com este objectivo, designadamente a promoção do trabalho a pares, a criação de grupos de suporte, tutorias, ou mesmo através da exploração de oportunidades para que a vítima possa demonstrar as suas competências e talentos. No entanto, é essencial analisar a situação em rigor, pois muitas vezes estas crianças tem dificuldades no âmbito das competências sociais e de assertividade, na regulação das suas emoções e/ou internalização dos problemas; e apostar no suporte consistente da comunidade educativa, de professores, psicólogos, pais, funcionários e colegas.

Para além dos agressores e das vítimas, os espectadores do *bullying* desempenham um papel crucial neste fenómeno, uma vez que lhes pode ser possível impedir ou interromper uma situação de abuso e humilhação. Isto porque o reforço social do comportamento dos agressores (e.g. rir, fazer troça) pode manter e/ou aumentar a violência (Haber & Glatzer, 2007). Existem já alguns programas de intervenção centrados na acção directa do espectador, e que assentam no valor da responsabilidade social e do papel desempenhado por cada um quando assiste a uma situação de *bullying* (Craig et al., 2000). Nestas intervenções são realizados treinos de competências sociais na reacção a determinada situação, p.ex. impedir o abuso, ensaiar formas de intervir, reflectir sobre a questão do desequilíbrio de poder.

O papel dos adultos é também essencial na intervenção na problemática do *bullying*. Por um lado, na promoção de um ambiente responsável, seguro e encorajador, que permita à criança manifestar-se contra o *bullying* e; por outro lado, na modelagem de comportamentos adequados. A título de exemplo e, de acordo com alguns autores, é essencial que os adultos desencorajem a estruturação de grupos de crianças agressivas e potenciais agressores, sob o risco de serem potenciados ciclos de violência e *bullying* (Craig et al., 2000). Paralelamente, parecem existir benefícios em ser o professor a criar grupos de trabalho dentro da sala de aula, para a promoção do equilíbrio entre competências e dificuldades no seio do grupo. Através desta prática, os professores podem evitar os constrangimentos associados ao facto de algumas crianças nunca serem escolhidas pelos colegas.

Torna-se cada vez mais claro que a inter-

Algumas soluções:

Agressores:

- redireccionar o potencial de liderança das estratégias de *bullying* para competências positiva (encorajando-os a lerem histórias, verem um filme, e escreverem/discutirem sobre como as agressões podem magoar o outro, ou mesmo ser escolhidos para implementar programas *anti-bullying* em anos escolares mais precoces);

Vítimas:

- ajudar a desenvolverem relações de apoio e confiança com os pares e os adultos (promovendo o trabalho a pares, a criação de grupos de suporte, tutorias, ou exploração de oportunidades para que a vítima possa demonstrar as suas competências e talentos).

venção no fenómeno do *bullying* deve contemplar diversos intervenientes: as vítimas, os agressores e os espectadores. O nosso papel, enquanto adultos e educadores, deve centrar-se na promoção de um desenvolvimento social e emocional saudável. Na acção e intervenção sob este pressuposto, estaremos a construir bases sólidas para o estabelecimento de relações positivas entre as crianças, que perdurem o resto das suas vidas.

Bibliografia

- Haber, J. & Glatzer, J. (2007). *Bullying: manual anti agressão. Proteja o seu filho de provocações, abusos e insultos*. Alfragide: Casa das Letras.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Washington: DC, Hemisphere.
- Smith, P. K., Morita, Y., Junger-Tas, J., Olweus, D., Catalano, R., & Slee, P. (Eds.) (1999). *The nature of school bullying: A cross-national perspective*. London: Routledge.
- Pepler, D., Jiang, D., Craig, W., & Connolly, J. (2008). *Developmental trajectories of bullying and associated factors*. Child Development, 79, 325-338.
- Craig, W. M., Pepler, D. J., & Atlas, R. (2000). Observations of bullying on the playground and in the classroom. *International Journal of School Psychology*, 21, 22-36.
- Pereira, A.I., Goes, A.R., Ferreira, A.J., Silva, C.F., Rijo, D., Barros, L., Nossa, P. (2008). *Trabalhar para o Sucesso Escolar - Manual para Técnicos*. Alfragide: Texto Editores.



Ansiedade e depressão tendem a aumentar nos desempregados com mais de 50 anos

A geração mais velha de desempregados, percebe a falta de controlo do seu próprio percurso de vida. Obrigados a sair do mercado de trabalho ainda antes da idade regulamentada, traz sentimentos de fragilidade, inutilidade e até, nalguns casos, de deterioração da sua auto-imagem.

Desde maldição a bênção que confere sentido à própria vida, muitos têm sido os entendimentos sobre o trabalho discutidos por pensadores tão diversos como Aristóteles, Marx, Weber, Arendt ou Veblen

Mas foram Jahoda, Lazarsfeld e Zeisel (1933) que conduziram em Marienthal, na Alemanha, o trabalho empírico seminal na exploração das consequências do desemprego no bem-estar. De acordo com as observações em Marienthal, o desemprego potencia sentimentos depressivos, como auto-depreciação, desesperança e sensação de inutilidade já que constitui um momento de ruptura e de perturbação. O desemprego pode trazer não só privação material, mas também psicossocial. É que, nas sociedades actuais, e para uma classe de assalariados, este assume-se como o garante da subsistência e como metrófono dos ritmos diários, um locus de formação e consolidação de redes pessoais, de configuração identitária e estatutária (Jahoda et al., 1933).

Outros trabalhos mais recentes têm evidenciado os efeitos deste evento na saúde mental e física. Avançadas técnicas de meta-análise, que permitem o cruzamento de várias bases de dados, indicam que o desemprego efectivamente aumenta o risco de morbilidade e de mortalidade (Paul & Moser, 2009; McKee-Ryan et al., 2005; Paul 2005).

Os trabalhadores mais velhos (na literatura os maiores de 50 anos) possuem características que podem torná-los menos apelativos aos olhos dos empregadores e mais vulneráveis a discriminação aquando da procura de (novo) emprego (Ilmarinen, 2010; Loretto & White, 2006). Acresce ainda a indisponibilidade do mercado de trabalho para a absorção de toda a mão-de-obra disponível. A reintegração no mercado de trabalho pode portanto ser deveras problemática para este estrato populacional e conduzir a processos de desemprego de longa ou muito longa duração.

Pouco se conhece da experiência de desemprego em activos mais velhos em Portugal contudo, sabe-se que este número tem vindo a aumentar e, em 2010 perto de 20% dos portugueses entre os 45 e os 54 anos e 10,1% entre os 55 e os 64 anos estavam desempregados (Pordata, 2011). A reforma antecipada ou pré-reforma (com prejuízo do valor da prestação), é muitas

das vezes a única estratégia encontrada por estes desempregados e mesmo uma prática fomentada por alguns países no sentido de baixar o número de desempregados nesta faixa etária (Casey & Laczko, 1989). Desta feita as estatísticas oficiais podem deixar escapar a verdadeira amplitude do problema, contabilizando como reformados aqueles que de facto são desempregados desencorajados.

Um outro factor que não pode ser considerado é o risco de problemas de saúde que a idade acarreta. Estes são particularmente óbvios no caso de indivíduos que tenham acumulado desvantagens ao longo da vida com reflexos no capital de saúde (ex. baixa escolaridade, baixos rendimentos, profissões desgastantes e fracas condições habitacionais, estilos alimentares, tabagismo e alcoolismo ou outros comportamentos de risco).

Considerando os impactos descritos do desemprego ao nível do bem-estar, bem como as especificidades dos indivíduos com 50 e mais anos, importa conhecer melhor a realidade dos desempregados e explorar até que ponto o desemprego afecta a vida e a saúde dos trabalhadores mais velhos.

Foi por isso conduzida uma primeira análise compreensiva com ex-trabalhadores de empresas do sector da metalurgia. O encerramento destas fábricas no concelho de Braga ocorre pouco depois do início da crise económica de 2008 e lança no desemprego centenas de trabalhadores. Dez homens entre os 55 e os 64 anos de idade, desempregados há menos de 12 meses, e que exerciam sobretudo tarefas manuais, foram convidados a falar sobre o seu percurso de vida bem como sobre o desemprego. Foi também aplicado um instrumento de medição da saúde mental, o SF32. V2.

Os dados apontam os efeitos negativos do desemprego no bem-estar económico, psicológico e social. Os cortes que sofrem nos rendimentos obrigam a um ajuste na gestão diária que, no caso de famílias sem grandes poupanças e com entradas de dinheiro mais baixas, passa a obedecer a uma lógica de racionamento, mesmo ao nível dos produtos e serviços considerados de primeira necessidade, como sejam a alimentação, o aquecimento ou os cuidados médicos e/ou medicamentosos.

É unânime entre os entrevistados o entendimento do desemprego como fim da vida activa em virtude da pouca procura e da discriminação etária que subsistem no mercado de trabalho. Este entendimento desmoraliza severamente os desemprega-

dos e inibe as estratégias de procura de emprego. A procura da pré-reforma ou reforma antecipada é a possibilidade percebida como mais viável. A impossibilidade de controlar o seu próprio percurso, obrigados a sair do mercado de trabalho ainda antes da idade regulamentada, traz sentimentos de fragilidade, inutilidade e até, nalguns casos, de deterioração da sua auto-imagem.

Contudo, alguns apontam o desemprego como um alívio das duras condições de trabalho. A sensação de alívio sobrepõe-se ao desespero e à ansiedade sobretudo nos casos em que existe maior conforto e estabilidade material e económica. A possibilidade de dedicar o seu tempo livre a outras actividades que não o trabalho, bem como à família é também factor que alivia a frustração e o mal-estar causado pela perda de trabalho pago.

Percebe-se, apesar das contrariedades trazidas pelo desemprego, uma tentativa de manutenção de uma identidade positiva e ainda vinculada à profissão. Contudo o desemprego representa um processo de exclusão antecipada do mercado de trabalho e propicia a interiorização de um papel de excluído, com efeitos visíveis ao nível do bem-estar.

A reintegração no mercado de trabalho destes activos em empregos ajustados às suas competências e experiência, bem como à sua disponibilidade física e mental, deverá evitar o mal-estar que afecta estes desempregados e diminuir os riscos em termos de saúde a que esta franja populacional esta exposta. 

