

Segurança Comportamental



Ano 4 | Número 8 | 1.º Semestre 2014 | Preço Portugal: 6,90€
Publicação Semestral www.segurancomportamental.com

Gestão da segurança baseada em comportamentos pode **REDUZIR ACIDENTES DE TRABALHO ATÉ 69%**. Os observadores têm papel fundamental

Campanha da EU-OSHA para biénio 2014-2015 é sobre riscos psicossociais

João Eduardo Rodrigues

A SEGURANÇA NÃO DEVE INSISTIR NAS CONDIÇÕES quando as causas são os comportamentos

SOMINCOR CUMPRE A 100% os princípios de gestão da segurança baseada em comportamentos, com intervenção da **PROATIVO**



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL
NA SOCIEDADE
FAMÍLIA | ESTRADA



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL
NO TRABALHO
SETOR EÓLICO | SETOR LABORATORIAL



CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS
OBSERVAÇÕES/AUDITORIAS |
LEAN PEOPLE | COMUNICAÇÃO

V WORKSHOP SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL

17 de junho de 2014 | ISEC – Instituto Superior de Educação e Ciências | Lisboa

Os interessados em participar 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 | contato e-mail e telefónico | identificação temática (comunicações | oficinas de trabalho | posters) | participação (teórica ou prática) | 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. Os artigos finais terão possibilidade de serem publicados na Revista Segurança Comportamental.

IDENTIFICAÇÃO TEMÁTICA

Comunicações | Posters

- Tema 1: Cultura de segurança e saúde
- Tema 2: Mudança comportamental em segurança e saúde
- Tema 3: Intervenção em riscos psicossociais
- Tema 4: Andragogia nos programas de segurança e saúde comportamental

Oficinas de Trabalho | Posters

- Oficina 1: Liderança efetiva em segurança e saúde
- Oficina 2: Observações comportamentais de segurança e saúde
- Oficina 3: Causas raízes na investigação de acidentes e incidentes de trabalho

DATAS-LIMITE

- Envio de resumos: 30 de março de 2014
- Notificação da decisão: 20 de abril de 2014
- Envio do artigo final: 30 de maio 2014

COMISSÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

Ana Paula Caldeira (Consultora SST), Carlos Dias Ferreira (Consultor SST), Carlos Gomes de Oliveira (ISEC), Carlos Marques (ISEC), Celestino Martins (CIMPOR - uma empresa InterCement), César Augusto (Seda International Packaging Group), Diogo Júdice (ANSR), Ema Sacadura Leite (Hospital Santa Maria), Hamilton Júnior (Univ. do Paraná), Hernâni Veloso Neto (Univ. do Porto), João Areosa (CICS, ISLA Leiria), José Gavancha (EDP), José Luiz Alves (Interface - 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), Sónia Gonçalves (ISCTE-IUL e Instituto Piaget).

09H00 - RECEPÇÃO

09H30 - SESSÃO DE ABERTURA

Pedro Pimentel Braz (*Inspec-geral do Trabalho da Autoridade para as Condições de Trabalho*)

Cristina Ventura (*Presidente do ISEC - Instituto Superior de Educação e Ciências*)

Emília Telo (*Ponto Focal da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho*)

Natividade Gomes Augusto (*Directora da Revista Segurança Comportamental*)

10H00 - COMUNICAÇÕES

Moderadores:

Ana Paula Caldeira (*Revista SC, Consultora SST*)

Celestino Martins (*Revista SC, CIMPOR - uma empresa InterCement*)

Tema 1: Cultura de segurança e saúde

Tema 2: Mudança comportamental em segurança e saúde

11H15 - COFFEE BREAK - Exposição de Posters

Moderadores:

Rosa Bernardo (*Revista SC, Consultora SST*)

José Gavancha (*Revista SC, EDP - Gestão Produção de Energia, S.A.*)

Tema 3: Intervenção em riscos psicossociais

Tema 4: Andragogia nos programas de segurança e saúde comportamental

14H00 - OFICINAS DE TRABALHO

Oficina 1: Liderança efetiva em segurança e saúde

Responsáveis:

Carlos Ferreira (coord.) (*Revista SC, Consultor SST*)

Sónia P. Gonçalves (*Revista SC, Instituto Piaget*)

Oficina 2: Observações comportamentais de segurança e saúde

Responsáveis:

Natividade Gomes Augusto (coord.) (*Revista SC, PROATIVO*)

Consultoria e Formação)

Paulo Lima (*Revista SC, Instituto Politécnico de Setúbal*)

Oficina 3: Causas raízes na investigação de acidentes e incidentes de trabalho

Responsáveis da Oficina:

César Augusto (coord.) (*Revista SC, Seda International Packaging Group*)

João Areosa (*Revista SC, CICS, ISLA Leiria*)

15H45 - COFFEE BREAK - Exposição de Posters

16H00 - RESUMOS DAS OFICINAS

Coordenadores das oficinas de trabalho

17H00 - SESSÃO DE ENCERRAMENTO

Toda a organização do evento será subordinada ao tema “Diálogo e Disciplina Operacional”.

JUNTE-SE E FAÇA A DIFERENÇA!

Para mais informações:

T: 216 022 572 | e-mail: workshop@segurancacomportamental.com
www.workshopssc.wordpress.com | www.segurancacomportamental.com



Segurança
Comportamental



European Agency
for Safety and Health
at Work

ProAtivo



Instituto Superior de
Educação e Ciências



epav



UNIVERSITÉ PARIS
GUSTAVE EIFFEL



ACT

SOCIEDADE

FAMÍLIA | 4

IDOSOS: TRABALHO, FAMÍLIA E SOCIEDADE
Maria da Conceição Couvaneiro

ESTRADA | 8

INTERCÂMBIO TRANSFRONTEIRIÇO DE INFORMAÇÕES
SOBRE INFRAÇÕES ÀS REGRAS DE TRÂNSITO
RELACIONADAS COM A SEGURANÇA RODOVIÁRIA - A
AVALIAÇÃO DA DIRETIVA 2011/82/UE
Luís Miguel Pereira Farinha

GRANDE REPORTAGEM | 20

JOÃO EDUARDO RODRIGUES

DIRETOR DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO DA
SONAE

TRABALHO

SETOR EÓLICO | 12

EMPREGOS VERDES E A SEGURANÇA E SAÚDE NO
TRABALHO - SETOR EÓLICO
Inês Carromeu, José Gavancha

SETOR LABORATORIAL | 16

ATITUDES E COMPORTAMENTOS DE SEGURANÇA
EM LABORATÓRIOS ESCOLARES - TEORIA *VERSUS*
REALIDADE
Patrícia Fradinho

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

OBSERVAÇÕES/AUDITORIAS | 26

PROCESSO DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE
BASEADO EM COMPORTAMENTOS - O PAPEL DOS
OBSERVADORES PREVENTIVOS DE SEGURANÇA
Natividade Gomes Augusto

LEAN PEOPLE | 32

LEAN PEOPLE DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
Ana Paula Caldeira

COMUNICAÇÃO | 37

COMUNICAÇÃO INTERNA EM SEGURANÇA, SAÚDE E
AMBIENTE: DIFICULDADES EM ENCONTRAR O TOM
CERTO!
Martín Fernández Henrik

ENCONTROS SC | 40

REQUISITOS DE GESTÃO DE SEGURANÇA
BASEADA EM COMPORTAMENTOS SÃO
APLICADOS AOS ENCONTROS DA REVISTA
SEGURANÇA COMPORTAMENTAL
Sandra Sousa, Daniel Viana Martins

BREVES | 45

SOMINCOR CUMPRE A 100% OS
PRINCÍPIOS DE GESTÃO DA SEGURANÇA
BASEADA EM COMPORTAMENTOS, COM
INTERVENÇÃO DA PROATIVO, SOBRE
INCIDENTES DE TRABALHO

Edição redigida segundo o novo acordo ortográfico.

A crise na segurança e saúde pode promover a sua excelência!

Crise, crise, crise ... momento ingrato para a segurança e saúde. Ser mais ou menos ingrato depende do ângulo de visão de cada um sobre a situação. O sistema legal, o sistema de gestão da segurança e saúde e as pessoas que vivem esses sistemas, são os três fatores que contribuem para caracterizar cada nível evolutivo de segurança e saúde no trabalho.

Caro empresário, cumpre os requisitos legais, mas com dificuldade? Não tem capacidade económica para criar um sistema de gestão afinado com todos os procedimentos, instruções que considera necessário? Pensa que é necessário despende muito dinheiro para integrar o fator humano na segurança? São questões que já lhe devem ter passado pela cabeça, tenho a certeza!

Posso ajudá-lo e dizer-lhe que para além do cumprimento dos requisitos legais, não é obrigatório implementar um sistema de gestão de segurança para integrar o fator humano, embora isso possa ajudar.

Pense na importância das pessoas na segurança e saúde para o seu negócio. Se é empresário, já deve ter identificado os seus *stakeholders*, definir o valor que deve entregar a cada um, otimizando o fluxo da cadeia desses valores. Claro que para além dos seus clientes, dos parceiros e comunidade também os seus trabalhadores fazem parte dos seus *stakeholders*.

Com ordenados em processo decrescente, qual o valor que pode entregar aos seus trabalhadores? João Paulo Pinto (2009) diz que as organizações vencedoras tratam os seus trabalhadores tanto ou melhor que os seus clientes, ou seja, estes devem sentir-se satisfeitos com o valor que a organização lhes oferece. Caro empresário, não lhe restam grandes hipóteses, para colaboradores com ordenados baixos em tempo de crise têm que incrementar o valor que lhes oferece. Mas como se faz isso? Torne-se líder e deixe de ser somente gestor. Aliás se não o fizer, e se só estiver concentrado nas vendas e clientes, o seu negócio não irá sobreviver e muito menos progredir. Aprenda a ser líder! Faça com que os seus trabalhadores se sintam bem e felizes. Dê atenção aos seus trabalhadores como dá à sua família de forma genuína, preocupe-se com eles, não tenha receio de admitir os seus erros, seja transparente, seja leal, reconheça de forma justa e verdadeira, permita a igualdade de oportunidades, dê *feedback* positivo, seja cordial, seja disciplinado e cumpridor, dê o exemplo em ações daquilo que proclama e pede, partilhe, promova a participação, deixe espaço para a crítica construtiva, seja comunicativo eficazmente e seja objetivo. Os *outputs* da cadeia de valor dos seus trabalhadores deverão ser a cultura de qualidade e segurança, autonomia, atitude de inconformismo, melhoria contínua, senso de propriedade, de partilha e de cuidar do outro. Faça o exercício de encontrar estes *outputs* nos conteúdos desta edição.

Mas atenção se iniciar o seu processo de mudança, tenha a noção plena de que este processo é vagaroso, trabalhoso e de resistência. A literatura fala entre 2 a 5 anos em processo de mudança para que todos os trabalhadores estejam «a bordo» de mais segurança, de mais qualidade, de mais produtividade e de mais inovação. Se ainda não iniciou o seu processo de mudança rumo à excelência em segurança e saúde, comece já, porque isso é bom para a segurança e saúde e também é bom para o negócio! 🍀



[Handwritten signature]

Diretora

direcao@segurancacomportamental.com

Tema de Capa:

Diretor de saúde e segurança no trabalho da SONAE - João Eduardo Rodrigues.

«A segurança não deve insistir nas condições quando as causas são os comportamentos. A segurança comportamental é um tema que poucos dominam e a maioria das empresas não a abordam de forma correta.»



Idosos: trabalho, família e sociedade

Perante o envelhecimento da população é necessário criar condições para que os idosos permaneçam participantes ativos, durante a sua vida, tanto no ponto de vista social, laboral como económico. Tudo isto exige um verdadeiro diálogo que tenda a minimizar os efeitos da competitividade e aprofunde os laços entre gerações.

Viver mais pode considerar-se um estimável progresso civilizacional. Anseia-se, contudo, não apenas por viver mais mas por viver melhor. Para tal é necessário atender ao impacto decorrente deste facto, na estrutura social existente. Proceder aos ajustamentos e atender às novas configurações da estrutura demográfica. Em períodos conturbados, como os que se vivem, as questões que se agudizam, de forma estrutural, no mundo do trabalho afetam, principalmente, as populações mais vulneráveis nas quais se incluem os idosos e também os jovens. Na família as questões colocam-se com muita relevância não só porque esta sofreu profundas alterações, enquanto modelo organizativo, sendo hoje de menor durabi-



lidade as relações, como também, devido à maior longevidade dos seus membros. A desestruturação/reestruturação das famílias agrega, no mesmo núcleo, diferentes progenitores: pais, filhos avós, bisavós, havendo razões para, como no caso dos filhos serem referidos, “os meus os teus e os nossos” já que estes podem provir das diferentes ligações. No que se refere ao trabalho fala-se de envelhecimento ativo, como forma de combater as dificuldades económicas e de manter os idosos úteis e saudáveis e, ao mesmo tempo, de melhorar a economia, diminuir a pressão sobre os sistemas de saúde e da segurança social, nomeadamente nas reformas. Os estudiosos do envelhecimento (psicólogos, sociólogos gerontólogos, economistas, entre outros) referem-no e os políticos anunciam-no e proclamam-no, com preo- cupação, nos seus programas eleitorais.