Bibliografia

- Casey, Bernard; Laczko, Frank (1989). Early Retired or Long-Term Unemployed?: The Situation of Non-working Men Aged 55-64 from 1979 to 1986. In *Work, Employment & Society*. 3 (4), 509-526.
- Ilmarinen, Juhani E (2001). Aging workers. In *Occupational and Environmental Medicine*. 58 (8), 546 - 552.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. (1933). *Marienthal: The sociography of an unemployed community*. (English translation). Chicago: Aldine.
- Loretto, Wendy; White, Phil (2006). Population Ageing and Older Workers: Employers' Perceptions, Attitudes and Policies. In *Population, Space and Place*. 12, 341-352.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *The Journal of applied psychology*, 90(1), 53-76.
- Paul, K. I. (2005). *The negative mental health effect of unemployment: Meta-analyses of cross-sectional and longitudinal data*. Measurement. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282. Elsevier Inc. www.pordata.pt

O contributo do comportamento para a segurança rodoviária

O comportamento é considerado um dos pilares a ser incorporado na gestão da segurança rodoviária 2011-2020!

O comportamento humano é um dos cinco pilares da segurança rodoviária. Significa isto que, de entre as causas que contribuem para os acidentes, há na esmagadora maioria dos casos um contributo de acções e de reacções que, conjugadas, conduziram a que, naquele momento e lugar, ocorresse um acontecimento fortuito, inesperado, normalmente com consequências nefastas. Na verdade, o comportamento humano é origem e causa de uma grande parte dos acidentes. O desrespeito pelas normas vigentes, ou mesmo a incapacidade técnica para ultrapassar um imprevisto, são na maioria dos casos, causa do acidente rodoviário.

Quando o trânsito automóvel o exigiu, princípio do século XX, foram adoptadas algumas medidas, tanto inspectivas como preventivas, no sentido de trabalhar o comportamento dos indivíduos com o objectivo de tornar menos frequente a ocorrência de acidentes.

Assim, foram vários os instrumentos uti-

«O comportamento humano é um dos cinco pilares da segurança rodoviária.»

lizados para este fim pelo Estado encontrando-se hoje estabilizados e reconduzindo-se aos seguintes:

- Lei;
- Sistema de ensino (formação);
- Campanhas de segurança rodoviária;
- Fiscalização;
- Aplicação de sanções (a aplicação da

sanção deve ser feita por entidade diferente da que a detectou tendo em vista a análise rigorosa e independente dos factos e a sua subsunção ao direito, quer se trate de uma sanção de natureza administrativa quer do foro criminal).

Para além do comportamento, existem mais dois pilares na segurança rodoviária, sendo estes, o automóvel e a via. Também estes dois últimos pilares deverão evoluir tendo em conta as necessidades e os condicionalismos do ser humano, de forma que sejam eliminar ou reduzir as acções e

mais de cem anos.

A segurança rodoviária é uma preocupação presente de alfa a ómega, já expressamente afirmada no Regulamento Português sobre Circulação de Automóveis de 1901 e hoje expressamente prevista no objectivo 24 da Estratégia Nacional de Segu-

«Em Março de 2010, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou uma Resolução relativa à Década de Acção para a Segurança Rodoviária 2011-2020, em que se exortam os Estados a actuar sobre o comportamento dos utentes das vias.»

reações de risco. Vejam-se, a título de exemplo os sinais avisadores incorporados nos veículos ou a concepção das vias tendo em conta a percepção do ambiente rodoviário pelo utilizador.

Com efeito, nos países mais desenvolvidos, em que o sistema rodoviário está planeado e é gerido com a incorporação da segurança rodoviária, as redes rodoviárias vêm sofrendo aperfeiçoamentos tendentes a fazer desaparecer os locais que podem apresentar alguma perigosidade para os utentes. Nestes países, os parques automóveis pelas suas idades médias, qualidade e estado de conservação são tão seguros quanto o desenvolvimento técnico-científico e o nível de vida da generalidade da população o permitem, e o socorro à vítima é eficiente e eficaz.

Por isso, sem prejuízo da necessidade de se investir na investigação e desenvolvimento em todas as áreas relacionadas com a segurança rodoviária, há que reconhecer que a actuação sobre o comportamento humano apresenta-se hoje como uma grande oportunidade de melhorar, reduzindo mais o número de acidentes e diminuindo a gravidade das consequências dos que ocorreram, designadamente, mortes, ferimentos e consequentes deficiências, assim como danos materiais.

Em Março de 2010, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou uma Resolução relativa à Década de Acção para a Segurança Rodoviária 2011-2020, em que se exortam os Estados a actuar sobre o comportamento dos utentes das vias.

A regulação, a conformação do comportamento dos utentes das vias é, porventura, tão antiga quanto a existência dessas mesmas vias. Sem embargo, primeiro com legislação avulsa, depois com regulamentos e, mais tarde, com Códigos, assim como com convenções internacionais (é de assinalar a *Convenção de Paris de 1909, que esteve na génese da generalidade dos códigos da estrada*), o trânsito encontra-se hoje legalmente disciplinado e em evolução constante há

rança Rodoviária, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 54/2009, de 26 de Junho, pelo qual se pretende melhorar a prevenção e fiscalização da aplicação do Código da Estrada, encorajando os utentes das vias públicas a adoptar comportamentos seguros e criando melhores condições para se garantir a aplicação, em cada caso, das sanções mais adequadas aos infractores, naturalmente em face do perigo, ainda que potencial, que o comportamento verificado *in casu* representa para a segurança rodoviária.

Mas não só por via legislativa, nem da aplicação de regras jurídicas, sua fiscalização e aplicação de sanções se pretende actuar, se pode moldar a forma como os indivíduos agem e reagem perante as circunstâncias, seja no caso de comportamentos reflexos, seja dos motivados.

Com efeito, como resulta da leitura da Estratégia Nacional de Segurança Rodoviária Portuguesa, a actuação sobre o comportamento faz-se também através do sistema educativo, desenvolvendo competências e capacidades nas crianças e jovens para uma integração mais segura no ambiente rodoviário, e do sistema formativo, pela introdução de alterações do modelo do ensino da condução, que levam à interiorização de atitudes e comportamentos privilegiando a segurança rodoviária, pela consagração de novas práticas e de novos conceitos do ensino da condução, assim como pela possibilidade de, ao longo da vida, se criarem condições para a adopção de novos comportamentos relativos à condução e ao ambiente rodoviário, que evoluem a um ritmo mais acelerado do que a sociedade.

Também a melhoria do ambiente rodoviário, com a dotação das vias com características e equipamentos (*ITS - Intelligent Transport Systems*) que conformem os comportamentos adoptados pelos seus utentes, ou que permitam atenuar as eventuais consequências de comportamentos menos adequados, a comunicação, e, em especial, as campanhas de segurança rodoviária, são

Estratégia Nacional de Segurança Rodoviária Portuguesa, actua sobre o comportamento, através:

- do sistema educativo, desenvolvendo competências e capacidades nas crianças e jovens para uma integração mais segura no ambiente rodoviário;

- do sistema formativo, pela introdução de alterações do modelo do ensino na condução.

outras áreas que muito podem contribuir para comportamentos mais adequados, que exponham menos o indivíduo ao risco. 🚗

Bibliografia

Donário, Arlindo (2007). *Análise Económica da Regulação Social, Causas, Consequências e Políticas dos Acidentes de Viação*. Lisboa: UAL.

Gonçalves, Manuel Lopes Maia (2001). *Código Penal Português*. Coimbra: Almedina.

Vieira, Francisco Marques (2007). *Direito Rodoviário Penal*. Porto: Universidade Católica.



Segundo estudo de DUPONT Sustainable Solutions, em Portugal, a segurança no local de trabalho é relegada para segundo plano pelas pressões do negócio.

Existe um “colapso” conceptual devido a uma falta de empenho generalizado a nível de liderança. Embora 64% das empresas portuguesas consideram a segurança uma das suas principais prioridades, há falhas na implementação, que se traduzem numa aversão à responsabilização, numa ausência de estruturas claras e numa avaliação insuficiente do desempenho em matéria de segurança.

Todos os anos morrem mais de cinco mil pessoas na União Europeia em consequência de acidentes de trabalho (Eurostat, *só existem estatísticas disponíveis até 2007*). Embora o número de fatalidades esteja a diminuir e muitas empresas afirmem colocar a segurança em primeiro lugar, a segurança no local de trabalho, no seu todo, parece estar a estagnar.

Para investigar as causas desta aparente estagnação, a DuPont Sustainable Solutions encomendou um estudo entre dirigentes e gestores séniores de 300 empresas líderes de mercado em Portugal, França, Alemanha, Itália, Polónia e Espanha. As empresas participantes tinham pelo menos 2500 colaboradores, nos sectores do fabrico industrial, petróleo e gás, construção, automóvel, energia e serviços públicos, alimentação, transporte, aço ou logística. O estudo, conduzido através de entrevistas telefónicas de uma hora, concentrava-se na liderança em termos de segurança, estrutura organizacional, processos e acções, avaliação de resultados e formação em matéria de segurança.

Os resultados sugerem que existe um “colapso” conceptual devido a uma falta de empenho generalizado a nível de liderança. Embora a importância da segurança seja bem compreendida - 64% das empresas portuguesas consideram a segurança uma das suas principais prioridades - há falhas na implementação, que se traduzem numa

aversão à responsabilização em questões de segurança, numa ausência de estruturas claras e, ainda mais importante, numa avaliação insuficiente do desempenho em matéria de segurança.

Responsável sim, Responsabilizado não!

Surpreendentemente, a maioria dos respondentes aceita a responsabilidade pela segurança, mas existe uma clara aversão à responsabilização - ninguém quer ser responsabilizado por um fraco desempenho em matéria de segurança. Embora a maioria dos respondentes portugueses veja a segurança como um esforço colectivo, 40% acredita que apenas o seu departamento de saúde e segurança é responsabilizável pela segurança. Isto indica que a estrutura da gestão de segurança não é tão clara como os respondentes podem sugerir.

Menos Palavras, Mais Acção

Apesar do forte empenho verbal, é frequente os dirigentes das empresas não traduzirem esse empenho em acção. Este desfasamento está provavelmente relacionado com crenças específicas relacionadas com a segurança, uma das quais é a de que todas as lesões podem ser evitadas. Em Portugal e Espanha esta crença era generalizada (82% e 98%, respectivamente), enquanto o oposto era verdade na Alemanha e na Polónia. Isto pode ser atribuído à prevalência de uma indústria com grande intensidade de

mão-de-obra em Portugal e Espanha, em comparação com a prevalência da indústria transformadora na Alemanha e Polónia. Embora 86% dos participantes portugueses tenham dito que os seus líderes comunicam e demonstram o seu empenho na segurança, apenas 48% têm reuniões ou debates acerca de segurança mais do que uma vez por mês. A formação também foi dada como insuficiente em Portugal, pois apenas 24% dos participantes reportaram mais de 15 horas de formação em matéria de segurança por ano, enquanto essa frequência foi reportada por 52% dos participantes em Espanha.

Sucesso sem Monitorização?

A divergência entre palavras e acções foi demonstrada também por uma divergência entre a definição de objectivos de desempenho em matéria de segurança e a avaliação desse desempenho. Os portugueses contaram-se entre os mais prontos a definir

«(...) apenas 50% das empresas portuguesas medem os indicadores chave de desempenho em matéria de segurança (KPI). Esta foi a percentagem mais baixa de todos os países, o que levanta a questão: qual a monitorização efectivamente realizada em Portugal? (...)»

objectivos específicos (96%) e a investigar todos os incidentes e quase-acidentes (60%) - uma forma pró-activa de investigação. No entanto, apenas 50% das empresas portuguesas medem os indicadores chave

Gráfico nº 1
% empresas com metas em segurança
(baseado em 299 respostas)

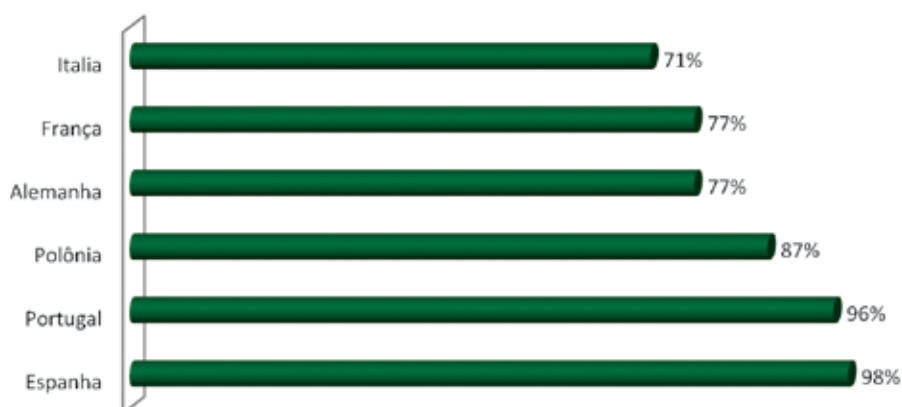
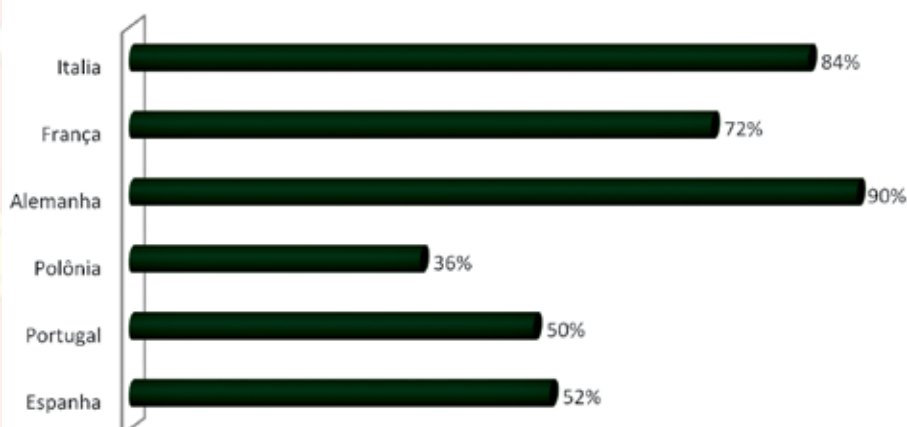


Gráfico nº 2
% empresas que medem indicadores-chaves de desempenho em segurança
(baseado em 299 respostas)



DADOS, em Portugal:

- 40% acredita que apenas o seu departamento de saúde e segurança é responsabilizável pela segurança;

- apenas 24% dos participantes reportaram mais de 15 horas de formação em matéria de segurança por ano, enquanto essa frequência foi reportada por 52% dos participantes em Espanha;

- 86% dos participantes portugueses tenham dito que os seus líderes comunicam e demonstram o seu empenho na segurança, apenas 48% têm reuniões ou debates acerca de segurança mais do que uma vez por mês.

de desempenho em matéria de segurança (KPI). Esta foi a percentagem mais baixa de todos os países, o que levanta a questão: qual a monitorização efectivamente realizada em Portugal? De facto, sem monitorização, é impossível averiguar a eficácia de um sistema de gestão em matéria de segurança, avaliar riscos, responsabilizar os colaboradores ou definir um plano de melhoria.

Fundamentalmente, a segurança é uma grande preocupação entre as empresas em Portugal, tal como no resto da Europa. No entanto, a ausência de uma abordagem coordenada, intransigente, à segurança significa que as lesões e fatalidades continuarão provavelmente a atormentar as empresas, a menos que sejam tomadas medidas para melhorar a cultura da segurança.

Diálogos Comportamentais (Diários) de Segurança (DCDS*)



Os DCDS's são uma ferramenta educativa que procura aumentar as capacidades dos trabalhadores face à segurança e saúde. A aplicação na prática desta ferramenta deverá ser planeada de forma estruturada e concertada com o programa de segurança e saúde comportamental. Apresentamos quatro passos básicos para que a sua concretização seja eficaz e eficiente:

- Caracterização do público;
- Definição do objectivo;
- Escolha de métodos e técnicas, e por último;
- Escolha do tema.

Fases do programa de segurança e saúde comportamental

A nossa proposta para a concepção e implementação do programa de segurança e saúde comportamental, nas empresas, passa por duas fases:

1) a primeira diz respeito à fotografia da realidade laboral, ou seja, a caracterização do estado actual da empresa. Este diagnóstico é constituído pela caracterização do sistema de gestão de segurança e saúde, apontando os seus pontos fortes, os pontos fracos, oportunidades e ameaças; e também pela análise da cultura de saúde e segurança da empresa. *Survey*, grupos focais, entrevistas e observação directa, são as ferramentas tradicionais utilizadas.

2) a segunda fase é referente ao plano de acção, que deve ser concertado e interligado com a primeira fase. Este plano de acção

* Expressão criada pelos autores deste artigo. A pouca literatura existente sobre este tema, fala em DDS (Diálogos Diários de Segurança) que variam dos DCDS's pela aplicação dos conceitos da ciência andragógica, nestes últimos. Para a mudança comportamental efectiva devem ser aplicados os DCDS's.



Natividade Gomes Augusto¹, José Luiz Lopes Alves²

¹Socióloga. Pós-graduada em segurança, higiene e saúde no trabalho. Diretora Executiva da PROATIVO, Instituto Português

²Engenheiro. Doutorado em Engenharia. Consultor Principal na DNV – Det Norske Veritas.

actividades laborais, através de troca de informações entre as pessoas que compõe as equipas de trabalho. O DCDS consiste numa conversa estruturada, entre duas pessoas ou em grupo, sobre assuntos que dizem respeito à prevenção. A finalidade do DCDS é elevar o nível de informações dos trabalhadores a respeito dos perigos e riscos da sua actividade e sobre formas de reduzir a probabilidade de acontecerem lesões leves ou graves. Por outras palavras, aumentar a competência sobre os riscos.

A concepção e implementação dos Diálogos Comportamentais Diários de Segurança – DCDS – devem seguir quatro passos básicos:

1) Definição da tarefa ou trabalho que será alvo do diálogo comportamental: mais importante do que definir o tema sobre o qual será trabalhado o DCDS, é conhecer as características do trabalho e dos riscos do local. O DCDS pode servir muito bem para os “DDS - Diálogo Diários de Segurança”, como são conhecidos. Os diálogos comportamentais podem ser usados para aumentar o sucesso dos diálogos diários, por meio da metodologia usada para a conversação. O mesmo tema pode ser trabalhado de formas diferentes, dependendo das características do público presente num determinado contexto. É um erro do programa se não tivermos em conta as características do grupo de trabalho onde será realizado um DCDS, e isso pode comprometer todo o trabalho, pois o condutor perde a oportunidade de criar uma identificação do público com o tema, de dar sentido ao assunto que será trabalhado. Como verificamos num dos princípios básicos do programa, a aprendizagem é educativa e deve ser conseguida através de troca de experiências, só assim os adultos retêm maior percentagem de informação.

2) Definição do objectivo: a definição do objectivo do DCDS é um estabelecimento de meta. Onde se pretende chegar com ele? Será de todo impossível um DCDS ser realizado de forma eficaz e eficiente, em 10 ou 15 minutos, se não houver uma meta traçada. O objectivo de aprendizagem deve estar claro para poder ser alcançável.

3) Definição de métodos e técnicas: depois de definir o objectivo é importante que o condutor ou facilitador se foque em saber como vai gerar e gerir a conversação dentro do DCDS. O método mais frequentemente encontrado nos DCDS é a leitura em voz alta de um pequeno texto ou somente uma frase, e de seguida o facilitador educativo deverá promover a participação de todos os elementos individualmente, assim como, a interacção grupal, e destes com o contexto. Deve utilizar os últimos minutos para a conclusão da ideia inicial, deixando em aberto para exposição de ideias do grupo.