Os governos, conscientes do impacto do envelhecimento demográfico que decorrentes outros, das melhores condições de saúde e de higiene, proclamam medidas, fazem declarações, estabelecem acordos, com vista a minimizar os impactos decorrentes desta situação. Após 2012 ter sido consagrado como “No Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade Entre Gerações” (AEEASEGs, 2012) muitas medidas foram sendo anunciadas para implementar o paradigma do envelhecimento ativo. Tal ocorreu no prosseguimento da Convenção celebrada entre os Países Europeus em 2011. Pretendeu, esta Convenção, estabelecer um plano estratégico e operacional com vista a permitir a criação de políticas para um envelhecimento ativo, otimizando os cuidados de saúde, limitando os cuidados a dispensar e as pressões económicas e sociais deste tipo de cuidados. Proporcionar, enfim, maior qualidade ao envelhecimento. Nos dias 13 e 14 de junho de 2013, foi assinada a Declaração de Dublin em King’s Inns (European Commission, 2013). Esta pretende dar expressão à vida ativa e com saúde e o compromisso de criar uma Europa amiga dos idosos. Tendo presente o fenómeno generalizado do envelhecimento da população é necessário criar condições para que os idosos permaneçam participantes ativos, durante a sua vida, tanto no ponto de vista social, laboral como económico. Tal prevê, entre outros: as acessibilidades, o bem-estar, a inclusão e a capacidade de decidir e de desenvolver projetos. De estar “incluído” de pleno direito. Outras medidas locais são avançadas a fim de superar as dificuldades dos sistemas de apoio social. O tempo de cessação da atividade prolonga-se agora mais. Mas... paradoxo. As dificuldades agudizam-se neste período de transição. Com o crescente desemprego, procurar trabalho, com mais 40 é ficar sujeito a ouvir: “*Hum... Já é velho demais para trabalhar*”. E, não raro, acrescentam: “*tem um grande currículo... irá pois ter dificuldade em ser aceite*”. Que se dirá então dos de 65 ou mais anos? As exigências no trabalho também mudaram. Dados os grandes avanços tecnológicos que ocorrem, surgem desajustamentos, a que as empresas de recrutamento não ficam alheias. As tecnologias estão em constante rotação e, os idosos não estão, na generalidade, aptos a tal. No que concerne a professores ou literatos a continuação na cátedra para as carreiras de continuidade proporciona menos vagas. Constitui obstáculo para os mais novos singrarem na carreira académica. São mais lugares ocupados em tempo de desemprego e de crise. Os trabalhos braçais que incluem força física, destreza, minúcia, estão também já fora do acesso dos mais velhos.

“Este período de transição implica mudanças estruturais no trabalho. A afirmação dos valores da família. A educação deve contribuir para promover um diálogo intergeracional (...). Para uma sociedade inclusiva, mais justa e em que todos participem.”

Tudo isto exige, pois, um verdadeiro diálogo que tenda a minimizar os efeitos da competitividade e aprofunde os laços entre gerações. Que se disponibilize o acesso ao conhecimento e a aprendizagem ao longo da vida e que se evidenciem os valores decorrentes da troca de experiências e de saberes.

A questão relativa às prestações sociais, nomeadamente às reformas é que o impacto também se faz sentir na sustentabilidade do regime em vigor. Como refere Peixoto (2007) a representação social na velhice está bastante marcada, pela revolução industrial e à inserção do idoso “no processo de produção”. A sua saída ou menor operacionalidade confere-lhe o estatuto de inutilidade. Sustentar os mais velhos no mercado de trabalho não compensa o salário pago. Restava, então, passá-los à aposentadoria. Diminuiriam os custos e proceder-se-ia, deste modo, à renovação ou refrescamento dos quadros, pela entrada de mais novos. Mais que assistencial a perspectiva foi economicista. Hoje, a população ativa enfrenta o problema do desemprego. Os reformados, detentores de algum *superavit*, são em muitos casos, o suporte económico familiar. Assiste-se a uma mudança de ciclo. Surge uma nova conjuntura civilizacional que urge equacionar. Este período de transição implica mudanças estruturais no trabalho. A afirmação dos valores da família. A educação deve contribuir para promover um diálogo intergeracional, para bem de todos. Para uma sociedade inclusiva, mais justa e em que todos participem. 🌱

Referências Bibliográficas

Comissão Europeia (2012). Programa - No Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade Entre Gerações – Portugal. European Commission (2013). Employment, social affairs, & inclusion. Declaração de Dublin sobre Cidades Age-friendly e comunidades na Europa 2013.

Peixoto, C. (2007). Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade. In M. M. L. Barros (Org.), *Velhice ou Terceira Idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política* (pp.69-84). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas Editora

José Luiz Lopes Alves, Dr.
Luiz Carlos de Miranda Junior, MSc.

Mudança Cultural Orientada por Comportamento



Elementos para uma Cultura de Saúde,
Segurança, Confiabilidade e Produtividade,
Atuando com as Pessoas



[RSC – Revista Segurança Comportamental] **Como surge a ideia deste livro?**

[JLA – José Luiz Alves] O assunto no início era sobre percepção dos riscos. O que poderia ser escrito para ajudar as pessoas no trabalho, para que se acidentassem menos. Com o tempo, muita coisa foi escrita e já não cabia mais num artigo convencional. Então veio a ideia de escrever algo mais completo, para tratar o assunto de forma mais ampla, e ao mesmo tempo colocando a disposição de leitores da língua portuguesa, um assunto muito relevante, que só é tratado em idiomas estrangeiros. Incluímos muita teoria e também práticas realizadas, com muitos exemplos.

[RSC] **O que pensa atingir com esta publicação?**

[JLA] A publicação pode incrementar os programas comportamentais, englobando

outros domínios, como o da segurança dos processos e confiabilidade humana. Muitos acidentes graves, de grandes proporções e impactos económicos e nas vidas das pessoas, podem ser prevenidos quando o comportamento é tratado adequadamente.

[RSC] **O que aconselharia a futuros interessados nesta área?**

[JLA] Acredito que a prática de programas voltados para desenvolver sólida cultura de segurança é essencial. Neste caminho, sem dúvida, quem se interessa precisa desenvolver conhecimentos de sistemas de gestão da segurança e os princípios básicos dos programas comportamentais. Sobretudo, ir para o local de trabalho das pessoas, pois é lá que tudo acontece. O cuidado mútuo deve ocorrer onde as pessoas estão a trabalhar, mesmo que as condições sejam ruins.

[RSC] **Como acha que o Brasil vai**

reagir ao livro?

[JLA] Soube que já esgotou numa grande livraria. A nossa expectativa é grande. Mas é preciso esperar um pouco para ter mais certeza. Acredito que vamos ter bom *feedback*. Temos também a expectativa que as pessoas nos ajudem na próxima edição. Gostaria que a publicação se tornasse um “caderno de campo” com experiências reais das empresas e casos de sucessos e aprendizagem.

[RSC] **Pretende publicar o livro também em Portugal?**

[JLA] Gostaria muito de publicar o livro em Portugal. Já publicamos alguns artigos na Revista Segurança Comportamental. Acho que pode ser a hora de publicarmos algo mais completo e útil, que possa apoiar os esforços das empresas em Portugal. 🍷

**ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO JEAN PIAGET****LICENCIATURAS 1.º CICLO**

- Animação Sociocultural
- Educação Básica

MESTRADOS 2.º CICLO

- Administração e Gestão Escolar
- Educação Especial
- Educação Pré-Escolar
- Educação Pré-Escolar e Ensino do 1.º Ciclo do Ensino Básico
- Supervisão Pedagógica e Avaliação

PÓS-GRADUAÇÕES

- Administração e Gestão Escolar
- Educação Especial
 - Baixa Visão e Cegueira (Domínio da Visão)
 - Domínio Cognitivo e Motor
 - Domínio da Audição e Surdez
 - Domínio da Intervenção Precoce na Infância
- Educação pela Arte
- Literatura Infanto-Juvenil
- Supervisão Pedagógica e Avaliação
- Tecnologias da Informação e da Comunicação (Modalidade de Ensino a Distância)

ISEIT - ENSINO UNIVERSITÁRIO**LICENCIATURAS 1.º CICLO**

- Gestão
- Motricidade Humana
- Música
- Psicologia
- Ciência e Tecnologia Alimentar

MESTRADOS 2.º CICLO

- Ensino de Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário
- Ensino de Música
- Música – Direção
- Processamento Alimentar e Inovação
- Psicologia Social e das Organizações
- Psicologia Clínica e da Saúde

PÓS-GRADUAÇÕES

- Envelhecimento Positivo: Gerontologia / Geriatria
- Investigação e Análise de Dados para Ciências Sociais e Humanas
- Jogo e Desenvolvimento Motor da Criança
- Museologia
- Psicologia da Saúde Ocupacional
- Psicomotricidade
- Técnico Superior de Segurança no Trabalho



Intercâmbio transfronteiriço de informações sobre infrações às regras de trânsito relacionadas com a segurança rodoviária - A avaliação da Diretiva 2011/82/UE

A utilização do sistema de troca de informações entre os países, vai facilitar o aumento da intensidade das ações de fiscalização, pelo recurso às melhores práticas de utilização das aparelhagens disponíveis, e pelo aumento das campanhas para elevar o nível de conhecimento de perceção por parte das pessoas.

Introdução

A Diretiva 2011/82/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Outubro de 2011, (Diretiva) que visa facilitar o intercâmbio transfronteiriço de informações sobre infrações às regras de trânsito relacionadas com a segurança rodoviária, tem na sua génese o pressuposto de que *“um intercâmbio transfronteiriço mais eficiente de dados relativos ao registo de veículos, que deverá facilitar a identificação das pessoas que se suspeite terem cometido uma infração às regras de trânsito relacionadas com a segurança rodoviária, pode aumentar o efeito dissuasivo e levar a um comportamento mais cauteloso dos condutores de veículos matriculados num Estado-Membro (EM) distinto do EM da infração, contribuindo assim para reduzir o número de vítimas de acidentes rodoviários.”*

O novo sistema comum de troca de informações exige a sua avaliação, para se verificar se contribui para os objetivos determinantes da sua criação. A Diretiva prevê a realização de duas avaliações; uma relativa à utilização do procedimento de

consulta entre EM, e, a outra, quanto aos efeitos produzidos em termos de segurança rodoviária.

A utilização do sistema de troca de informações

O artigo 5.º¹ estabelece que o EM da infração decide se instaura ou não uma ação relativamente às infrações às regras de trânsito verificadas.

O EM quando decide dar início a um procedimento por infração a uma ou mais regras, tem que informar, nos termos da sua legislação nacional, o proprietário, o detentor do veículo ou a outra pessoa, identificada por outros meios, que se suspeite ter cometido a infração.

Nos casos em que o procedimento se aplica a alguém que não é residente no EM em que foi praticada a infração, o serviço nacional deste, com atribuições na matéria, pode recorrer às bases de dados do Estado da residência do possível infrator.

Nos termos do artigo 4.º, para efeitos de investigação das infrações às regras de trânsito, os EM permitem que os pontos de contacto nacionais dos outros EM, efetuem consultas automatizadas, aos dados

¹Todas as disposições legais em que não se indique o diploma a que pertencem são da Diretiva 2011/82/CE, de 25 de Outubro.

relativos aos veículos, aos proprietários ou detentores dos mesmos veículos.

As avaliações

A Diretiva estabelece no artigo 6.º que, de dois em dois anos, ao EM enviam à Comissão um relatório completo em que indicam o número de consultas automatizadas efetuadas pelo EM da infração dirigidas ao ponto de contacto nacional do EM de registo na sequência das infrações cometidas no seu território, juntamente com o tipo de infrações para as quais foram apresentados pedidos e o número de pedidos infrutuosos.

O relatório inclui também uma descrição da situação a nível nacional no que se refere ao seguimento dado às infrações às regras de trânsito relacionadas com a segurança rodoviária, com base no número de infrações que deram lugar a cartas informativas.

A avaliação relativa aos efeitos do procedimento em termos de segurança rodoviária revela-se mais complexa.

O procedimento de avaliação da Diretiva foi abordado no documento de trabalho da Comissão *Impact Assessment Guidelines*, que acompanhou a proposta de Diretiva em que se estabelece o método de avaliação.

Este baseia-se na definição de objetivos claramente descritos, devidamente verificados através indicadores apropriados à sua monitorização e avaliação.

Estes objetivos devem ter em linha de conta outras políticas da União Europeia, ter níveis diferentes, que, no referido documento, aparecem designados por objetivo geral, objetivo específico e objetivos operacionais.

Para cada tipo de objetivos há um tipo de indicador, designadamente para o objetivo geral um indicador de efeito, para o objetivo específico um indicador de resultado e para cada um dos objetivos operacionais indicadores de saída.

Os objetivos devem ser específicos, mensuráveis, atingíveis, realísticos e limitados no tempo. Para cada um dos níveis de objetivos haverá que definir três tipos diferentes de indicadores.

Os objetivos

O objetivo geral é melhorar a segurança rodoviária no espaço da União Europeia, contribuindo para um sistema de transporte eficiente e sustentável. A sua avaliação é feita com recurso a um indicador de efeito, designadamente, o número de mortos e de feridos graves² relacionados com cada uma das infrações a que se aplica a Diretiva e, relacionado com condutores não residentes



no EM em que se verificou o acidente.

O objetivo específico refere-se à melhoria do comportamento na estrada através do aumento do cumprimento das regras do trânsito a que se refere a Diretiva, por parte de residentes e não residentes.

Este objetivo, que é medido por um indicador de resultado, pode ser atingido através do aumento da possibilidade de ser efetivamente (fiscalizado e) sancionado, e pode ser definido como a redução, em 50%, do número de acidentes rodoviários, num determinado lapso temporal.

Os indicadores de resultado são utilizados para medir os efeitos diretos e de curto prazo das ações levadas a cabo e podem também ser influenciados por outros objetivos.

Neste caso o indicador utilizado consiste nos dados relativos ao número de acidentes que envolvam a prática de uma das oito infrações contempladas pela Diretiva por condutores não residentes. Este objetivo tem que ser atingido para se verificar o objetivo principal.

Os objetivos operacionais estão relacionados com os resultados específicos da ação desenvolvida e referem-se à melhoria da fiscalização nos EM relativamente a cada uma das infrações incluídas no âmbito de aplicação da Diretiva.