4) Temas: durante o diálogo comportamental são tratados os activadores e antecedentes (Skinner, 1953), ou seja, as razões que levaram ao comportamento de risco. O tema deve ser escolhido não com base no que o facilitador quer transmitir, mas sim com base nas necessidades de aprendizagem dos participantes dos DCDS's. Considerando sempre as características do grupo, procure temas actuais ou assuntos que a empresa queira ver melhorados. Pode também trabalhar “safety of job” porque o trabalhador também é indivíduo social, use acontecimentos do dia-a-dia da equipa como algo ocorrido com familiares, no trânsito ou factos importantes divulgados pela imprensa, no passado recente.

Os DCDS's deverão ser implementados no âmbito do sistema de gestão de saúde e segurança da empresa, e os seus resultados deverão ser comunicados aos trabalhadores, sendo estes registados no sistema de acompanhamento e analisados periodicamente com vistas à aplicação de medidas de correcção e promoção de comportamentos seguros e saudáveis. Devemos alertar para a análise desta ferramenta não ser somente quantitativa, mas também qualitativa.

O objectivo final do programa comportamental de segurança e saúde, e de todas as suas ferramentas, é o de construir uma cultura de segurança onde cada trabalhador tenha capacidade de cuidar de si, de cuidar dos colegas da equipa e de permitir que estes cuidem também de si.

Conclusão

Os DDS (Diálogos Diários de Segurança) muitas vezes transformam-se em discursos e palestras, onde as pessoas parecem ouvir, mas na prática estão longe, pensando em outras coisas. O método do Diálogo Comportamental de Segurança, que pode ser aplicado individualmente ou em grupo, inclusive diariamente, aumenta a eficiência do diálogo. As pessoas desenvolvem as suas respectivas competências sobre os riscos, compreendo a percepção e aceitabilidade dos riscos, as habilidades e conhecimentos técnicos, e a disciplina operacional. 🌱

Bibliografia

Augusto, N. G.; Alves, J.L. (2011). Segurança Comportamental: Excelência da segurança baseada em comportamentos. *Actas I Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho*. Porto: Universidade do Porto.

Oliveira, L. F., Alves, J. L. L., Domingues, J. (2008). Mudança Orientada por Comportamento: Visão geral do processo e bases conceituais, *Revista Petroquímica*, 308. Brasil.

Skinner, J. B. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.

encontra-se subdividido também em várias fases, sendo necessário definir primeiramente as competências a desenvolver para a identificação de perigos e avaliação de riscos; de seguida a selecção das ferramentas necessárias para o desenvolvimento dessas competências e por ultimo a monitorização dos resultados.

Diálogos comportamentais (diários) de segurança (DCDS)

Muitos temas poderiam ser abordados, mas pelo facto de a dinâmica do programa de segurança e saúde comportamental ser o diálogo comportamental e não uma simples observação e muito menos uma auditoria, optamos por vos falar da ferramenta “Diálogos Comportamentais Diários de Segurança”.

Os Diálogos Comportamentais Diários de Segurança (DCDS) são uma ferramenta educativa que procura consciencializar sobre os perigos e riscos presentes nas

O visível e o invisível na temática dos Acidentes de Trabalho

No novo paradigma de gestão da segurança, a investigação e análise de acidentes de trabalho contempla factores invisíveis, de natureza social e cultural.

Os dados disponíveis sobre os acidentes de trabalho ocorridos em Portugal, na primeira década do século XXI, revelam que a nossa situação é grave. Anteriormente até já apelidamos esta condição como uma verdadeira “tragédia nacional” (Areosa, 2003). O número total de acidentes, bem como o número de dias perdidos resultantes desses mesmos acidentes, têm-se mantido relativamente estáveis, apenas com oscilações pouco significativas e, neste contexto, nada de interessante parece digno de registo (aludindo ao título deste trabalho, verifica-se que um dos factores que permanece “invisível” quando observamos este “aglomerado de eventos acidentológicos” é precisamente a especificidade que cada acidente encerra em si mesmo). Porém, já importa destacar que estes números se mantêm extraordi-

nariamente elevados. Dentro deste quadro pouco favorável, sobre a realidade nacional, surge uma notícia “animadora” relacionada com o decréscimo regular do número de vítimas mortais resultante dos acidentes de trabalho. A queda deste número, entre os anos 2000 e 2008, foi de quase 40% e o sentido da sua tendência ocorreu de forma quase contínua (exceptuando o ano de 2007). Este facto não deixa de ser relevante e significativo. As explicações para esta queda tão acentuada passarão por múltiplos factores, mas seguramente que o facto de ter sido publicada alguma legislação importante (sobre Segurança e Saúde no Trabalho – SST), no início desta década, terá contribuído para este efeito; a referida legislação traduziu-se em fiscalizações mais “apertadas” sobre este tipo específico de sinistros. A gravidade e as consequências que os acidentes mortais suscitam transformam a sua ocorrência em algo que é condenado socialmente, apesar do imaginário

social ainda interpretar os acidentes, essencialmente, como acontecimentos infelizes, imprevisíveis e, por vezes, aleatórios (Areosa, 2009a). Apesar de se verificar que o número de acidentes de trabalho permanece longe de ser considerado satisfatório, mesmo assim são alvo de críticas na sua contabilização, devido a revelarem alguns enviesamentos por defeito (Pinto, 1996: 95). A tabela n.º1 apresenta alguns dados sobre a sinistralidade laboral em Portugal (*apesar de encetarmos algumas tentativas não foi possível recolher dados referentes ao ano de 2009; isto significa que os dados apresentados não são exactamente uma década, mas sim nove anos*). Não pretendemos neste pequeno texto apresentar estatísticas aprofundadas sobre a sinistralidade laboral em Portugal. Pretendemos antes centrar a nossa atenção na forma como esses mesmos acidentes podem ser analisados (e por consequência alguns deles evitados), sabendo que a forma como “olhamos” para os acidentes, nomeadamente na escolha do modelo para a análise do acidente, pode influenciar significativamente os resultados e conclusões acerca desses eventos.

Se o leitor pensa que os acidentes de trabalho decorrem da existência de alguns actos inseguros ou pelos designados - ainda que sem grande assertividade - riscos “físicos” (tais como, máquinas sem protecção, escadas defeituosas, ferramentas pouco ergonómicas, etc.), tem razão, os acidentes são causados por situações deste tipo. Porém, se julga que os factores sociais não têm qualquer influência na ocorrência de acidentes de trabalho, lamento desiludi-lo, mas está equivocado!

Um dos aspectos mais preocupantes na realidade nacional é o facto de ainda não ter sido dada a importância devida aos factores sociais dos acidentes de trabalho. Em sentido etimológico o termo acidente significa um qualquer evento não planeado, fortuito, imprevisto e fruto do acaso. Os acidentes são também eventos que ocorrem de forma repentina, estão directamente relacionados como os perigos e riscos existentes no



mundo actual (Areosa, 2009b), mas as suas causas podem estar associadas, simultaneamente, a factores sincrónicos e diacrónicos. Isto significa que as causas dos acidentes tanto podem estar perto do evento (em termos temporais), como algo distante. Um dos primeiros autores a compreender este fenómeno foi Barry Turner (1978), dado que afirmou que os acidentes (desastres) resultam muitas vezes da articulação de disfuncionalidades entre os “dispositivos” técnicos e sociais, os quais vão incubando, por vezes, numa longa e espaçada cadeia de eventos. É verdade que o autor debatia este tema no âmbito dos “acidentes maiores”, mas o mesmo não se poderá aplicar ao caso dos “acidentes menores”? Estamos convictos que a resposta a esta questão é afirmativa. Diversos autores (Reason, 1997; Rasmussen, 1997) distinguem estas duas “categorias” de

acidentes, como se eles fossem eventos totalmente diferentes, porém, julgamos que eles podem ter muito mais semelhanças do que aquilo que é preconizado na literatura. O entendimento sobre os múltiplos factores que podem contribuir para os acidentes tem sofrido significativas alterações nas últimas duas ou três décadas. É verdade que os acidentes deixaram de ser concebidos, por alguns autores, apenas como fenómenos fortuitos e individuais, passando também a ser integrados, na sua análise, factores sociais e organizacionais (Hovden, Albrechtsen e Herrera, 2010). Todavia, este ainda não é o paradigma dominante e é por isso que faz sentido reforçar a ideia de que os acidentes de trabalho também dependem de factores sociais.

Se observarmos o título do presente texto ficará implícito que quando falamos sobre acidentes de trabalho tanto podem existir factores visíveis (os actos inseguros ou os designados riscos “físicos”), como factores invisíveis (aos quais parece que ainda não prestamos atenção suficiente para os descortinar – pelo menos de forma mais generalizada, quer em relação ao conhecimento técnico e pericial, quer ao nível do conhecimento científico). Assim, como já deixámos transparecer, os factores invisíveis dos acidentes de trabalho estão tendencialmente relacionados com aspectos de natureza social e cultural. A título de exemplo, é dentro deste contexto que foi construída a teoria cultural e étnica para a queda de aviões, onde é defendido que algumas características culturais já deram origem a acidentes aéreos (cf. Gladwell, 2008).

Tabela n.º 1 - Dados sobre sinistralidade laboral em Portugal.

Nº de ocorrências \ Ano	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nº total de AT	234,192	244,936	248,097	237,222	234,109	228,884	237,392	237,409	240,018
Nº total de AT (mortais)	368	365	357	312	306	300	253	276	231
Nº total de dias perdidos por AT	6,483,382	7,738,981	7,624,893	6,304,316	6,730,952	6,811,505	7,082,066	7,068,416	7,156,003

Fonte: GEP/MTSS

No último quartel do século XX, surgiu a teoria sociológica de Dwyer (2006), a qual identifica que os acidentes de trabalho são, em grande medida, o resultado de relações sociais. De certo modo podemos afirmar que este modelo (concebido essencialmente como fruto de relações sociais) está ancorado quer à perspectiva de Durkheim, onde era defendido que o social deve ser explicado pelo social, quer à perspectiva fenomenológica de Schutz, derivada da Sociologia de Max Weber (cf. Dwyer, 2006). Consideramos que esta foi uma das primeiras perspectivas que clarificou alguns aspectos invisíveis dos acidentes de trabalho, nomeadamente alguns factores sociais que contribuem para a sua ocorrência, mas que até àquele momento permaneciam “ocultos” no âmbito da sua explicação.