Os objetivos operacionais podem ser alcançados através do aumento da intensidade das ações de fiscalização, pelo recurso às melhores práticas de utilização

das aparelhagens disponíveis, e pelo aumento das campanhas para elevar o nível de conhecimento, de perceção por parte das pessoas.

A convergência das práticas de fiscalização nos diversos EM, assegurando que as possibilidades de ser fiscalizado são similares em todo o território da União, assim como a troca de informação entre as diversas autoridades nacionais, também contribuem para se atingirem os objetivos operacionais na medida em que se reduz a impunidade dos transgressores não residentes no EM em que for cometida a infração. Por acréscimo, evita-se que um grupo minoritário de condutores, de passagem, coloque em perigo todos os outros utilizadores da rede rodoviária, por terem a convicção de que não serão sancionados pelo seu comportamento contrário à lei.

No documento atrás referido são propostos três objetivos operacionais, relativos à melhoria da qualidade da fiscalização, à harmonização dos procedimentos de fiscalização de trânsito e à efetiva aplicação das sanções para além das fronteiras nacionais.

Os indicadores de saída, a utilizar, referem-se ao que se espera obter com a ação desenvolvida, com o que a ação gera. O resultado, neste caso, está sob o controlo direto da ação e pode ser diretamente verificado.

Os indicadores utilizados serão, quanto ao objetivo “melhoria da qualidade da

²O conceito de ferido grave não é comum a todos os EM



fiscalização”, o número de aparelhos de fiscalização utilizados, a frequência das ações de fiscalização e o número de campanhas de segurança rodoviária. Quanto ao objetivo “*harmonização dos procedimentos de fiscalização de trânsito*” é proposto um único indicador, que se refere ao número e à adoção de várias práticas de fiscalização.

O último objetivo operacional proposto, que é a “*efetiva aplicação das sanções para além das fronteiras nacionais*” será verificado através de três indicadores, a saber; a percentagem de relações entre EM cobertas por acordos bilaterais ou multilaterais em matéria de fiscalização; o número de EM que sejam parte no sistema comum de troca de informação e a percentagem de infrações relativas aos tipos a que se aplica a Diretiva, cometidas por residentes e não residentes e que tenham, ou não seguimento.

Para além destes indicadores crê-se que a eficiência do sistema de troca de informações deve, ainda, ser medida, por comparação dos custos relativos à criação

e operação do sistema num determinado período de tempo com o valor económico e social dos acidentes efetivamente evitados em consequência do mesmo sistema.

Com efeito, deve sempre monitorizar-se o custo do sistema atento a que, por princípio, se devem utilizar os meios disponíveis com prioridade para as medidas que permitam, em cada momento, salvar mais vidas.

Nota final

A Diretiva 2011/82/UE pretende diminuir o sentimento de impunidade que se apurou existir entre alguns condutores quando se encontram no estrangeiro.

O sistema instituído é novo e complexo, exige meios significativos e uma alteração de práticas seguidas. Sendo instrumental, há necessidade de o avaliar para verificar se produz os efeitos pretendidos, se contribui de forma sustentada, com eficiência e eficácia, para a alteração dos comportamentos dos condutores, em que

medida e, ainda, de que formas pode ser melhorado. 🧐

Referências Bibliográficas

Commission Staff Working Document accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council facilitating cross-border enforcement in the field of road safety Full Impact Assessment {COM(2008) 151 final} {SEC(2008) 350}.

Decreto Regulamentar n.º 28/2012, de 12 de Março, que aprova a estrutura orgânica da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

Diretiva 2011/82/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Outubro de 2011, que visa facilitar o intercâmbio transfronteiriço de informações sobre infrações às regras de trânsito relacionadas com a segurança rodoviária.

Documento de trabalho dos serviços da Comissão de acompanhamento da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que visa facilitar a aplicação transfronteiras das regras de segurança rodoviária - Resumo da avaliação do impacto {COM(2008) 151 final} {SEC(2008) 351}.

Donário, Arlindo Alegre, Santos, Ricardo Borges dos (2012). *Custo Económico e Social dos Acidentes de Viação em Portugal*, Lisboa: Edial.

Farinha, Luís Miguel Pereira (2012). *Aplicação de sanções aos comportamentos de risco na condução rodoviária, a nível europeu(A)*, *RevistaSegurança Comportamental*, n.º 6, Lisboa: GA,Lda.



Consultoria de Gestão
Consultoria Financeira
Fusões, Aquisições e Património
Business Coaching
Career Coaching
Professional Coaching
Formação e Treino
Recrutamento e Seleção
Feed Performance Club



Rua Poeta Bocage, nº2 – 3ºE – 1600-233 Lisboa

www.feed.pt | feed@feed.pt | 211 929 493 | 913 384 705



Instituto Superior de
Educação e Ciências

LICENCIATURAS

Ciências Aeronáuticas
Computação Criativa
Design e Produção Gráfica
Design Sonoro
Educação Básica
Energias Renováveis e Ambiente
Engenharia da Protecção Civil
Engenharia de Segurança do Trabalho
Engenharia Mecânica
Gestão Aeronáutica
Gestão Autárquica
Gestão Hoteleira
Intervenção Comunitária
Óptica e Optometria
Produção Multimédia Interactiva



INSTITUTO SUPERIOR AUTÓNOMO
DE ESTUDOS POLITÉCNICOS

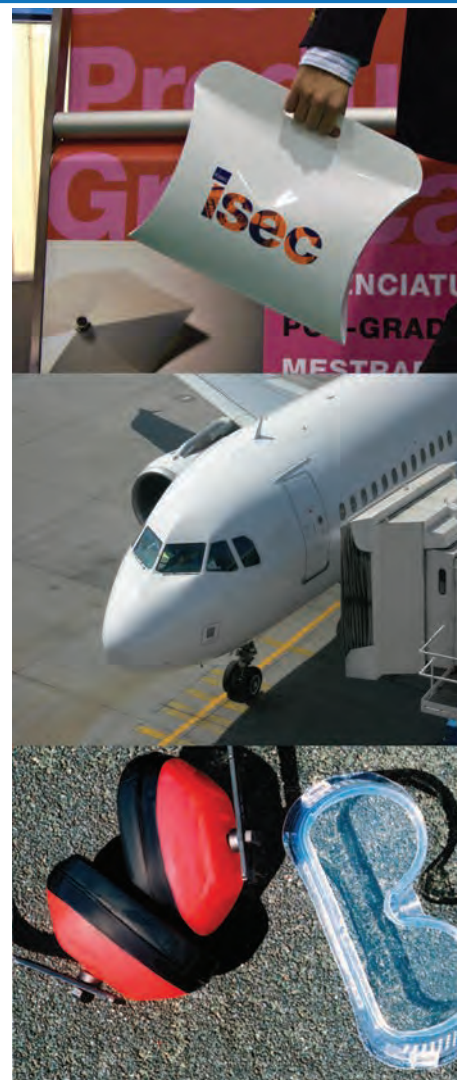
ESCOLA DE TECNOLOGIAS, SEGURANÇA E AVIAÇÃO

MESTRADOS

Operações de Transporte Aéreo
Riscos e Protecção Civil

PÓS-GRADUAÇÕES

Segurança e Higiene do Trabalho
Sistemas Integrados de Gestão:
Qualidade, Ambiente e Segurança





Empregos verdes e a segurança e saúde no trabalho - Setor eólico

Os “novos riscos” provenientes dos empregos verdes são essencialmente uma mistura de riscos já conhecidos. Nas energias renováveis, os riscos são múltiplos e alguns considerados de risco elevado. Torna-se obrigatório a existência de incorporação de novos conhecimentos por parte dos trabalhadores expostos, mas o problema é a velocidade prevista para a evolução da economia verde que pode originar falhas nessas competências.

Introdução

A economia verde tem sido símbolo de uma economia mais sustentável e de uma sociedade que preserva o ambiente para as gerações futuras, que permita criar “empregos verdes” e que “torne mais verdes” as atuais unidades industriais, os processos industriais e os empregos sendo que, a proteção do ambiente e a proteção da saúde e segurança no trabalho devem estar intrinsecamente ligadas, de forma a assegurar uma abordagem integrada ao desenvolvimento sustentável.

O termo “empregos verdes ou ecológicos” abrange uma vasta gama de empregos diferentes em vários sectores, envolvendo uma mão-de-obra muito diversificada. Existem várias definições (Programa das Nações Unidas para o Ambiente, Comissão Europeia, Eurostat), no entanto, pode entender-se por emprego verde, qualquer emprego que contribua, de alguma forma, para a preservação ou recuperação do ambiente. Podem ser empregos que contribuam para a:

- Proteção dos ecossistemas e da biodiversidade;

- Redução do consumo de energia e de matérias-primas;
- Redução de resíduos ou poluição.

Isto é, são aqueles que reduzem o impacto ambiental de empresas e de sectores económicos para níveis que, em última análise sejam sustentáveis. Ajudam a reduzir o consumo de energia, de matérias-primas e água, por meio de estratégias altamente eficazes que descarbonizam a economia e reduzem as emissões de gases com efeito de estufa, minimizando ou evitando completamente todas as formas de resíduos e poluição, protegendo e restaurando os ecossistemas e a biodiversidade. Trabalhadores que fabricam carros híbridos ou mais eficientes no consumo de combustível, por exemplo, contribuem menos para a redução de emissões geradas por meios de transporte do que aqueles que trabalham em sistemas públicos de transportes.

Mais do que “novos riscos” estamos a falar de novas misturas de riscos já conhecidos.

Algumas atividades são susceptíveis de atingir elevados níveis de risco tendo em atenção principalmente a envolvente e o contexto em que decorrem.

A segurança e saúde numa “economia verde” acaba por dar origem à discussão sobre os “riscos verdes”, ou seja, mesmo que certos empregos sejam considerados “verdes”, as tecnologias utilizadas poderão não ser “verdes”. Em alguns casos, já vimos legislação e tecnologias novas, concebidas para proteger o ambiente, darem origem a um risco agravado para os trabalhadores. A procura de uma nova postura politicamente correta no trabalho, acaba por combinar os velhos e os novos riscos (por exemplo, no caso dos painéis solares onde os riscos elétricos se combinam com o risco de trabalho em altura.)

De seguida, falaremos numa das principais áreas económicas com maior capacidade para gerar novos empregos verdes, estando esta integrada nas energias renováveis, designadamente a energia eólica.

2 - Energia eólica

A produção de energia eólica tem registado um crescimento significativo ao longo da última década. Os tipos de empregos nesta área incluem o desenvolvimento de projetos, o fabrico de componentes para as turbinas, a construção, a instalação, operação e manutenção de turbinas eólicas.

Os perigos e os riscos na fabricação de geradores movidos pelos ventos são semelhantes aos da indústria automóvel e das instalações aeroespaciais, ao passo que



os perigos e riscos relacionados com a sua instalação e manutenção são semelhantes aos que se verificam na construção civil. Os trabalhadores poderão estar expostos a riscos químicos devido à exposição de resinas de epóxi, estireno e solventes, gases, vapores e poeiras perigosas e ainda, riscos físicos provenientes de peças em movimento, bem como os que resultam da movimentação de lâminas durante o seu fabrico e manutenção. Existe ainda o risco de exposição a poeiras e gases resultantes de fibras de vidro, endurecedores, aerossóis e fibras de carbono. Entre os problemas de saúde mais comuns, temos as dermatites, as tonturas, sonolência, lesões no fígado e rins, queimaduras provocadas por produtos químicos e efeitos no sistema reprodutivo. Os riscos físicos associados aos trabalhos de manutenção são: quedas em altura, lesões músculo-esqueléticas resultantes da movimentação manual de cargas e de posturas incorretas devido ao trabalho em espaços confinados, esforços físicos na subida às torres, electrocução (risco eléctrico em BT, MT e AT), operações com guias de grande porte e ferimentos provocados pela utilização de maquinaria de rotação, aplicação de consumíveis (lubrificantes ferrosos e outros similares) e a queda de objetos. Além da aptidão técnica, o trabalhador que labora nesta área, deve ter: elevada aptidão para executar o trabalho com recurso a técnicas de alpinismo, grande capacidade para tomar decisões corretas de

forma autónoma.

2.1. - Condições meteorológicas

Os parques eólicos estão, obviamente localizados em locais onde existe muito vento.

Este facto condiciona por exemplo, a forma como se estacionam os carros das equipas de manutenção. Para evitar que ao abrir as portas das viaturas, o vento arranque as portas, há que posicioná-los de forma a que a probabilidade de tal acontecer, seja baixa.

Até a simples operação de abrir as portas de acesso às torres eólicas é igualmente um momento crítico, pois sendo estas normalmente bastante pesadas, com condições de vento facilmente escapam ao controlo e podem provocar o entalamento e ou esmagamento de dedos ou mãos.

2.2. - Riscos intrínsecos aos equipamentos

Existem diversos tipos de aerogeradores. A generalidade tem na sua base os quadros eléctricos de potência de automação e de controlo. Alguns têm igualmente o transformador principal de potência. A torre em si, é uma chaminé perfeita, tendo na base o potencial de risco de incêndio que se menciona. Podemos imaginar uma situação de incêndio e o impacto negativo e até fatal em que uma equipa de trabalhadores se encontraria, se estivesse nesse momento no topo da torre.



Há relatos de situações como a descrita, tendo num caso ocorrido em Espanha: resultado, um trabalhador morreu carbonizado no alto da torre e outro preferiu morrer da queda, tendo-se lançado para o solo.

O resgate de trabalhadores que fiquem encurralados nas “nacelles” (termo usado para designar o contentor que no alto da torre encerra o gerador e outros equipamentos), é uma situação crítica. De modo a evitar tal situação, o trabalhador aquando da subida, deve estar equipado de um “kit” de “auto resgate”, para numa situação de

emergência, poder abandonar em “rappel” a torre.

Embora esta solução seja mais teórica do que prática, porque basta que o vento esteja um pouco mais forte, do que é normal, para a pessoa enquanto vai descendo, indo balançando e ser atirada contra a torre, com elevada probabilidade de ficar ferida durante o processo, pois a descida é de cerca de 40 a 60 metros de altura.

O que acaba de ser escrito, fornece pistas sobre a obrigatoriedade do elevado nível de competências que estes trabalhadores devem possuir. Por exemplo, o conhecimento de técnicas de alpinismo, não é só no resgate que é necessário, mas também em muitas operações de manutenção que são executadas no exterior da “nacelle” e inclusive em suspensão.

Este género de trabalho levanta uma outra questão muito sensível: trabalhos deste género, não podem ser iniciados sem estarem assegurados os mecanismos de recuperação de trabalhadores que fiquem incapacitados, quando executam algumas destas tarefas.

Sabe-se que uma pessoa que fique suspensa num arnês, ao fim de algumas dezenas de minutos, começa a ter problemas com a sua circulação sanguínea, podendo inclusive vir a morrer por trombose. Claro que o já referido “kit” de resgate, dá meios ao outro membro da equipa para que atue.

Estamos a falar de apenas dois membros na equipa de trabalho, que em situação de acidente poderão não ser suficientes.

Assim, é necessário operacionalizar o recurso a ajuda externa. Para ser solicitada terá que haver meios de comunicação fiáveis. Mas quanto tempo demorará a chegar a ajuda externa? E a ajuda externa é qualificada para o regaste em condições de trabalho altamente especializadas? Estamos a falar de zonas muitas vezes remotas e com necessidade de recorrer a pessoal altamente especializado no denominado resgate em grande ângulo.

3 – Conclusão

As novas tecnologias ou processos de trabalho associados aos empregos verdes, podem gerar novos perigos, os quais exigem novas combinações de competências para lidar com eles: as “antigas” formas de SST não podem ser simplesmente transferidas para eles.

A velocidade prevista para a evolução da economia verde pode conduzir a falhas de competências, com trabalhadores inexperientes envolvidos em processos para os quais não tiveram formação, colocando assim em risco a sua segurança e saúde.

Pode ocorrer também uma maior polarização da mão-de-obra em função das competências, sendo os trabalhadores menos qualificados pressionados a aceitar piores condições de trabalho. Por último, mas não menos importante, a pressão económica e política pode levar a que as preocupações com a SST sejam negligenciadas.

Para que os empregos verdes sejam verdadeiramente sustentáveis, é necessário garantir que sejam benéficos para a saúde e segurança dos trabalhadores, tanto quanto para o ambiente. Na economia verde, como nas outras, uma boa SST desempenha um papel vital no aumento da competitividade e da produtividade. Neste domínio em rápido desenvolvimento, precisamos garantir que o que é bom para o ambiente também o é para os trabalhadores. 🌱

Referências Bibliográficas

European Agency for Safety and Health at Work (2013). *Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020 (Report)*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Organização Internacional do trabalho (2012). *Promover a segurança e saúde numa economia verde*. Disponível em <http://www.dnpst.eu/relatorio.php>, acedido em setembro, 2013.

Organização Internacional do trabalho (2013). *Conferência Internacional do Trabalho. Desenvolvimento sustentável, trabalho digno e empregos verdes. Relatório V. Quinto ponto da ordem de trabalhos*, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

Programa das Nações Unidas para o Ambiente (2013). *Disponível em http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf*, acedido em setembro, 2013.

Saúde e Segurança no Trabalho em Empregos verdes (2013). Disponível em https://osha.europa.eu/pt/topics/green-jobs/index_html, acedido em setembro, 2013.

“(...) pode entender-se por emprego verde, qualquer emprego que contribua, de alguma forma, para a preservação ou recuperação do ambiente.”

“Há relatos de situações (...) um trabalhador morreu carbonizado no alto da torre e outro preferiu morrer da queda, tendo-se lançado para o solo”.



Hernâni Neto
Consultor AD-HOC da Revista
Segurança Comportamental

O 2.º Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho (CICOT 2013) foi realizado no Porto, dia 5 e 6 de setembro de 2013

As mesas redondas foram organizadas em conjunto com entidades parceiras da RICOT. Uma foi promovida conjuntamente com a CITE, incidindo sobre a problemática do Assédio no Trabalho, e a outra com o ISLA Gaia, ficando dedicada às questões da Segurança Rodoviária Ocupacional.

No seguimento do congresso, foi editado um livro com os resumos alargados das comunicações discutidas nas sessões temáticas. Mais informações sobre esta obra podem ser consultadas em <http://ricot.com.pt/PT/edicao.php>. Também está a ser preparado um dossiê temático com textos completos selecionados do CICOT 2013 e que serão publicados no International Journal on Working Conditions. Esses artigos ficarão disponíveis, para acesso livre, no site da RICOT no final do primeiro semestre de 2014.

Com a realização do congresso, a RICOT consolidou ainda mais o seu projeto científico e criou mais um espaço de partilha e debate de conhecimento sobre diferentes domínios que especificam as condições de trabalho das sociedades atuais. 🌱



A Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho (RICOT), projeto promovido pelo Instituto de Sociologia da Universidade do Porto em parceria com diversas entidades nacionais e internacionais, realizou, nos dias 5 e 6 de setembro de 2013, a segunda edição do seu congresso internacional.

O evento decorreu na Faculdade de Letras da Universidade do Porto e contou com a participação de cerca de 200 pessoas (entre conferencistas convidados, participantes com comunicação, participantes sem comunicação e pessoas convidadas de entidades parceiras).

O congresso contou com a realização de uma conferência inaugural, uma conferência final, duas mesas redondas e doze sessões

temáticas abrangendo domínios como a segurança e prevenção, higiene do trabalho, riscos psicossociais, organização do trabalho e formação, desemprego, precariedade e empregabilidade, e conciliação entre esfera profissional e familiar. A conferência de abertura foi dedicada aos vinte anos passados desde a criação do IDICT. Foram intervenientes nesta sessão Fernando Cabral (Professor Universitário e Ex-presidente do IDICT), António Robalo dos Santos (Sub-Inspetor Geral do Trabalho - ACT) e Alberto Sérgio Miguel (Professor Universitário e Presidente da SPOSHO). A conferência final versou sobre a saúde mental e as condições de trabalho na Europa, contando com a intervenção de Elena Cottini, professora da Universidade Católica de Milão (Itália).

Atitudes e comportamentos de segurança em laboratórios escolares

— teoria *versus* realidade

Qualquer atividade humana está sujeita a perigos e riscos e o trabalho laboratorial não é exceção. Uma das medidas de prevenção é sensibilizar, formar e motivar.

Introdução

Os laboratórios são ambientes seguros desde que a organização estimule a responsabilidade e o compromisso nos seus utilizadores de forma a elevar a consciência de segurança, facilitando o processo da identificação de perigos do contexto de trabalho e sua envolvimento. Parte integrante dos estabelecimentos de ensino, institutos de investigação e indústrias, neles convivem equipamentos, reagentes, microrganismos, amostras biológicas, pessoas e livros. Por isso, é essencial que se cumpram as boas práticas de laboratório para minimizar a probabilidade da ocorrência de acidentes, nomeadamente intoxicações, envenenamentos e queimaduras. A experiência de trabalho em laboratório indica-nos que a maioria dos acidentes

ocorre devido a erro humano, quer por negligência, ignorância e/ou imprudência por parte dos técnicos. É preciso ter noção que o risco de acidente é maior quando nos acostumamos a conviver com o perigo e o passamos a ignorar.

Regras gerais de conduta e boas práticas de laboratório

São inúmeros os manuais de segurança elaborados por escolas, universidades, empresas e até pelo Ministério da Educação, que compilam normas e procedimentos de segurança com vista a minimizar a ocorrência de acidentes em laboratórios (ME, 2003).

As medidas de segurança, bem como equipamentos de proteção individual e coletiva (quadro n.º 1) devem ser conhecidas por professores, investigadores e alunos, e aplicadas sempre que necessário, com a

finalidade de proteger todos os utilizadores de possíveis riscos biológicos, químicos e físicos (Miguel, 2010).

É indispensável a adoção de medidas de prevenção integradas, desde a conceção das instalações laboratoriais, à informação e formação de todos os utilizadores, quer sejam responsáveis administrativos ou científicos, alunos e restante pessoal (Picot, 1992).

O primeiro passo para evitar um acidente é saber reconhecer as situações que possam desencadeá-lo. Os reagentes constituem um dos principais riscos de acidente em laboratório, pelo que, antes de iniciar o trabalho laboratorial é obrigatório a leitura das fichas de dados de segurança (FDS) de todos os produtos químicos afetos ao trabalho.

mente no sentido de aumentar o rigor e a disciplina, evitando acidentes.

Os resíduos laboratoriais devem ser armazenados em recipientes separados e devidamente rotulados segundo as categorias: solventes halogenados, solventes não halogenados, metais pesados, soluções ácidas, soluções básicas, soluções com mercúrio.

Depois de contabilizados, os resíduos são recolhidos, transportados, tratados e eliminados por uma empresa certificada.

A realidade escolar

Em geral, os profissionais de qualquer área não recebem formação sobre regras e normas de segurança no trabalho. A somar está a insegurança no contexto de trabalho associada a deficiências estruturais dos labo-



Figura n.º 1 - Símbolos e indicações de perigo das substâncias e misturas perigosas. a) Explosivo; b) Comburente; c) Inflamável; d) Tóxico; e) Corrosivo; f) Nocivo; g) Perigoso para o ambiente

Apresenta-se na figura n.º 1 os símbolos e indicações de perigo das substâncias e misturas perigosas de acordo com o Decreto-Lei n.º 98/2010: classificação, embalagem e rotulagem de substâncias perigosas.

Além da obrigatoriedade de informação aquando da utilização dos reagentes, o seu armazenamento e a eliminação de resíduos laboratoriais devem ser geridos rigorosa-

mente em laboratórios escolares, uma vez que estes não são construídos de raiz, mas montados em locais já existentes e posteriormente adaptados consoante as necessidades e área científica que se destinam (Pombeiro, 1983). Um estudo realizado em 2010 pelo Sindicato de Professores da Região Centro (SPRC) em escolas da região centro afirmava que a diminuição das verbas previstas no orçamento de estado para a educação era responsável pelos problemas e deficiências nos equipamentos de segurança das escolas, e que em muitos casos estas não estão preparadas para atividades no laboratório, uma vez que as regras elementares de segurança não são garantidas (SPRC, 2010).

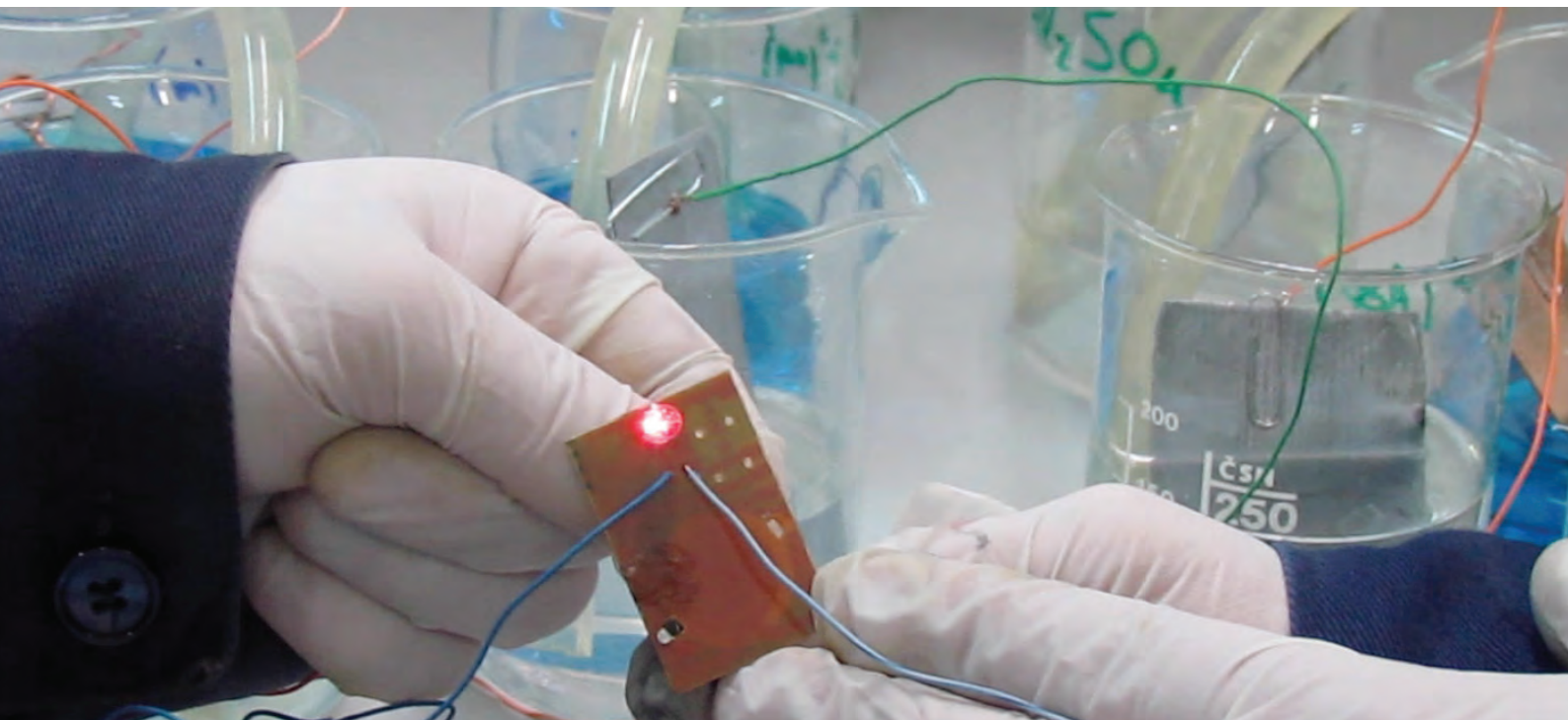
De facto, se analisarmos as despesas do estado com a educação, verifica-se um decréscimo 14,7% de 2009 para 2010, o que sustenta as preocupações do SPRC. Desde então o cenário não se alterou positivamente, uma vez que em 2012 se estimou um decréscimo da despesa com a educação de 15,9% (Pordata, 2013).