No âmago da teoria de Dwyer existem, essencialmente, três níveis sociais com ca-

pacidade para explicar o desenvolvimento das relações entre empregadores e trabalhadores – a recompensa, o comando e o organizacional – e, por arrastamento, do próprio fenómeno dos acidentes de trabalho; a estes três níveis (*uma discriminação mais detalhada sobre cada um destes níveis pode ser encontrada em Dwyer (2006) ou em Areosa e Dwyer (2010)*) o autor acrescenta um quarto, de carácter não-social, designado como indivíduo-membro. A importância de cada um destes níveis é construída socialmente nos próprios locais de trabalho, não é dada antecipadamente, logo, a importância de um nível num determinado contexto não significa que ele tenha o mesmo “peso” noutra realidade sócio-laboral distinta. Cada um dos três níveis sociais é, por sua vez, subdividido também em três sub-níveis, discriminados abaixo:

1) Recompensa ou incentivos:

- Materiais ou financeiros (relacionados com a intensificação do trabalho);
- Ampliação ou prolongamento do trabalho;
- Recompensas simbólicas.

2) Comando:

- Autoritarismo;
- Desintegração do grupo de trabalho;
- Servidão voluntária.

3) Organizacional:

- Subqualificação;
- Rotina;
- Desorganização.

Em resumo, estes são alguns dos factores sociais susceptíveis de originar acidentes, mas que têm sido, recorrentemente, ignorados nas análises de acidentes de trabalho. Conforme se pode verificar pela descrição anterior, existem “novos” aspectos que devem ser considerados e aprofundados para obter um melhor entendimento sobre os acidentes. Este campo de observação tem aumentado as suas dimensões de análise (cf. Areosa, 2010) e isto pode permitir a ampliação do nosso conhecimento sobre este fenómeno social (o acidente), até recentemente visto como não social ou como não tendo nenhuma influência das relações sociais. Esperamos que este texto possa contribuir, mesmo que de forma singela, para tentar desmistificar esta ideia ainda fortemente enraizada nos analistas de acidentes em Portugal.

Bibliografia

- Areosa, João (2003). Riscos e acidentes de trabalho: inevitável fatalidade ou gestão negligente?. *Sociedade e Trabalho*, 19/20, 31-44.
- Areosa, João (2009a). Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?. *Revista Angolana de Sociologia*, 4, 39-65.
- Areosa, João (2009b). O risco no âmbito da teoria social. *Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais (BIB)*, 68, 59-76.
- Areosa, João (2010). *Riscos e sinistralidade laboral: um estudo de caso em contexto organizacional*. Tese de Doutoramento. Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). Lisboa.
- Areosa, J. e Dwyer, T. (2010). Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica. *Configurações*, 7, 107-128.
- Dwyer, Tom (2006). *Vida e morte no trabalho: acidentes de trabalho e a produção social do erro*. Rio de Janeiro e Campinas: Multiação Editorial e Editora da UNICAMP.
- Gladwell, Malcolm (2008). *Outliers*. Amadora: Dom Quixote.
- Hovden, J.; Albrechtsen, E. e Herrera, I. (2010). Is there a need for new theories, models and approaches to occupational accidents prevention?. *Safety Science*, 48, 950-965.
- Pinto, José Madureira (1996). Contributos para uma análise dos acidentes de trabalho na construção civil. *Cadernos de Ciências Sociais*, 15/16, 87-119.
- Rasmussen, Jens (1997). Risk management in a Dynamic Society: A Modeling Problem. *Safety Science*, 27, 197, 183-213.
- Reason, James (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Turner, Barry (1978). *Man Made Disasters*. London: Wykeham Press.



1.º Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho realizou-se na Universidade do Porto, e entre muitos temas a Segurança Comportamental também foi debatida.



A Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho (RICOT) realizou nos dias 15 e 16 de Setembro, 2011 o 1.º Congresso Internacional sobre as Condições de Trabalho na Faculdade de Letras da Universidade do Porto (FLUP), iniciativa promovida pelo Instituto de Sociologia (IS) da mesma Faculdade. A Revista Segurança Comportamental (RSC) esteve presente no evento e falou com alguns dos intervenientes. João Areosa do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (CICS-UM) e membro do Comité da Organização, justifica a importância da iniciativa: *"as condições de trabalho em Portugal têm muitas carências e estamos aqui todos a discutir ideias, a debater estes temas, de forma a ganharmos mais conhecimento"*. Hernâni Veloso Neto (FLUP) e Pedro Martins Arezes da Escola de Engenharia da Universidade do Minho (EE-UM) também fizeram parte da organização. A mesa redonda inicial foi composta por Manuel Roxo, subinspector geral da Autoridade para as Condições do Trabalho, João Freire do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-IUL), Carlos Manuel Gonçalves (IS-FLUP) e moderada por António Garcia Pereira do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa (ISEG –UTL). Em conversa com a RSC, António Garcia Pereira defendeu que *"o tema das condições de higiene e saúde no trabalho continua ainda a ser bastante depreciado num tecido empresarial constituído na sua maioria das pequenas empresas"* e que *"é concebido como um factor de custo acrescido e não como um instrumento de melhoria do próprio funcionamento da empresa"*. João Freire salientou que a segurança e saúde no trabalho é um domínio que nasce fora da empresa e que *"as próprias organizações de trabalhadores e de profissionais devem ter o papel de chamar a atenção para a importância das questões ligadas à segurança, higiene e saúde no trabalho numa perspectiva não necessariamente reivindicativa, mas colaborando para a melhoria das condições de trabalho"*. Por seu lado, Carlos Manuel Gonçalves que conferenciou sobre o envelhecimento activo e as condições de trabalho disse-nos que *"falta fundamentalmente uma nova concepção do que são as organizações, embora estas tenham objectivos de carácter económico é importante que se debrucem também sobre as questões relativas às especificidades humanas"*. A sessão de encerramento contou com a conferência de Manuel Carvalho da Silva (CGTP-Intersindical Nacional), intitulada *"trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI"*, este foi um dos pontos altos deste encontro. Hernâni Veloso Neto, membro da organização, disse à RSC que a principal barreira para a valorização da segurança e saúde no trabalho tem a ver com a mudança de mentalidades, *"nós temos a base legislativa, mas a legislação por si só não traz práticas e valores e isso passa muito pela sensibilização das pessoas"*. As pessoas e o factor humano foram debatidos em várias comunicações, e a segurança comportamental foi apresentada conjuntamente por Natividade Gomes Augusto da RSC e por José Luiz Alves da DNV Brasil. Em conclusão, a segurança comportamental ainda não é trabalhada nas empresas portuguesas, não pelo custo mas por desconhecimento da potência deste programa, uma vez que o foco é baseado no compromisso visível da liderança, que pode ser accionado a muito baixo custo, passando essencialmente pela decisão de mudar e pela integração da segurança na estratégia da empresa, no negócio. Damos os nossos parabéns à RICOT por ter integrado o tema de «segurança comportamental» no programa deste evento. Esperamos que seja um começo de uma caminhada longa mas obrigatória!



Novos riscos sociais, velhas discussões: caminhando para uma “democracia técnica” da avaliação e percepção do risco

A avaliação da utilidade e o quão moralmente é aceitável, influencia a percepção de risco.

Viver é um risco. Todos os dias novas ameaças juntam-se a velhas ameaças. Gripe A e tsunamis juntam-se a acidentes de viação e doenças cardiovasculares, formando um conjunto de rastilhos de pólvora, cada um “desejoso” de ser o primeiro a explodir. O problema associado à novidade é que, enquanto no que se refere às velhas ameaças já nos habituámos a viver e já nos adaptámos a elas, às novas ameaças não lhes foi dada esta oportunidade.

Isto é problemático porque nos dias de hoje, o ritmo dos desenvolvimentos tecnológicos ultrapassa a velocidade com que o público em geral - leigos - detém conhecimento destes avanços, o que torna imprescindível planear e prever, para alcançar uma gestão de risco eficaz. Sem esta gestão, podemos viver com o risco mas de forma menos adaptada e inevitavelmente, menos segura. Por exemplo, se o público

apenas tiver conhecimento de novas tecnologias devido à ocorrência dum acidente, o investimento político e social no seu desenvolvimento futuro poderá ser minado, com consequências a nível social e económico (veja-se o caso da energia nuclear). Associado a isto, muitas vezes considera-se, erradamente, que o que é desconhecido para os leigos será visto como um risco, enquanto para os especialistas, conhecedores do assunto, o mesmo risco não será tão elevado. Esta ideia surge de discussões bem visíveis na sociedade: actividades que os especialistas asseguram ser de baixo risco e com elevados benefícios, os leigos vêem como uma ameaça (e.g. co-incineração de resíduos perigosos) e vice-versa (e.g. consumo de certos alimentos não saudáveis). No entanto, a investigação mostra que estas diferentes visões do risco vão para além do grau de conhecimento.

Vários estudos (e.g. Slovic, 1987) mostram que os especialistas se baseiam

por exemplo na consideração da probabilidade de ocorrência dum acontecimento e nas consequências associadas (e.g. número de fatalidades). As estimativas dos leigos, por sua vez, tendem a ser multidimensionais (Slovic, Fischhoff & Lichtenstein, 1980) e a enfatizar aspectos como por exemplo a incerteza acerca das consequências do risco (Frewer et al., 2003), o potencial catastrófico (Savadori et al., 2004) ou a forma negativa ou positiva como esse potencial risco nos faz sentir (heurística do afecto; Slovic, Finucane, Peters & MacGregor, 2007).

Outros autores defendem que a conclusão de que os dois grupos avaliam o risco de forma diferente é ilusória. Por exemplo, os leigos conseguem estimar as mortes anuais e a frequência das suas causas (Slovic, 1987), assim como os especialistas não estão imunes a erros, quando são forçados a fazer avaliações para além da informação que têm (Slovic et al., 1980).