Para corrigir a situação, o SPRC defende, entre outras medidas, a atualização de manuais de instruções e das regras indispensáveis de segurança; a entrega a cada escola de um kit de aviso e segurança como previsto nos programas dos ensinos básico e secundário, o reequipamento adequado dos

Medidas de segurança	Equipamentos de Proteção Individual	Equipamentos de Proteção Coletiva
✓ Trabalhe sempre acompanhado ✓ Encare todos os produtos químicos como potencialmente perigosos, enquanto não verificar a sua inocuidade, consultando a literatura especializada ✓ Ao preparar soluções aquosas diluídas de um ácido, coloque o ácido concentrado sobre a água, nunca o contrário ✓ Coloque sobre a bancada apenas o material afeto ao trabalho a realizar	✓ Bata ✓ Luvas de proteção ✓ Óculos de proteção ✓ Máscara de proteção respiratória ✓ Calçado fechado	✓ Chuveiro de emergência e lava-olhos ✓ Câmara de segurança biológica ✓ Hotte ✓ Extintor ✓ Caixa de primeiros socorros

Quadro n.º 1 - Medidas de segurança, equipamentos de proteção individual e coletiva.

Obs: As medidas e equipamentos listados são exemplos, devendo ser consultada literatura especializada para informação mais detalhada.



“(...) deverá ser realizado um reforço de sensibilização da aplicação das regras de segurança na utilização do laboratório e respetivo uso de equipamento, pois esta medida comportamental para além de assumir um custo menor tem maior impacto na prevenção de acidentes de trabalho em contexto escolar.”

espaços laboratoriais com a integração do equipamento de segurança reivindicado. As medidas propostas referem-se a alterações nas instalações laboratoriais e aquisição de materiais, estando dependentes de verbas estatais canalizadas para o investimento em equipamentos de segurança. Mas como já vimos, o investimento na educação não parece ser uma prioridade, no contexto atual. O que fazer?

Onde se pode atuar?

As regras de segurança laboratorial são familiares a todos os utilizadores de laboratórios, que as conhecem e aplicam, mas têm consciência que nem sempre é possível cumpri-las, dado o *lay-out* e antiguidade dos laboratórios das nossas escolas e falta de verbas para, em tempo útil, adequá-los às necessidades. A prática e a experiência diária com estudantes indicam que muito

pode ainda ser feito em termos de comportamentos de segurança nos laboratórios, enquanto não são viáveis as medidas que implicam investimentos por parte das escolas. O que fazer então para evitar acidentes? Geralmente, na primeira aula no laboratório é transmitido aos estudantes conhecimento e documentação sobre regras de segurança no laboratório. Além de maçudos, os procedimentos nem sempre são lecionados de forma adequada, incentivando a participação dos estudantes e estimulando a sua criatividade. A segurança laboratorial em ambiente escolar não deve passar apenas por uma sensibilização às regras de segurança ou uma identificação de possíveis perigos e riscos. Passa muito pela forma como o docente consegue estimular os alunos para a importância de seguir as medidas de segurança e utilizar os equipamentos de proteção. Torna-se imperativo avaliar até que ponto os alunos percebem o que pode ocorrer em caso de negligência das regras, essenciais de funcionamento do laboratório. Resumindo, a prevenção de acidentes em laboratório passa pela adoção de medidas, como a promoção do conhecimento sobre o laboratório, sobre as normas e regulamentos vigentes, a execução correta dos procedimentos, formações e reciclagens, e, implementação de medidas preventivas e de melhoria contínua. Acredito que em vez da implementação de grandes medidas com grandes custos, deverá ser realizado um reforço de sensibilização da aplicação das regras de segurança na utilização do labora-

tório e respetivo uso de equipamento, pois esta medida comportamental para além de assumir um custo menor tem maior impacto na prevenção de acidentes de trabalho em contexto escolar. Para eliminar e reduzir acidentes é preciso conhecer quais as causas, imediatas, intermédias e de profundidade, que lhe antecedem e acionam as medidas preventivas ajustadas a essas causas, evitando a recorrência dos mesmos. Afinal, o laboratório é um espaço repleto de perigos e riscos, propício a situações imprevistas. Formar, sensibilizar e motivar em segurança é essencial! 🌱

Referências Bibliográficas

- Decreto-Lei n.º 98/2010 de 11 de agosto: Classificação, embalagem e rotulagem de substâncias perigosas. Disponível em: <http://dre.pt/pdf1s-dip/2010/08/15500/0335303398.pdf>, acedido em dezembro 2013
- Miguel, A.S. (2010). *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho* (11ª ed.), Porto: Porto Editora.
- Ministério da Educação. Secretaria-Geral do Ministério da Educação (2003). *Manual de Utilização, Manutenção e Segurança nas Escolas*, 2ª ed., Lisboa.
- Picot, A., Grenouillet, P. (1992). *La Sécurité en Laboratoire de Chimie et de Biochimie* (2ème ed.), Paris, Tec&Doc.
- Pombeiro, A. (1983). *Técnicas e Operações Unitárias em Química Laboratorial*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo (2013). *Relatório/publicação “Conta Geral do Estado”*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: <http://www.pordata.pt/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>, acedido em dezembro 2013
- SPRC-Sindicato dos Professores da Região Centro (2010). *Condições de funcionamento e Qualidade do Investimento do governo em Laboratórios Escolares*. Disponível em: <http://www.sprc.pt/index.php/propostas/sprc-fenprof/252-laboratorios-escolares>, acedido em dezembro 2013

O poder do
comportamento

na segurança,
na saúde
e no ambiente.

Salvaguardamos
a vida humana,
o ambiente
e a propriedade!

João Eduardo Rodrigues

A segurança não deve insistir nas condições quando as causas são os comportamentos. A segurança comportamental é um tema que poucos dominam e a maioria das empresas não a abordam de forma correta.



João Eduardo Rodrigues é engenheiro agroindustrial, especializado em segurança, higiene e saúde no trabalho. Possui mais de 15 anos de experiência nesta área, é diretor de saúde e segurança no trabalho da SONAE, desde março de 2012. João Eduardo Rodrigues diz à revista segurança comportamental que *"(...) a cultura existente [portuguesa], de uma forma geral, não potencia o desenvolvimento da cultura de segurança".* Enumera vários aspetos importantes que promovem a cultura de segurança *"(...) aos poucos, já se começa a ver isso, não tanto no sistema formativo, mas na participação das crianças, (...) em simulacros nas escolas (...)".* As *"(...) empresas multinacionais que entram no nosso país, ou seja, elas trazem boas práticas, trazem metodologias muito interessantes (...) empresas prestadoras de serviços, que gravitam à sua volta, acabam por adotar esses requisitos e práticas."* Afirma também a importância do *"(...) estilo de gestão e (...) envolvimento das hierarquias de topo é fundamental".* O feedback é uma das ferramentas que cria e estimula comportamentos seguros *"(...) quando dado de uma forma imediata, sistemática e coerente, identificando não só qual o comportamento desviante mas também identificando qual o comportamento alternativo".*

[Revista Segurança Comportamental]

A segurança e saúde no trabalho é um pilar para o negócio. Como considera que os países percebem esta ideia?

[João Eduardo Rodrigues]

Não podendo fazer comparações ao nível da SONAE internacional, uma vez que é uma realidade com a qual não temos grande contacto, aquilo que, pela minha experiência profissional tenho conseguido verificar, é que, esta visão da cultura de segurança nos diferentes países, merece uma abordagem de continente para continente e de realidade para realidade. Aliás, como qualquer área social, ambiental, científica, política, etc.

Se estivermos a falar num continente como o norte-americano, países como os Estados Unidos ou o Canadá, ou em países do norte da Europa, nomeadamente os Escandinavos, sabemos que estes valorizam, de forma muito mais significativa os aspetos relacionados com a saúde e segurança no trabalho. São países que, desde muito cedo, trabalham estas questões da segurança, tendo-as bem interiorizadas, constituindo um comportamento natural do seu dia-a-dia. Nos países mais a Sul, com uma cultura mais latina, já existem diferenças, por vezes significativas, uma vez que a segurança ainda não é abordada de forma tão intrínseca.

Porém, tem vindo a verificar-se uma evolução nesse sentido, caminhando-se para uma postura que vê e entende a segurança e saúde no trabalho, não só como uma obrigatoriedade legal, mas uma área importante, que traz benefícios, a todos os níveis da organização, com grande impacto ao nível da própria gestão.

[RSC]

E a nível de segurança comportamental, ou seja, a gestão da segurança baseada em comportamentos, acha que a visão é mais heterogénea? Como é que Portugal vê isso? E os outros países?

[JER]

Mais uma vez é necessário fazer-se uma distinção como a que fiz anteriormente. Há algum tempo atrás, tive a oportunidade de desenvolver um programa de segurança comportamental em vários países. Como gestor de projeto desse programa, tinha um rol de países muito variado, desde o Norte da Europa, como é o caso da Dinamarca,



Suécia e Noruega, até países como Marrocos e Egito. Claramente, que há uma diferença significativa no tipo de abordagem que estes países apresentam. No entanto e de uma forma geral, onde se inclui também Portugal, tem havido uma evolução bastante positiva, apesar de ter consciência que, a este nível, ainda há um longo caminho a percorrer.

Olhando agora para a nossa realidade, a realidade Portuguesa, apesar de se ter ouvido falar de atos inseguros, na minha opinião, acho que nunca se chegou a analisar o tema “comportamentos ou atos inseguros”, na sua verdadeira essência. Ou seja, acho que o *focus* principal tem-se centrado nas condições perigosas, deixando-se sempre para segundo plano, a questão comportamental, sendo esta a questão fundamental. Hoje em dia, se analisarmos as causas dos acidentes, podemos dizer com convicção que, mais de 90% das mesmas estão relacionadas com comportamentos inseguros.

A meu entender, olhar para as condições inseguras, quando as causas principais são os comportamentos, é enfiar a “cabeça na areia”. Claramente, é aí que temos de incidir e questionar um pouco mais, porque existem atos não aceitáveis no cumprimento

de procedimentos, na utilização de equipamentos de proteção individual, havendo até situações de negligência grosseira. Porque é que situações como estas estão continuamente na origem dos acidentes? Há sempre um fator ativador para este tipo de comportamento ocorrer, o qual, posteriormente, irá originar uma consequência.

Considero que devemos, claramente, começar a analisar este tema de uma forma muito mais profunda e muito mais cuidada. Estes comportamentos vão continuar a existir se não forem travados, se não forem controlados e trabalhados. A forma de o fazer, a maioria desconhece. Não considero que seja apenas através da formação dita tradicional, apesar de que essa se deva manter, porque tem o seu nível de importância e o seu impacto. Considero sim, que o caminho deverá passar por providenciar constantes *feedback's* a quem promove e realiza estes comportamentos. Considero que o *feedback* é uma ferramenta motivacional importante, a qual tem uma força e um impacto muito grande no indivíduo, como forma de evitar que o comportamento inseguro seja repetido. O *feedback* quando fornecido de uma

forma imediata, sistemática e coerente, identificando não só qual o comportamento desviante mas também identificando qual o comportamento alternativo, constitui uma forma de incentivar e de direcionar o indivíduo para o comportamento seguro. Acho que só assim, só através deste tipo de abordagem, é que se conseguirá alterar os comportamentos.

[RSC]

Então em Portugal, considera que as pessoas desconhecem o que é segurança comportamental?

[JER]

Não diria que desconhecem, mas que temos uma noção ainda muito embrionária sobre o tema, sim. Infelizmente são muito poucas as empresas que abordam este tema, de uma forma correta, por variadíssimas razões, levando-me a constatar que ainda há um longo caminho a percorrer.

[RSC]

E nos outros países?

[JER]

Mantendo a mesma coerência de pensamento, em países como América do Norte, Estados Unidos e Canada, e países do Norte da Europa, já se sente e visualiza mais a construção de uma cultura de segurança, também e sobretudo ao nível comportamental. Cultura de segurança, comportamento de segurança é aquilo que fazemos de uma forma intuitiva, por exemplo quando entramos no carro e colocamos o cinto de segurança, quase sem dar por isso.

Como também já referi, outros países, até por questões culturais, ainda se encontram longe deste tipo de postura, continuando a considerar que ainda há um longo caminho a percorrer nesta área tão específica.

Contudo, reforço novamente a importância do *feedback*. Como costumo dizer, o *feedback* é gratuito, não tem custos em realizá-lo e em transmiti-lo. É uma arma fortíssima, uma ferramenta que devia ser mais utilizada, como forma de tentarmos alterar e melhorar comportamentos.

[RSC]

Sabemos que a SONAE aderiu fortemente à campanha “locais de trabalho seguros e saudáveis” de 2012 e 2013, sobre liderança e participação dos trabalhadores. Existiram

razões particulares para esta adesão?

[JER]

Antes de falar das razões que nos levam a participar, que também as há, gostava de falar da importância deste tipo de campanhas.

Sendo campanhas de índole internacional, torna-se muito importante a participação de empresas portuguesas, uma vez que contribui para o desenvolvimento desta área no nosso país, dando-nos também alguma visibilidade para o exterior, permitindo mostrar lá fora, o que se faz no nosso país a este nível. Por outro lado, é uma forma de motivar as pessoas. E, como em tudo, as pessoas precisam de ser motivadas e integradas em novos desafios, em novos projetos.