Efectivamente, estudos recentes

a análise desse risco (Gaspar *et al.*, under review; Palma-Oliveira *et al.*, 2009; Savadori, 2004). Um exemplo foi dado por Gaskell *et al.* (2006) numa sondagem europeia que avaliou a percepção do público acerca de um conjunto de novas tecnologias: nanotecnologia, farmacogenética, terapia genética e organismos geneticamente modificados (OGMs). Nesta verificou-se que a percepção era mais positiva para a nanotecnologia, seguida pela farmacogenética e terapia genética (apesar desta última ser considerada mais arriscada que as outras) e mais negativa para os OGMs. Apesar de em geral as novas tecnologias serem vistas como um benefício, à medida que a percepção da utilidade das tecnologias diminuía, aumentava a percepção do risco, juntamente com um declínio na percepção da aceitabilidade moral e dos níveis globais de apoio. Como tal, estas diferenças de percepção de risco não têm a ver com a novidade das tecnologias (visto que todas são novas) mas com a forma como as pessoas avaliam a sua utilidade e quão moralmente aceitável é a sua aplicação em várias áreas (e.g. medicina).

Outro exemplo foi dado por Palma-Oliveira, Gaspar, Luís e Vieira (2009), que de entre as novas tecnologias, avaliaram especificamente a nanotecnologia (procedimentos que visam criar/manipular materiais à escala atómica e molecular, desenvolvendo novos produtos com características distintas nas suas propriedades, dos materiais obtidos com outras tecnologias). Um questionário online aplicado a 269 leigos em Portugal, mostrou que a sua avaliação do risco das nanotecnologias, dependia da forma como era aplicada. O desenvolvimento e aplicação ao sector alimentar e militar era visto como mais ameaçador e com maior potencial catastrófico, do que ao sector médico, vestuário e telecomunicações. Mais ainda, comparando leigos e um grupo de especialistas da área, demonstrou-se que os especialistas tinham uma percepção incorrecta de como

os leigos analisam os potenciais riscos. Estes consideravam que a avaliação dos leigos centrava-se principalmente no conhecimento (ou ausência deste), quando na realidade se basearam em dimensões mais complexas e diversificadas. Por exemplo, a avaliação que os leigos fazem da actividade militar – negativa – pode influenciar a sua avaliação da aplicação da nanotecnologia nesse sector, mesmo sem conhecimentos a este nível.

Concluindo, independentemente dos potenciais riscos serem novos ou velhos, conhecidos ou desconhecidos, importa perceber outros factores que estão na base da sua avaliação. Uma gestão de risco eficaz a este nível, deve considerar a informação diversa e igualmente útil fornecida pelas diferentes linguagens e percepções, que vão para além de simples diferenças de conhecimento. Consequentemente, dada a velocidade a que surgem novas tecnologias e actividades na sociedade, deverá existir uma “democracia técnica” que implemente uma participação integrada destas diferentes visões. Esta poderá responder de forma eficaz e rápida, permitindo que as novas tecnologias e actividades, etc., possam obter maior consenso social, sendo vistas menos como uma ameaça e mais como uma oportunidade. 

Bibliografia

- Frewer, L.J., Hunt, S., Brennan, M., Kuznesof, S., Ness, M. & Ritson, C. (2003). The views of scientific experts on how the public conceptualise uncertainty. *Journal of Risk Research*, 6, 75 – 85.
- Gaskell, G., Stares, S., Allansdottir, A., Allum, N., Corchero, C., Fischler, C., Hampel, J., Jackson, J., Kronberger, N., Mejlgaard, N., Revuelta, G., Schreiner, C., Torgersen, H. & Wagner, W. (2006). *Europeans and Biotechnology in 2005: Patterns and Trends*. European Commission's Directorate-General for Research.
- Gaspar, R., Carvalho, J., Soeiro, V. & Palma-Oliveira, J.M. (under review). *Different weights, same processes? Testing for consistent predictors in nanotechnology risk perception across applications*. Submitted for publication to Risk Analysis – Special Issue on Nanotechnology.
- Palma-Oliveira, J.M., Gaspar, R., Luis, S. & Vieira, M. (2009). Knowing Much While Knowing Nothing: Perceptions and Misperceptions about Nanomaterials. In I. Linkov, J. Steevens, (Eds.), *Nanomaterials: Risks and Benefits*. Netherlands: Springer.
- Savadori, L., Savio, S., Nicotra, E., Rumiat, R., Finucane, M., & Slovic, P. (2004). *Expert and public perception of risk from biotechnology*. Risk Analysis, 24, 1289–1299.
- Slovic, P. (1987). *Perception of risk*. Science, 236, 280–285.
- Slovic, P., Fischhoff, B., & Lichtenstein, S. (1980). Facts and fears: Understanding perceived risk. In R. Schwing & W. A. Albers (Eds.), *Societal Risk Assessment: How Safe Is Safe Enough?*. New York: Plenum.
- Slovic, P., Finucane, M.L., Peters, E., & MacGregor, D.G. (2007). The affect heuristic. *European Journal of Operational Research*, 177 (3), 1333–1352.

mostram que não é o facto das novas tecnologias serem novas ou desconhecidas para os leigos que, por si só, faz com que sejam vistas como um risco. A diferença de percepções do risco depende também do tipo de acontecimento ou actividade considerada e do contexto social que envolve

«Estudos recentes mostram que não é o facto das novas tecnologias serem novas ou desconhecidas para os leigos que, por si só, faz com que sejam vistas como um risco. A diferença de percepções do risco depende também do tipo de acontecimento ou actividade considerada e do contexto social que envolve a análise desse risco.»

Percepção de Saúde e Bem-Estar numa amostra portuguesa: apresentação de um programa de intervenção em riscos psicossociais

Embora a taxa de portugueses com *stress*, *burnout* e desordens emocionais seja alarmante, as experiências positivas no trabalho evidenciam efeitos directos na percepção de saúde e bem-estar. O programa *Health Coaching* tenta promover recursos pessoais, interpessoais e organizacionais.

R

esumo

O artigo apresenta um programa português de *Health Coaching*, contextualizado na Psicologia da Saúde Ocupacional.

Prevenção de riscos psicossociais e psicologia da saúde ocupacional positiva

A actual legislação portuguesa (Lei n.º 102/2009), consoante com a Organização Mundial de Saúde (OMS; 2009) e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (AESST, 2007), sublinha a necessidade da investigação científica no que concerne à emergência de riscos psicossociais. Os relatados como mais frequentes são a vulnerabilidade ao *Stress*, *Burnout* (síndrome de exaustão emocional, despersonalização e fraco sentido de realização profissional)

e Desordens Emocionais, que repercutem influências negativas na adaptação dos trabalhadores, no seu equilíbrio trabalho/casa e na percepção de Bem-Estar (Pereira et al, 2010). De forma a evitar estes danos, a aplicação da psicologia positiva ao contexto ocupacional, denominada por Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva, investiga variáveis que promovam organizações auto-sustentáveis, compostas por trabalhadores saudáveis. Entre essas variáveis, destacam-se o *Engagement*, *Commitment*, *Empowerment*, Satisfação e Qualidade de Vida e do Trabalho (Salanova & Schaufeli, 2009), factores que se relacionam mutuamente.

O *Engagement* é um estado de resiliência individual, coexistente com características mentais positivas, nomeadamente níveis elevados de energia, envolvimento e sentido de eficácia, que surgem como uma experiência de presença psicológica na realização das tarefas, em oposição ao *Burnout*

(Maslach & Leiter, 2008). Frequentemente decorrendo do *engagement*, o *commitment* é entendido como o estabelecimento de um compromisso normativo e afectivo para com a organização laboral, desenvolvendo condições para a promoção da motivação intrínseca. A motivação apresenta um impacto de sustentabilidade para a organização uma vez que impulsiona o desenvolvimento de tarefas com autonomia e responsabilidade, factores por sua vez constituintes do *empowerment*. Assim sendo, a percepção deste construto encontra-se directamente envolvida no desenvolvimento da organização, e na percepção de Satisfação e Qualidade de Vida e do Trabalho (Sousa, 2009). Estas variáveis, ao centrarem-se na capacidade funcional do indivíduo e da sua felicidade, apresentam um impacto muito significativo na percepção de saúde e bem-estar, colmatando os riscos psicossociais (Pereira & Sousa, 2010).



Percepção de saúde e bem-estar na população portuguesa

Sequentemente e de forma a compreender os riscos psicossociais mais eminentes na cultura organizacional portuguesa e os factores de adaptação mais procurados pelos respectivos trabalhadores, analisou-se estatisticamente uma amostra de 899 portugueses (Azevedo, 2010).

Essa análise concluiu que a percepção de um aumento da sobrecarga laboral prediz o desenvolvimento de riscos psicossociais (Azevedo, 2010), nomeadamente, a vulnerabilidade ao *stress*, *burnout* e desordens emocionais, por sinal, também bastante dependentes da vulnerabilidade ao *stress*. Contrariamente, o *engagement* mostrou ser um forte indicador da percepção de saúde e bem-estar nos portugueses, e ainda um factor preditor do *commitment* e do

empowerment (Azevedo, 2010). Tanto o *engagement* como o *commitment* revelaram-se como factores de adaptação ao fluxo laboral, desenvolvendo Satisfação com a Vida e o Trabalho (Azevedo, 2010). A satisfação evidenciou ainda um efeito preditivo da Qualidade de Vida e do Trabalho, que desenvolvem nos portugueses o aumento da percepção de saúde, bem-estar e mecanismos de *coping* (capital psicológico) (Azevedo, 2010).