Quanto à questão que me colocou, faz parte do “ADN” da SONAE participar neste tipo de campanhas. Já o faz em parceria com a ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), há muito tempo e com a EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho), desde há alguns anos a esta parte. Uma outra razão prende-se com o facto de que, ao participarmos neste tipo de campanhas, também é um momento que nos permite olhar para aquilo que fazemos, partilhando as boas práticas com o exterior. Não esquecendo também a influencia do exterior, a troca de informação de fora para dentro, que nos permite enriquecer o nosso conhecimento nesta área, “empurrando-nos” para fazer cada vez mais e melhor.

[RSC]

Que obstáculos é que enfrentaram?

[JER]

Eu trocaria a palavra obstáculos por entraves. Nós não encontramos propriamente obstáculos mas sim pequenos constrangimentos e dificuldades, as quais se prendem fundamentalmente com o colocar, de uma forma sistemática e diária, o tema saúde e segurança na agenda das operações, de algumas das operações. Porém, este até foi facilmente ultrapassável, a partir do momento em que conseguimos demonstrar quais os benefícios deste tema na agenda diária de todos nós, de toda a organização.

[RSC]

De que forma fizeram essas sensibilizações?

[JER]

Acabou por não ser necessário haver uma explicação formal do tema, nem uma imposição propriamente dita. Felizmente, foi suficiente mantermos um discurso coerente, baseado no pressuposto de que trabalhar esta temática, da segurança e saúde no trabalho, é um investimento a todos os níveis. Trabalhar na prevenção é um investimento que mais tarde irá trazer seguramente benefícios a toda a organização.

A SONAE, na sua estrutura, tem muitos colaboradores que não são resistentes a esta temática, o que nos facilita também todo este processo de sensibilização diária. Outros, que já apresentam alguma resistência, acabam por ser facilmente sensibilizados, integrando este princípio fundamental.

[RSC]

Os vossos “animadores” de segurança tiveram um papel importante?

[JER]

Sim, tiveram esse papel. Tanto os animadores de segurança, como a própria gestão de cada uma das lojas, têm essa constante preocupação. Obviamente que, por vezes, estão focalizados noutras áreas, inerentes à própria atividade e aos objetivos impostos, como é o caso das vendas, sendo necessário “um chamar à terra”, lembrando que este é um tema que deve ser tido em conta, continuamente, independentemente das pressões associadas a vendas e a resultados diretos.

Os animadores de segurança têm um papel muito importante neste sentido, uma vez que é uma forma de envolvermos os colaboradores em todo este processo. E esta envolvimento é essencial para a aceitação e integração deste tema na restante equipa.

[RSC]

Sentiu que a cultura da população portuguesa foi um entrave para o envolvimento e o compromisso?

[JER]

A cultura de segurança da população portuguesa está alinhada com o estado de desenvolvimento do país. Por isso, considero que a cultura existente, de uma forma geral, não potencia o desenvolvimento da cultura de segurança.

Podia estar mais desenvolvida, mas

acho que isto é muito estruturante. Mas chegaremos lá!

[RSC]

E comparativamente com os restantes países?

[JER]

Se falarmos numa óptica de países mais localizados a Sul, a cultura de segurança portuguesa, está bem posicionada, embora haja ainda algum caminho a percorrer.

Devido ao quadro legislativo existente, tem-se melhorado bastante, ou seja, uma legislação mais apertada, mais exigente, faz com que tenhamos evoluído. Tem-se verificado, também, uma evolução das empresas portuguesas nesta área, onde destaco a intervenção das autoridades, como a ACT e a EU-OSHA. Existem muitas empresas portuguesas com bons exemplos de boas práticas e, muitas delas, levam consigo essas práticas, quando se internacionalizam. Ou seja, estamos a transportar boas práticas existentes em Portugal para países onde o nível de desempenho, em termos de segurança é baixo, estou a lembrar-me por exemplo do caso de Angola.

Outro aspeto que queria destacar em relação à questão da cultura de segurança portuguesa, está relacionado com as empresas multinacionais que entram no nosso país, ou seja, elas trazem boas práticas, trazem metodologias muito interessantes. Temos muitas empresas prestadoras de serviços, que gravitam à sua volta, e que acabam por adotar esses requisitos e práticas, constituindo um impulso à própria evolução.

Em certos países europeus, destacando-se, mais uma vez, o norte da Europa, há uma vantagem determinante: desde cedo, no próprio sistema educativo, estas questões de segurança são abordadas naturalmente, ou seja, começa a falar-se e a vivenciar-se as questões de segurança, ainda durante a infância. Isso é estruturante no desenvolvimento de comportamentos seguros. Desta forma, a cultura de segurança é um tema que acompanha o indivíduo desde os primeiros anos da sua formação humana, fazendo toda a diferença, no seu comportamento e na sua vida adulta. No meu entender, isso contribui significativamente para se interiorizar, desde cedo, uma cultura de segurança.

Em Portugal, aos poucos, já se começa a ver isso, não tanto no sistema formativo, mas



na participação das crianças, por exemplo, em simulacros nas escolas, onde lhes é permitido ter algum contacto com o tema saúde e segurança.

[RSC]

Como considera a visão dos empresários relativamente a estas questões?

[JER]

Acho que não podemos falar do tecido empresarial português como um todo, acho que há empresas, uma percentagem significativa de empresas, que ainda considera a segurança como

uma obrigatoriedade, onde se olha mais afincadamente para os seus custos do que para os seus ganhos.

Por outro lado, existem outras empresas, numa percentagem possivelmente mais reduzida, que já integra a segurança na sua própria política, vivendo a segurança numa perspetiva de melhoria contínua diária, olhando-a como um investimento a médio e longo prazo, que traz benefícios para a organização.

Algumas empresas já integram a segurança e saúde no trabalho como uma aposta, ao nível da sua própria sustentabilidade.



[RSC]

As grandes empresas já integram a segurança e a saúde no negócio, é isso?

[JER]

Sim, pela experiência que eu tenho entendendo que sim, mas não devemos falar

só de grandes empresas, em termos de dimensão. Haverá outras empresas, talvez mais pequenas que, face ao seu estilo de

gestão, já entendem a segurança como um indicador importante de gestão, como uma área a ser levada em conta, para a sustentabilidade da própria organização. Também, provavelmente já se cruzaram com empresas de maior dimensão, onde os colaboradores não dão a importância que a segurança merece.

[RSC]

O que faz a diferença é a parte económica?

[JER]

Não, não. Tal como eu disse, o estilo de gestão e o próprio nível cultural de quem está à frente da organização. A envolvimento das hierarquias de topo é fundamental.

[RSC]

Na sua opinião, como é que podemos convencer os empresários a chegarem a esse nível de consciência?

[JER]

Colocando-me no papel de um empresário, acho que seria importante falar através de números, falar numa abordagem mais quantitativa, uma vez que esta constitui a linguagem comum ao nível da gestão de topo. Tentar traduzir a importância da segurança, sempre que possível em números, em factos palpáveis, visíveis e objetivos, relacionando custos e benefícios, demonstrando a importância que a segurança tem numa organização, inclusive ao nível da gestão e no alcance dos objetivos da empresa. E depois, obviamente, salientar a questão humana, de preocupação constante com as condições dos colaboradores, com a sua saúde e a sua segurança.

[RSC]

E em relação ao Estado português, como avalia o seu desempenho nas questões de saúde e segurança de trabalho?

[JER]

Ao nível estatal, acho que se poderia fazer mais. O Estado não deve nem pode ter apenas um papel inspetivo, mas também e sobretudo um papel preventivo. É isso que se pretende para se conseguir evoluir e alcançar objetivos e metas comuns.

Não tenho noção se perante empresas mais pequenas, haverá apoio estatal ao nível da prevenção. No nosso caso particular, temos dimensão para trabalhar a prevenção,

através dos nossos serviços internos, sem recorrer ao apoio do Estado. Nós recorremos ao apoio do Estado em parcerias para as campanhas, quer da ACT, quer da EU-OSHA.

[RSC]

A maioria dos entrevistados anteriores apontou a falta de *feedback* do Estado como um dos principais aspetos de melhoria. O que acha sobre isto?

[JER]

Acredito que deveria haver um maior cuidado, quer na prestação das informações, quer até na quantidade, e na própria atualização das informações que disponibilizam.

E esta questão prende-se com o papel inspetivo que o Estado acaba por ter, ao invés do papel preventivo que deveria ter. É necessário haver uma maior colaboração entre as entidades estatais e as empresas, independentemente da dimensão destas e da visibilidade que poderão ou não ter.

[RSC]

Quais os temas que lhe parecem ter mais escassez de conhecimento, onde as faculdades possam investir?

[JER]

Considero que há um percurso formativo muito bom. No entanto, considero também que há um desfasamento entre o saber-saber e o saber-fazer. Ou seja, há bons conhecimentos a nível académico, mas quando se quer transportar isso para a dinâmica empresarial perde-se um pouco. As faculdades deveriam aproximar-se mais das empresas, fomentando programas de "networking", permitindo que os estudantes do ensino superior, independentemente do grau académico, efetuem estágios curriculares, ou extra curriculares nas empresas.

Isto já é possível, isto já existe, mas dever-se-ia fomentar mais. Desta forma, também conseguimos proporcionar aos estudantes uma gama de oportunidades de formação e contactos com as dinâmicas empresariais.

De seguida, podiam identificar as necessidades das empresas e então levar para as universidades, como áreas a desenvolver e até investigar. Por exemplo, no meu sector, faz falta conhecimento sobre ergonomia e segurança comportamental.

Uma coisa é o conhecimento científico, outra é o conhecimento prático. Nem sempre ambos se coadunam. Se houvesse

maior proximidade entre as faculdades e as empresas, as faculdades acabariam por ter maior percepção daquilo que o mercado necessita, direcionando e adaptando a sua formação nesse sentido.

[RSC]

Para finalizar, gostaríamos que deixasse uma mensagem a todos os empresários, gestores, trabalhadores e também aos leitores da revista.

[JER]

Ao nível dos gestores, quer gestão de topo, quer chefias, a mensagem que eu passo é que devem apostar numa política de segurança ativa, com foco na prevenção, percebendo que, claramente, a segurança é um investimento e não é um custo. E que a interiorização deste conceito, transferindo-o e aplicando-o na atividade e objetivos da empresa fará toda a diferença, constituindo até um factor diferenciador.

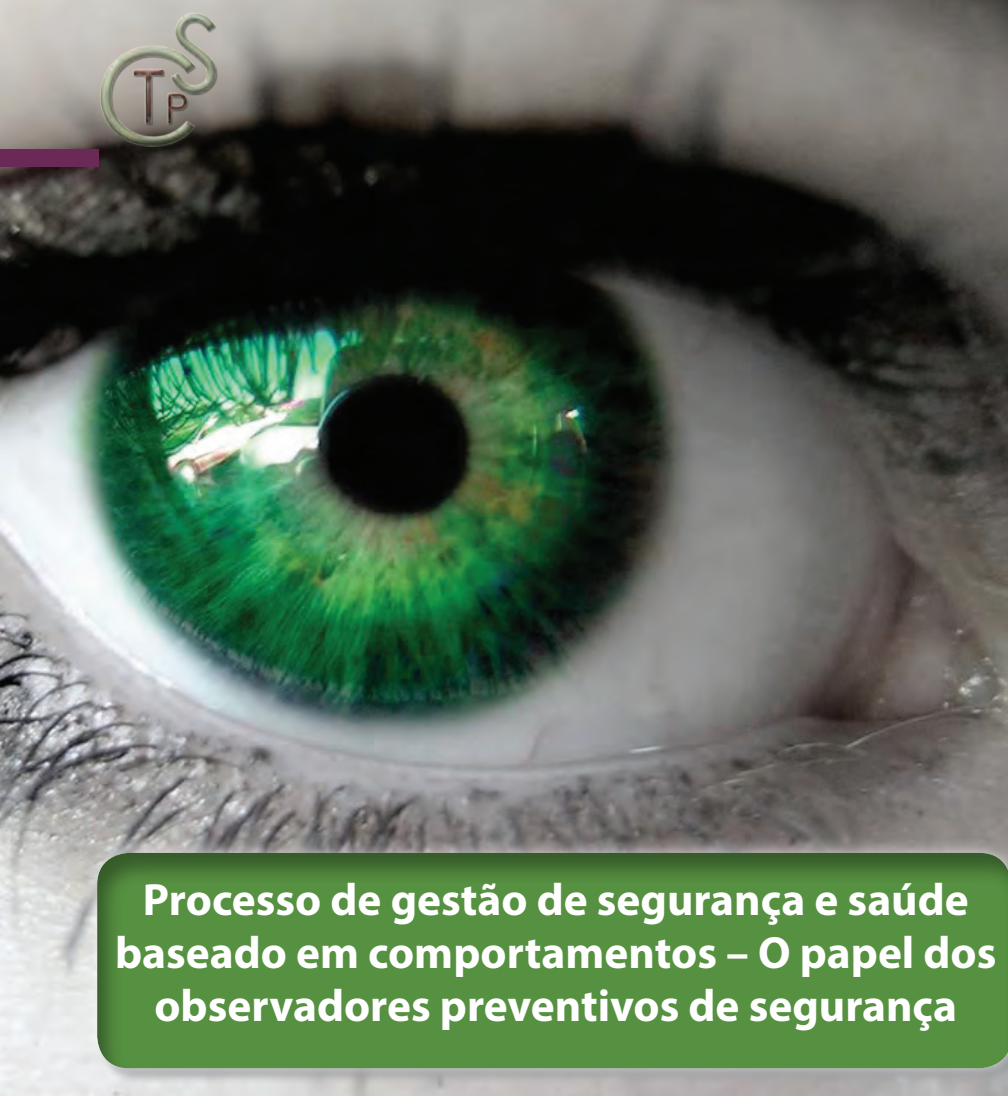
Relativamente aos colaboradores, aos trabalhadores em geral, a mensagem que eu gostaria de passar é que devem entender a segurança, não só, como uma forma de evitarem os acidentes, de se protegerem a eles próprios e aos outros, como também, uma forma de se manterem aptos, assegurando ao máximo as suas capacidades funcionais e intelectuais, quer sejam ao nível profissional ao pessoal.