Health coaching model: criação de um programa de avaliação e intervenção em riscos psicossociais

A partir destes resultados, o *Health Coaching* surge como um programa de avaliação e intervenção em riscos psicossociais, procurando condições de desenvolvimento humano e organizacional, através da promoção de recursos pessoais, recursos que fomentem o equilíbrio Indivíduo-Trabalho e recursos que apontem para maiores índices do *empowerment* individual, colectivo e organizacional (Pereira et al, 2010). Nesse sentido, o programa investe em actividades que promovam o suporte social, a partir de técnicas dirigidas para as relações sociais funcionais, para canais abertos de comunicação e para a regulação e expressão de emoções positivas (Azevedo, 2010). Como complemento aos recursos pessoais destacados e visto que o *engagement* se apresentou como forte indicador de saúde mental, o *Health Coaching* incide também em dinâmicas que potencializam o alinhamento de valores e expectativas entre o trabalhador e a organização (Azevedo, 2010). Além disso e uma vez que o construto se revelou também como promotor do *commitment* e do *empowerment*, não faria sentido ignorar a probabilidade que o sentimento de identidade e congruência para com a organização, motiva os trabalhadores à continuidade de tarefas com vínculo e prazer, acarretando-lhes a percepção de eficácia, e sentimentos de absorção no trabalho (Azevedo, 2010). Desta forma, a percepção de *engagement* surge também no *Health Coaching*, como uma ferramenta a ser potencializada, objectivando o equilíbrio positivo na interacção trabalhador-trabalho, com repercussões no *empowerment*. Complementarmente e para que o *empowerment* seja verdadeiramente eficiente, o modelo investe em estratégias de gestão do *stress* e promoção da eficácia (Azevedo, 2010).

Conclusão

Apesar da taxa de portugueses com *stress*, *burnout* e desordens emocionais ser alarmante, constatou-se que as experiências positivas no trabalho evidenciam efeitos directos na percepção de saúde e bem-estar (Azevedo, 2010). Assim, o *Health Coaching*, que surge a partir do estudo desenvolvido com uma amostra portuguesa de largo espectro, tenta promover recursos pessoais, interpessoais e organizacionais, desenvolvendo efeitos positivos na dinâmica indivíduo-organização-relação trabalho/casa.

Em forma de conclusão, sublinha-se que o modelo foi aplicado em docentes, técnicos de saúde e polícias de segurança pública, ficando evidenciado na avaliação da sua intervenção, a forte possibilidade do *Health Coaching* criar condições para que o local de trabalho signifique para os portugueses um local de prazer e potencialização de saúde (Loureiro, 2010).

Bibliografia

- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities, AESST.
- Azevedo, L. (2010). *Promoção da Saúde e Bem-Estar em Local de Trabalho: criação de um programa de avaliação e intervenção em riscos psicossociais*. Dissertação de Mestrado no âmbito da Psicologia Clínica e da Saúde. Ismai: Castelo da Maia.
- Lei n.º 102/2009, Assembleia Da República. Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no Trabalho. Diário da República, 1.ª série — N.º 176
- Loureiro, C. (2010). *Percepção da Saúde Psicológica face ao fluxo/sobrecarga de trabalho na polícia de segurança pública: resultados de uma intervenção com base em modelos da Psicologia da Saúde Ocupacional Positiva*. Dissertação de Mestrado no âmbito da Psicologia Clínica e da Saúde. Ismai: Castelo da Maia.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 3, 498 – 512.
- Organização Mundial de Saúde (2009). Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional environment: advice to employers and worker representatives. *Protecting Worker's Health series*, 6. Geneva: World Health Organization.
- Pereira, J., Pereira, M., Azevedo, L. & Loureiro, M. (2010). *Vulnerabilidade ao Stress, Desordens Emocionais, Qualidade de Vida e Bem-estar em Cuidadores Formais de Idosos Institucionalizados*. VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho: Braga.
- Pereira, J., Pereira, M., Loureiro, M., Sousa, D., Lopes, P. & Azevedo, L. (2010). *Modelo de Psicologia Positiva no Trabalho*. Ismai: Castelo da Maia.
- Pereira, J. & Sousa, D. (2010). *Quality of life and Job Satisfaction: Multicultural Perspective*. 9th Congerence of the European Academy of Occupational Health Psychology. Pontifical Urbaniana University: Rome.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2009). *El Engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sousa, D. (2009). *Qualidade de Vida e Satisfação no Trabalho: Perspectiva Multicultural*. Dissertação de Mestrado no âmbito da Psicologia Clínica e da Saúde. Ismai: Castelo da Maia.



Revista Angolana de Sociologia
Nº 7
Junho de 2011
ISSN 1646-9860

A **Revista Angolana de Sociologia** publica textos da autoria de investigadores sociais, angolanos e de outras nacionalidades. Trata-se de um espaço de debate sobre temas actuais e relevantes não apenas da sociedade angolana, mas também das sociedades africanas e do mundo contemporâneo em geral. O espírito da *Revista Angolana de Sociologia* é estimular o debate, acolhendo e difundindo textos que contribuam para um diálogo transdisciplinar.

Sumário e encomendas: <www.edicoespedago.pt>

Contacto: <revistangolanasociologia@yahoo.com.br>

PRINCIPAIS ARTIGOS

João M. Paraskeva, 'Existem [mesmo] pecados para lá do Equador'. Por uma nova teoria crítica

Jacinto Rodrigues, Desenvolvimento e sustentabilidade ecológica

António Pedro Dóres, Medo e vergonha: emoções comunitárias e emoções sociais

Sociedade colonial angolana

Paulo de Carvalho, Estrutura social da sociedade colonial angolana

Paula Morgado, Breve análise sobre o nativismo africano: sua relação ambígua com o poder colonial português

Lusofonia

Víctor Barros, A lusofonia como retrato de família numa casa mítica comum

José Filipe Pinto, Da CPLP à Comunidade Lusófona: o futuro da lusofonia

Francisco Soares, Literaturas lusófonas

Anabela Cunha, Influência da literatura brasileira na literatura angolana

Entrevistas

Cláudio Fortuna entrevista *Nataniel Ngomane*: "Não sou lusófono porque a minha matriz fundamental é bantu"

Ana T. Solano-Campos entrevista *Donaldo Macedo*: "Repensando a Pedagogia Crítica: para além da decepção dos liberais"

HEALTHY GENERATION cria e promove programas de saúde e bem-estar em contexto laboral - CARRIS é um dos seus clientes! Em 2011 tornou-se parceiro da Revista Segurança Comportamental!



Em 1 de Setembro de 2011, a Healthy Generation junta-se à Revista Segurança Comportamental, tornando-se seu parceiro na área da saúde e bem-estar. A Healthy Generation é uma empresa portuguesa que proporciona aos seus clientes Programas de Saúde, Bem-Estar e Prevenção de Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho (LMERT).

Nascida em 2006, foi pioneira na implementação de programas de ginástica laboral em Portugal, ideia que surgiu do espírito empreendedor de três amigos, que sempre tiveram por objectivo profissional, promover uma sociedade mais activa e saudável.

Tendo em conta que a maioria das pessoas passa em média 1/3 do dia no local de trabalho, é fundamental manter uma boa qualidade de vida a este nível, a fim de promover a saúde mental e o bem-estar físico e psicológico.

O termo qualidade de vida no trabalho representa o grau em que os funcionários de uma empresa são capazes de satisfazer as necessidades pessoais, através das suas experiências no contexto organizacional. Se por um lado, as aspirações dos colaboradores em relação ao seu bem-estar e satisfação no trabalho são importantes, o mesmo acontece em relação ao interesse e objectivos que a organização tem sobre o trabalhador. Desta forma existe uma interacção sistémica entre as características individuais e organizacionais. A nível laboral, a realidade é muito diversificada.

Por vezes as condições de trabalho não proporcionam segurança física e emocional, outras vezes não satisfazem as necessidades sociais nem promovem a auto-estima. Actualmente as organizações percebem a importância da qualidade de vida no trabalho. Se for pobre, pode originar insatisfação e comportamentos de risco, absentismo, etc. Pelo contrário, se for elevada, conduz a um clima de confiança e satisfação promovendo um aumento de desempenho na realização dos objectivos propostos.

À revista segurança comportamental, a Healthy Generation diz que "(...) hoje em dia, fruto dos excelentes resultados obtidos junto dos colaboradores dos nossos clientes, dispomos de um leque de soluções mais alargado, que inclui os serviços de «chair massage», «healthy check-up», «palestras wellness» ou «aulas de ginástica pós-laboral». Com estas actividades, pretendemos transmitir conhecimento para aumentar as competências de risco face aos perigos que afectem o bem-estar e a saúde de todos trabalhadores, diariamente". Conta já com vários clientes, como por exemplo a Caixa Geral de Depósitos, a EDP, a Nestle, a Philips, a Xerox, entre outras. Queremos também referir a CARRIS a quem damos os nossos parabéns pelo dinamismo demonstrado na imagem que ilustra esta breve notícia.

Sandra Sousa
Redacção

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 o programa de segurança e saúde comportamental.

Questão (José Gomes Silva) – *Sou técnico superior de segurança e higiene no trabalho, gostava de propor à gestão da empresa onde trabalho o programa comportamental de segurança, já que a maioria dos nossos acidentes de trabalho têm causa em erro humano. Por onde poderei começar?*

Resposta (Direcção) – A sua questão é bastante pertinente, posso dizer-lhe que embora o começo seja idêntico para qualquer empresa materializando-se num diagnóstico, já a concepção, desenvolvimento e implementação do plano de acção deverá ser particularizado a cada realidade laboral. O diagnóstico é como fosse a fotografia da realidade laboral onde se encontra actualmente, esta fase deverá caracterizar essencialmente a cultura de segurança, realizar uma análise SWOT do vosso sistema de gestão de segurança, assim como a caracterização desse mesmo sistema. Se conhecer bem a sua realidade laboral e o seu sistema de gestão de segurança saberá como conceber e implementar o seu plano de acção. Nunca deve deixar de ter como objectivo final a criação e promoção de relações interdependentes, com trabalhadores rigorosos, disciplinados, e com capacidades e competências de risco, ou seja, trabalhando para uma cultura de segurança de excelência e interdependente. Independentemente das ferramentas que escolher para executar o seu plano de acção deverá ter como base os princípios da ciência andragógica, especialmente no diálogo. A base do programa de segurança e saúde comportamental é o diálogo, não é a auditoria e muito menos a inspecção. A fase da monitorização do desempenho do sistema de gestão de segurança com a integração do programa comportamental torna-se de extrema importância, já que só assim poderá medir a sua evolução e posicionar as alterações da fotografia inicial, avaliando o caminho que lhe falta percorrer. A sua questão fala do "erro humano", aconselho a não tratar o erro humano de forma generalizada, já que existem vários tipos de erros e associado a cada um deles temos medidas de intervenção distintas. Mas o mais importante mesmo na sua fase é convencer a gestão a comprometer-se com a segurança. Prepare bem a apresentação desta temática, antevêja as questões que lhe possam colocar. Esta fase é a mais importante, se a gestão não se mostrar visivelmente comprometida, então irá ser muito difícil. Para que o seu futuro programa comportamental chegue a bom porto comece por comprometer a gestão!