A segurança é uma questão diária, que vai além da organização, do nosso trabalho. É um tema que deveria ser parte integrante da nossa vida, em qualquer das áreas do nosso dia-a-dia, nos 365 dias por ano e 24h por dia.

Quanto os leitores, deixo a mensagem da importância de pensarmos nos nossos comportamentos, no dia-a-dia, em tudo aquilo que fazemos. Por exemplo, enquanto peões, numa passeadeira com o sinal vermelho, devemos pensar duas vezes e não atravessar ou enquanto condutores, num semáforo amarelo, devemos parar e não acelerar. São estes pequenos comportamentos de segurança, aplicados a todas as áreas da nossa vida, que constroem, dentro de cada um de nós, valores que elevam a cultura de segurança, quer seja com aplicação em casa, na nossa vida pessoal e social, transportando-a naturalmente para a nossa vida profissional.

Texto: Sandra Sousa

Fotografia: Daniel Viana Martins



Processo de gestão de segurança e saúde baseado em comportamentos – O papel dos observadores preventivos de segurança

O tipo de relações de confiança e o compromisso visível da organização vai determinar a nomeação e seleção dos observadores comportamentais ou preventivos. Estes observadores assumem várias funções, que seguem o PDCA de Deming. É obrigatório os observadores comportamentais preventivos de segurança terem formação educativa. O procedimento das suas observações deve incluir um ponto sobre motivação aos próprios observadores.

Os processos de gestão de segurança e saúde no trabalho baseados em comportamentos continuam a fazer parte, cada vez mais, dos sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho, sendo implementados através de determinados programas que integram este processo com os restantes processos da organização. Desde que bem estruturado, a implementação deste processo poderá reduzir os acidentes de trabalho em 26% no primeiro ano e 69% até ao quinto ano (Krause et al., 1999). Atingir os 100% de redução dos acidentes de trabalho é bastante difícil, embora isso possa ser atingido por um período de tempo, desde que as condições de segurança sejam mantidas e a mudança comportamental seja ao nível de valores e cultura. Quero com isto dizer, que para manter a longevidade neste período é necessário considerar a segurança baseada em comportamentos como sendo um organismo vivo, que necessita de ser alimentado diariamente.

No programa PRE (Papel, Razão e Emoção) (Augusto, 2013) existem vários atores que fazem parte de um processo de gestão da segurança e saúde baseado

em comportamentos (PGSSC), sendo estes: gestores, supervisores, trabalhadores em geral, sindicatos, técnicos de segurança e saúde, observadores e dialogantes. Importa referir que o observador está para a segurança e combate aos acidentes de trabalho, enquanto o dialogante está para a saúde no trabalho e combate às doenças profissionais.

Este artigo pretende apresentar somente o observador, considerado uma das figuras mais importantes neste PGSSC.

Papel dos observadores

Um observador é uma pessoa que vê e observa os comportamentos dos outros, julgando se esses mesmos comportamentos são ou não-aceitáveis para a segurança e saúde naquele determinado contexto, comparando-os com os comportamentos que foram previamente estabelecidos para esse mesmo contexto.

O papel dos observadores é imprescindível porque é uma fonte de obtenção de informação, que alimenta o PGSSC. Depois de definirmos os comportamentos críticos, é criada uma lista/cartão de observação que verifica o nível de cumprimento de comportamentos seguros, saudáveis ou aceitáveis. Como já referenciado o desempenho de papel de observador é de extrema importância para o PGSSC, sendo que as funções assumidas podem ser de vários tipos:

- Executar as observações estabelecidas, seguindo o procedimento;
- Analisar as causas dos comportamentos observados não aceitáveis do trabalhador individualmente ou do grupo;
- Auxiliar o trabalhador e o grupo no desenho de ações que possam remover as causas identificadas;
- Dar *feedback* compensatório e corretivo, seguindo as regras do diálogo comportamental;
- Estabelecer um compromisso de melhoria, com o trabalhador ou o grupo;
- Registrar as observações preventivas comportamentais no modelo que foi desenhado no sistema de segurança e saúde no trabalho;
- Transmitir as medidas do plano de ações aos coordenadores do processo;
- Servir de dinamizadores nos procedimentos de segurança;
- Identificar oportunidades de melhoria para o procedimento de observação.

O programa PRE - Papel, Razão e Emoção (Augusto, 2013) estabelece o processo

baseado em comportamentos em sintonia com o estado evolutivo de cultura de segurança e cultura organizacional.

Nomeação e seleção dos observadores

Como já referido a cultura de segurança e a cultura organizacional são os determinantes de como recrutar e de como selecionar os observadores. Conhecer o tipo de relações estabelecidas na organização, torna-se necessário, principalmente no que diz respeito à confiança. Os observadores podem estar situados em várias posições na linha organizacional. Podem ser trabalhadores de linha, especialistas, supervisões, gestores, etc. O seu trabalho geralmente é voluntariado. O âmbito das funções dos observadores pode abarcar toda a força de trabalho ou uma única fração. As suas características mais desejáveis são: credibilidade, conhecimento, facilidade de comunicação, capacidade de fixar detalhes e um compromisso demonstrado ou mesmo declarado com a segurança e saúde no trabalho. Normalmente, os observadores são nomeados pelo comité de gestão do processo, que também os seleciona. Os observadores devem receber formação prévia que garanta a realização com qualidade das suas funções.

Formação educativa dos observadores

O processo de observar comportamentos relacionados com a segurança requer conhecimentos e habilidades, que deverão ser adquiridas nas primeiras etapas da implementação do PGSSC. Estas ações de formações educativas deverão ter os seguintes conteúdos:

- Fundamentos da ciência do comportamento;
- Desenvolvimento de habilidades na realização de análises de antecedentes - comportamento - consequência, aplicados à segurança, com vista à sua aplicação posterior e a uma análise de causas de atos não-aceitáveis ou inseguros;
- Compreensão dos componentes do processo específico da sua organização, incluindo as responsabilidades, indicadores e procedimento geral;
- Comportamentos críticos: o que são, como se definem e como se atualizam;
- Desenvolvimento de habilidades para complementar o procedimento específico de realizar observações;
- O *feedback* de reforço, assim como, outras técnicas de comunicação;

- Formação específica para a educação de adultos.

A formação dos observadores deve incluir um procedimento para avaliação dos mesmos (Komaky, 1986). O procedimento deve incluir essencialmente a observação conjunta de dois observadores aos mesmos comportamentos críticos previamente definidos. Deve calcular-se a quantidade de vezes onde o julgamento subjetivo é coincidente e a quantidade de vezes onde esse julgamento não é coincidente. Uma percentagem satisfatória deve estar entre 85% a 90% (Montero, 2008) de coincidência de julgamento subjetivo. O resultado de 100% deve servir para melhorar as habilidades de observação, o procedimento e a definição dos comportamentos críticos. No procedimento de observações, deve ser dado mais importância à qualidade das observações do que à quantidade (Mathis, 2005). A qualidade das observações é o melhor indicador de sustentabilidade do processo. Para que as observações sejam eficazes e eficientes, a organização deverá dar atenção ao possível "esgotamento do observador", já que se torna uma ameaça para o PGSSC.

Condução de observações preventivas (OP)

Vários são as informações que se devem ter em consideração para a condução mais certa de uma observação preventiva de segurança e saúde (OPss). Apenas vou referenciar o momento que deve ser considerado. Se tiver optado por não recorrer ao aviso prévio, é importante variar a hora do dia e os dias da semana. Deve também ter em consideração as informações passadas sobre o dia da semana e hora do dia de ocorrência de acidentes e incidentes. Os observadores devem realizar OPss quando existe uma elevada probabilidade de acontecer um incidente real ou potencial. Poder-se-á também observar segundo eventos especiais, como momento de manutenção periódica, tarefas específicas e momentos de mudança.

Conclusões

Os observadores são atores fundamentais do processo de gestão da segurança baseada em comportamentos. O tipo de relações de confiança e o compromisso visível da organização vai determinar a nomeação e seleção dos observadores comportamentais preventivos.

Estes observadores assumem várias fun-

“(...) implementação deste processo poderá reduzir os acidentes de trabalho em 26% no primeiro ano e 69% até ao quinto ano (Krause et al., 1999).”

ções, que seguem o PDCA de Deming. Na etapa do “Do”, ou seja, da realização, a atuação em termos de julgamento subjetivo deve ser o mais aproximadamente do nível padrão de julgamento subjetivo do grupo de observadores de uma dada organização. É obrigatório os observadores comportamentais preventivos terem formação educativa. O programa PRE atribuiu um cartão de nível de proficiência, que serve de passaporte para a execução das OPss. O procedimento das suas observações deve incluir um ponto sobre motivação aos próprios observadores, uma vez que o controlo do esgotamento deste ator é fundamental para que a segurança baseada em comportamento se mantenha como um organismo vivo. 🧠

Referências Bibliográficas

- Alvero, A.M. y Austin, J. (2004). The effects of conducting behavioral observations on the behavior of the observer. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 37(4), 457-468
- Augusto, N. (2013). *Programa de Segurança e Saúde Comportamental PRE (Papel, Razão e Emoção)*. Seminário em Saúde Ocupacional na Administração Pública – Estratégias e Práticas. Lisboa, Câmara Municipal de Lisboa, Departamento de saúde, higiene e segurança.
- Komaky, J.L. (1986). *Promoting Job Safety and Accident Prevention*. Cataldo, M. y Coates, T.J. (Eds): Health and Industry, A Behavioral Medicine Perspective. New York, John Wiley & Son, 301-320.
- Krause, T.R., Seymour, K., Y Sloat, K.C.M. (1999). Logter evaluation of a behavior-based method for improving safety performance: A meta-analysis of 73 interrupted time series replications. *Safety Science*, 32, 1-18
- Mathis, T.L. (2000). *How To Deal With Observer Burnout*. ISHN, Available <http://www.ishn.com/articles/how-to-deal-with-observer-burnout> [Accessed 8 December 2013].
- Montero, R. (2008). El observador como factor clave en los Procesos de Gestión de la Seguridad Basados en los Comportamientos. *Revista Protección & Seguridad*, Janeiro-Febrero, pp.35-39.

**A "Revista Segurança Comportamental" é parceira da EU-OSHA
para a Campanha de 2014-2015**

Agenda de Participação

2014

Marco – Curso: "Investigação de Acidentes e Incidentes de Trabalho – Causa Raiz e Fator Humano" | Instituto Piaget | Lisboa

Marco – Oficina de trabalho: "Lean People em Gestão de Segurança" | ISEC | Lisboa

Abril – Curso: "Análise de Dados com SPSS: Exemplificação com a Cultura de Segurança e Saúde" | ISCTE-IUL | Lisboa

Maio – Oficina de trabalho: "Análise, Avaliação e Intervenção em Riscos psicossociais" | Instituto Piaget | Lisboa - Almada

Junho – VII Encontro SC: "V Workshop sobre segurança e saúde no trabalho" | ISEC | Lisboa

Junho – Artigo: Augusto, N. (2014). "Gestão de Riscos Psicossociais – Duplamente Comportamental". Revista Segurança Comportamental, 9. Lisboa, GA, Lda

Junho – Artigo: Areosa, J. (2014). "Psicodinâmicas do Trabalho e os Riscos Psicossociais". Revista Segurança Comportamental, 9. Lisboa, GA, Lda

Junho – Artigo: Augusto, C. (2014). "As Causas Raízes na Investigação de Acidentes e Incidentes de Trabalho". Revista Segurança Comportamental, 9. Lisboa, GA, Lda

Setembro – Oficina de trabalho: "Gestão de Segurança Baseada em Comportamentos" | Instituto Piaget | Lisboa

Outubro – VIII Encontro SC: Seminário da Campanha 2014-2015 "Gestão de Riscos Psicossociais" (Semana Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho -) | Instituto Piaget | Lisboa

Novembro – Curso: "Metodologia 6 S" | ISCTE-IUL | Lisboa

Novembro – Curso: "Liderança Efetiva em Segurança e Saúde" | ISEC | Lisboa

Dezembro – Artigo: Gonçalves, S. (2014). "A Mudança nos Riscos Psicossociais". Revista Segurança Comportamental, 10. Lisboa, GA, Lda

Dezembro – Artigo: Augusto, N. (2014). "Andragogia na base dos programas de gestão baseada em comportamentos". Revista Segurança Comportamental, 10. Lisboa, GA, Lda

Dezembro – Artigo: Ferreira, C. (2014). "Liderança Efetiva em Segurança e Saúde". Revista Segurança Comportamental, 10. Lisboa, GA, Lda

2015

A agenda para 2015 será publicada, em final de 2014.

Nota: As "oficinas de trabalho" e os "cursos" têm o apoio da PROATIVO e várias instituições universitárias

geral@seguranacomportamental.com | www.seguranacomportamental.com

85% de Cumprimento da
Agenda de Participação de 2012-2013

Conquista desde 2010...



Portugal (2010); Brasil (2010); Espanha (2011); Angola (2012),
Argentina, Buenos Aires (2012); USA, Florida (2013); China, Pequim (2013);
Cuba (2013)

Revista Segurança Comportamental
Rua Fernando Maurício | 21 | 4C | 1950 - 447 | Lisboa | Tel.+351216022572
geral@segurancacomportamental.com | www.segurancacomportamental.com

Janeiro, 2014

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) encerra campanha europeia 2012-2013 «Juntos na prevenção dos riscos profissionais», e, anuncia a campanha 2014-2015 sobre riscos psicossociais, em Bilbao.