Natividade Gomes Augusto
Direcção

Programa "GO SAFE / MOC – Mudança Orientada por Comportamento" da DNV, com inclusão do módulo de "desenvolvimento e percepção dos riscos"



MANAGING RISK

Quando se desenvolve programas voltados para melhorar a segurança a partir do comportamento das pessoas, normalmente deparamos-nos com uma questão importante: como melhorar a percepção dos riscos das pessoas. Uma boa parte dos comportamentos de risco observados é oriunda, de alguma forma, da percepção dos riscos. Observamos que, mesmo trabalhando intensamente para informar as pessoas sobre os riscos numa determinada actividade, o significado destes riscos será dado pelas próprias pessoas. Ou seja, é cada indivíduo que dimensiona o risco segundo a sua própria escala e ainda aceita ou não o risco levando em conta um balanço que faz sobre benefícios versus custos envolvidos. Cada pessoa possui um nível confortável para os riscos e é algo pessoal e intransferível. Mas isto não quer dizer que não possa ser desenvolvida a percepção dos riscos. A DNV desenvolveu e incluiu no Programa Go Safe / MOC – Mudança Orientada por Comportamento, um módulo especial para tratar deste assunto.

José Luiz Alves
Consultor Principal na DNV – Det Norske Veritas
Consultor AD HOC da Revista SC

Abordagem Integrada da DUPONT (Integrated Approach - DnA) dá às empresas a possibilidade de construir um programa eficaz para aplicar um entendimento holístico acerca daquilo que rege o comportamento humano



Apesar das regras de segurança rigorosas, da análise metódica dos indicadores de sinistralidade e de abrangentes sistemas de gestão de segurança, muitas empresas continuam a ter incidentes. Há muito que se pensa que as metodologias de segurança comportamental são a chave para aumentar a resiliência a tais eventos, mas recentes abordagens mostram que são apenas uma parte da solução. A DUPONT começou por integrar aspectos da psicologia cognitiva nas suas metodologias de gestão de segurança, tornando possível chegar ao porquê das pessoas agirem de forma segura (ou insegura). A Abordagem Integrada da DuPont (Integrated Approach - DnA) dá às empresas a possibilidade de construir um programa eficaz para aplicar um entendimento holístico acerca daquilo que rege o comportamento humano e, dessa forma, antecipar o risco e assim permitir às empresas adaptarem-se com mais sucesso às alterações das condições e contextos. Por esta razão, a abordagem baseia-se na premissa de que os mecanismos de aprendizagem, tais como a filosofia baseada no comportamento, e os factores sociais, tais como a cultura, as normas e a forte liderança, se conjugam de modo a influenciar os pensamentos, as crenças e os valores. Em última análise, alterar a forma como as pessoas pensam acerca da segurança pode ser uma ferramenta eficaz para lidar com a segurança e permite às empresas gerir o risco de forma pró-activa e não reactiva.

Hélder Figueira
DuPont Sustainable Solutions - Portugal



13, Janeiro, 2012 | INSTITUTO PIAGET Seminário em SHST

"Do Comportamento e Cultura de Segurança à Avaliação da Exposição Profissional a Agentes Químicos"

Exposição Profissional a Agentes Químicos" - no Campus Universitário de Almada.

A segurança e saúde comportamental será alvo de trabalho neste seminário reforçando mais uma vez a actualidade e pertinência do tema. O seminário inclui dois painéis. O primeiro focado nesta temática do comportamento de segurança e saúde, abordando o programa de segurança e saúde comportamental, bem como a cultura e clima de segurança e saúde. O segundo salienta os riscos químicos concretamente o risco actual de exposição ao amianto e a avaliação da exposição profissional a agentes químicos.

A estrutura deste encontro procura reflectir a complementaridade destes temas, sobre os quais os nossos profissionais e organizações precisam de reflectir, a importância do factor humano, das suas percepções e comportamentos, na identificação dos perigos e controlo de riscos.

O seminário irá contar com a participação de oradores especialistas nas diversas áreas abordadas, concretamente, de Natividade Gomes Augusto (Dr^a) da Revista Segurança Comportamental, de Maria Odete Pereira (Doutora) do IPS-ESCE, de Maria do Carmo Proença (Dr^a) e de Ana Cruz Nogueira (Eng^a) do Instituto Ricardo Jorge.

A participação é gratuita! As inscrições podem ser realizadas através do email: rleite@almada.ipiaget.org. Desejamos que este seminário seja um momento de partilha e reflexão, no qual esperamos que a segurança e saúde comportamental tome destaque, contribuindo para trabalhadores e organizações mais seguras e saudáveis!

No próximo dia 13 de Janeiro de 2012 irá ter lugar o Seminário em SHST - "Do Comportamento e Cultura de Segurança à Avaliação da

Rui Mendes
Consultor AD HOC da RevistaSC

REVISTA SC apresenta comunicação no I Encontro Internacional de Trabalho, Organizações e Profissões

A Associação Portuguesa de Sociologia (APS), através da secção Trabalho, Organizações e Profissões (TOP), realizou nos dias 7 e 8 de Julho do corrente ano, o I Encontro Internacional TOP. O referido evento teve lugar nas instalações da Faculdade de Letras da Universidade do Porto (FLUP), onde marcaram presença várias dezenas de participantes. Aqui foram debatidas diversas comunicações, dentro desta temática, das quais resultaram frutuosa resultados. Porém, não posso deixar de destacar a comunicação apresentada por João Areosa, Natividade Gomes Augusto, Carlos Ferreira e Sónia P. Gonçalves (membros da Revista Segurança Comportamental), intitulada *"A segurança comportamental e o mundo do trabalho"*. Nesta comunicação foram desenvolvidos os conceitos e os principais pressupostos da segurança comportamental, assim como, a abordagem do novo paradigma de gestão da segurança, que adota uma postura proactiva face à temática, tendo como foco as pessoas, o acto e o comportamento. Apresentou-se também a versão preliminar do conceito desenvolvido pela equipa segurança comportamental, entre 2010 e 2011, em que as contribuições transpuseram as fronteiras portuguesas. Após esta data, este conceito já sofreu evolução. Assim, actualmente, designamos por segurança comportamental uma *"abordagem multidisciplinar que visa estudar as acções humanas a partir da análise da capacidade dos indivíduos ou grupos para identificarem os perigos e controlarem os riscos existentes num dado local e contexto, actuando através de um conjunto de modelos, métodos, técnicas e ferramentas que visam motivar actos seguros, de forma a eliminar ou reduzir a possibilidade de ocorrência de eventos indesejáveis para as pessoas e colectividade (sociedade)"*. Sabemos que quando trabalhamos com o factor humano, o conhecimento teórico e empírico tem dificuldade em atingir um fim, já que o ser humano é extremamente complexo e difícil de conhecer na sua totalidade. Tendo por base este pressuposto, vemos este conceito em processo de evolução, sendo a melhoria contínua uma constante. Ainda deste evento, realizado na FLUP, teremos como resultado a publicação de um livro, cuja data será divulgada brevemente. Naturalmente que esta obra irá honrar quer a comissão organizadora, quer todos os participantes do evento, incluindo os da revista segurança comportamental.

João Areosa
Conselho Editorial

Ficha Técnica

Directora:
Natividade Gomes Augusto
directao@segurancacomportamental.com
Editor:
Daniel Viana Martins
geral@segurancacomportamental.com
Relações Públicas e Imprensa:
José Encarnação
Helena César
imprensa@segurancacomportamental.com
Comercial:
Ricardo Santos
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)
Leonora 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 P. Gonçalves, Psicóloga. Doutorada em psicologia do trabalho e das organizações pelo ISCTE-IUL. 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 Fújão (ISEC), César Augusto (Bonduelle Portugal), 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 Naldony (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. Minho), Rui Mendes (Inst.Piaget), 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 Gavanha (EDP), José Santos (GalPenergia), Madalena Salavessa (SO), Maria Aurora Gonçalves (UFO), Maria do Carmo Moutinho (Cimpor), Maria Helena Adão (CLC, Companhia Logística de Combustíveis, SA), Maria João Oliveira, Mario Bastos (Lusoponte), Rita Ferreira (Ecosuáde), Sérgio Penedo (Schindler), Tânia Santos (ConsulSafety).
comprometidos@segurancacomportamental.com
Colunistas (n.º4):
Ana Teresa Verdasca, Carlos Dias Ferreira, Caroline Pajot, Cátia Oliveira, Cecília Loureiro, Daniela Sousa, Diogo Júdice, Elsa Montoya, Hernani Veloso Neto, João Areosa, João Paulo Pereira, Joaquim Almeida, José Luiz Alves, José Palma-Oliveira, Ludovina Azevedo, Luís Farinha, Luiz de Miranda Júnior, Maria João Pereira, Natividade Gomes Augusto, Paula Paulino, Rita Borges das Neves, Rui Gaspar, Teresa Costa.
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
Tiragem: 5000 exemplares | Depósito Legal n.º 312260/10 | ISSN n.º 1647 - 5976 | ERC n.º 125894 | INPI n.º 20091000031258

Quizz

de Segurança e Saúde



2012

Revista Segurança Comportamental

A revista segurança comportamental vai comemorar o dia 28 de Abril, 2012 - dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho promovido em todo o mundo pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – através de um *Quizz sobre Segurança e Saúde*, acompanhado de um jantar.

VENHA PARTICIPAR!

Partilhe conhecimento e promova a segurança e saúde em Portugal!

O(s) vencedor(es) será(ão) simbolicamente premiado(s)!

Valor de participação: 47,00 euros (inclui jantar)

Local: Lisboa, restaurante “O Apeadeiro”

Peça mais informações em geral@segurancacomportamental.com

O poder do
comportamento

na segurança,
na saúde
e no ambiente.

Salvaguardamos
a vida humana,
o ambiente
e a propriedade!