A Revista Segurança Comportamental (RSC) foi parceira da campanha 2012-2013 e é parceira da campanha 2014-2015. João Areosa, membro do Conselho Editorial, esteve em sua representação em Bilbao, no centro de conferências Bizkaia Aretoa, nos dias 11 e 12 de novembro de 2013. A RSC foi um dos primeiros parceiros a receber o guião da campanha para biênio 2014-2015.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) encerra campanha europeia 2012-2013 «Juntos na prevenção dos riscos profissionais», e, anuncia a campanha 2014-2015 sobre riscos psicossociais, em Bilbao. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) encerra a sua campanha com a cimeira «Locais de Trabalho

Seguros e Saudáveis» reuniu durante dois dias peritos de alto nível da área da segurança e saúde no trabalho (SST) que contribuíram, por meio do trabalho em rede e do debate, para o intercâmbio de boas práticas e o desenvolvimento de estratégias futuras. Christa Sedlatschek, Diretora da EU-OSHA, afirmou: “*As Campanhas Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis*» demonstraram ser, mais uma vez, uma das formas mais bem conseguidas e eficazes de promover as boas práticas de SST a nível dos cidadãos. Muito

nos congratulamos por um tão grande número de empresas e organizações de toda a Europa ter participado nesta campanha de prevenção dos riscos profissionais, sendo visível o entendimento e apreciação que todas têm pelo enorme contributo da SST para a melhoria das condições de trabalho.” A cimeira contou com a presença de representantes da Comissão Europeia, em conjunto com representantes da Presidência da UE, dos parceiros sociais europeus e das autoridades nacionais e locais que apoiaram a



campanha. Para além da rede europeia de pontos focais da EU-OSHA, participou nesta campanha um número recorde de parceiros oficiais, nomeadamente, 87 empresas e organizações. A campanha decorreu desde

abril de 2012 e tem por objetivo incentivar empregados e gestores a trabalharem em conjunto em prol da gestão dos riscos no local de trabalho. Os participantes na Cimeira tiveram a oportunidade de participar num dos três workshops consagrados à SST, sendo estes os seguintes:

Workshop 1: Boas práticas em gestão e liderança a participação dos trabalhadores,

Workshop 2: Benchmarking em SST

Workshop 3: O sucesso da rede e campanhas em SST

O evento ofereceu também uma antevisão da campanha da EU-OSHA para o biénio 2014-2015 que será lançada na primavera de 2014.

A campanha dará continuidade ao tema da colaboração e à sua aplicação na gestão do stress relacionado com o trabalho e dos riscos psicossociais, o segundo problema de SST mais referido na Europa.

O guião da campanha faz uma introdução ao tema, referindo o que são riscos psicossociais e o que é o stress, e

explica o porquê da importância da sua gestão. A gestão eficaz da segurança e saúde no local de trabalho é bom para os trabalhadores, bom para os negócios e bom para a sociedade como um todo. É especialmente importante que nos lembremos disso em tempos de incerteza económica, quando é essencial que as empresas mantenham a produtividade, e quando se trabalha sob pressão para cumprir prazos, quando os erros são mais propensos a acontecer e os acidentes mais prováveis de ocorrer. Esta campanha tem como objetivo principal ajudar os empregadores, gestores, trabalhadores e representantes dos trabalhadores a reconhecer e gerir o stress e os riscos psicossociais no trabalho. Efetivamente enfrentar os riscos psicossociais cria um ambiente de trabalho saudável em que os trabalhadores se sentem valorizados, e, consequentemente, melhora o desempenho dos negócios.

A RSC conta ter um papel ativo nos próximos dois anos, para ajudar a eliminar e reduzir os riscos psicossociais em Portugal, em parceria com EU-OSHA em Bilbao, assim como, com o ponto focal português. 🌱



Lean People da Segurança e Saúde no Trabalho



**Lean People da
segurança e saúde
no trabalho, torna
as empresas mais
competitivas através
da segurança e saúde
num mercado cada vez
mais difícil, deixando
de ser uma opção
para se tornar uma
obrigatoriedade.**

A expressão o Lean Thinking ("pensamento magro") surge pela primeira vez no conceito de liderança e gestão empresarial (Womack & Jones, 1996) na obra com o mesmo nome. A partir desse momento, a designação passou a ser aplicada quando se refere a filosofia de gestão associada à eliminação do desperdício e à criação de valor para todos os *stakeholders*.

Verificamos como este modo de gerir ao nível das organizações continua atual e cada vez mais pertinente no contexto da crise económica, que as empresas vão fazendo face ao seu dia-a-dia, num ambiente mais global, tentando ser competitivas em mercados cada vez mais difíceis. A *lean management* ("gestão magra") deixou de ser uma opção nas organizações para ser a forma de gestão que as pode conduzir à existência de um futuro.

Uma das técnicas e ferramentas para identificar os desperdícios utilizadas pela gestão empresarial japonesa é os 5M + Q + S (men, method, machines, materials,

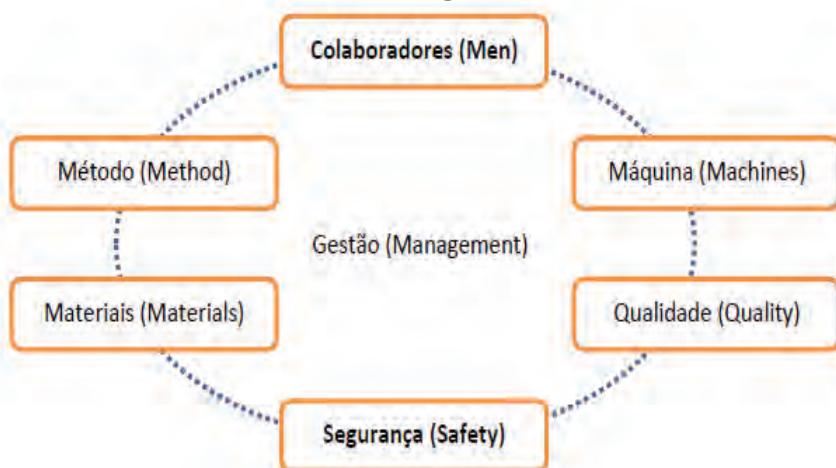
management, quality e safety).

Os factores "colaboradores" e "segurança" apresentam uma importância crucial no êxito da implementação desta filosofia de liderança. Primeiro não só pelas atividades normais desenvolvidas pelos mesmos, como pelo facto de que as causas de sucesso / insucesso estão relacionadas com as pessoas, o segundo pela análise sistemática e de resolução das questões que envolvem acidentes, *layouts* perigosos, atos não-seguros, identificação de perigos, entre outros.

As pessoas que desenvolvem e mantêm a filosofia *lean thinking* nas organizações designam-se de *lean people* e, cabe às atividades do líder (e não gestor) criar e desenvolver estas pessoas talentosas e criativas e mantê-las parte ativa do sistema (não as entendendo como um recurso de 8 horas diárias), de modo a garantir a competitividade no mercado onde estão inseridas.

Este método *lean* nasce no Japão, após a IIª Grande Guerra Mundial, cujo país devastado e em escombros precisava urgentemente de recuperar, e através de

Engenheira Química. Pós-graduada em Engenharia da Qualidade, Gestão do Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Gestão de Operações e Serviços Industriais e Lean Management.



observações das boas praticas realizadas na Europa e essencialmente nos EUA, foram identificados métodos de trabalho que visavam principalmente a redução do desperdício, contribuindo fortemente para a competitividade das empresas, em áreas sensíveis e estratégicas para o negócio. *"Mas não iremos copiá-las. Usaremos a nossa própria pesquisa e criatividade para desenvolver um método de produção que se adapte à situação de nosso país"*, disse Kiichiro Toyoda (fundador da Toyota Motor Company).

Foi Kiichiro Toyoda que desenvolveu o sistema *Just-In-Time (JIT)* ou stock zero, um sistema de produção "puxada" pelo cliente, que só produzia aquilo que o mercado encomendava dado que não dispunha de materiais e dinheiro para acumular stock. Foi a partir deste sistema também designado de "sistema de produção dos pobres", que surgiu o conceito dos japoneses de eliminar qualquer tipo de desperdício. Tinha por base os 6 conceitos seguintes:

- 1) Trabalho padronizado;
- 2) Melhoria contínua dos processos;
- 3) Identificação e redução dos desperdícios;
- 4) Manutenção de um ambiente de trabalho limpo e organizado;
- 5) Desenvolvimento de produtos, tendo presente o processo de fabricação;
- 6) Gestão da cadeia de fornecimento (*supply chain*).

Este sistema foi designado de Toyota Production System (TPS), capacitando os elementos da equipa para otimizar a qualidade do produto / serviço através da melhoria contínua dos processos e da eliminação de desperdícios em recursos humanos, naturais e da própria empresa. O TPS influencia cada aspecto da Toyota

e inclui um vasto conjunto de valores, conhecimentos e procedimentos. O sistema TPS atribui responsabilidades bem definidas em cada fase do processo produtivo e incentiva cada membro da equipa a contribuir para a melhoria global.

Como resultado o TPS, Sistema de Produção Toyota, apresenta as seguintes vantagens:

Qualidade – inerente nos produtos / serviços da Toyota;

Custos – minimizados devido ao retorno do investimento;

Entregas – antecipadas, e de acordo com o esperado, permitindo aos clientes Toyota planear e manter as suas operações com sucesso;

Responsabilidade ambiental – partilhadas pela Toyota e seus clientes desde a produção até à reciclagem no fim de vida dos seus produtos;

Segurança – preocupação constante da Toyota, tanto para os colaboradores como para os clientes.

Dado que ao longo dos anos este sistema foi copiado e aplicado nas mais diversificadas empresas e, pela nova abordagem que a Toyota colocou nesta metodologia com o enfoque e a importância das pessoas no sucesso da implementação da filosofia (centrada no contributo dos colaboradores), a empresa atribuiu nova designação ao TPS (*Thinking People System*). Desta forma se explica a apresentação média de pelo menos uma ideia mensal por funcionário, década após década. São as pessoas que aplicando o ciclo da melhoria contínua (PDCA – Plan, Do, Check e Act) garantem a melhoria dinâmica dos processos, onde se inclui a segurança do seu posto de trabalho, com a identificação dos perigos e a eliminação / mitigação dos riscos associados.

Neste novo sistema de TPS (pessoas

pensantes) o objetivo é atuar melhor em cada dia de modo mais eficiente e seguro relativamente ao dia anterior. Mesmo não podendo diretamente implementar as ações mais adequadas para a realização das suas atividades diárias, o facto de pensarem (*never stop thinking*), exporem as suas ideias, serem ouvidas / acompanhadas pela gestão e verificarem a concretização das soluções identificadas, são um dos elementos chave para a diminuição da ocorrência de acidentes, tornar o local de trabalho um sítio agradável e seguro e, as pessoas adotarem permanentemente um comportamento seguro.

Seguramente o pior desperdício nas organizações é não se aproveitar o potencial humano existente, por mais sofisticados que sejam os sistemas de informação e a tecnologia disponível, são as pessoas (especialmente as *Lean People*) que identificam as causas-raízes das situações não conformes e apontam as melhores soluções, não esquecendo que é o colaborador no seu posto de trabalho que melhor conhece as atividades e riscos associados ao mesmo. O ideal será a gestão ir ao terreno e avaliar por si estas questões em colaboração com a sua equipa local (*genchi genbutsu*).

"Nós na Toyota Motors Corporation conseguimos resultados brilhantes com pessoas medianas operando em processos brilhantes. Os nossos concorrentes obtêm resultados medianos ou piores, trabalhando com pessoas brilhantes envolvidos em processos medíocres. Quando eles [concorrentes] se vêem envolvidos em problemas, contratam ainda mais pessoas brilhantes" (Fujio Cho – Chairman TMC).

A diferença está que as pessoas medianas (*lean people*) são aquelas pessoas talentosas que existem nas organizações onde se valoriza o trabalho de equipa, partilham a mesma visão e os mesmos valores, atuam com base na melhoria do todo e não das partes (pensar global, agir local) e estão em constante processo de aprendizagem e desenvolvimento, arrastando os mais resistentes na aplicação sistemática dos princípios com que se regem.

Um verdadeiro líder (*Lean People*) faz a diferença na organização ao garantir:

- a) A criação e o comprometimento das pessoas com a empresa através da formação, adoção das melhores práticas de trabalho em condições seguras, das normas e regras da organização que visem a segurança das pessoas, ativos e

bens patrimoniais;

- b) A melhoria contínua e o envolvimento de todos (espírito de equipa e a noção do comum e do todo, na focalização da partilha de conhecimento e de dar o exemplo na aplicação das boas praticas de segurança). A Toyota simplificou a sua filosofia baseando-a em dois pilares – a melhoria continua e o respeito pelas pessoas, cujo conceito está interiorizado desde 1930 através de Sakichi Toyoda. Na Toyota é considerado desrespeitoso, as pessoas não utilizarem a sua capacidade humana para aprender e crescer profissionalmente;
- c) *Outputs* suportados por uma cultura de segurança, autonomia das pessoas, atitude de inconformismo (de acreditar que é possível zero acidentes), sentido de propriedade e de partilha (*win-win*).

O líder deve assumir um conjunto de boas praticas, reforçar novos comportamentos seguros e potenciar a mudança, seguidas diretamente pelos restantes colaboradores e, gradualmente pelos resistentes que vão compreendendo o benefício de uma cultura de segurança na empresa, que passa por:

- a) Tratar os colaboradores do mesmo modo que a organização trata os seus melhores clientes;
- b) Não criticar / culpar as pessoas, mas os procedimentos e as praticas de trabalho que gerem os acidentes;
- c) Acabar com o medo de errar, adotando um comportamento proativo, aprendendo com o erro e eliminando a sua recorrência;
- d) O resultado do trabalho em equipa deve ser divulgado assim que as boas praticas forem elaboradas / identificadas e, não incentivar a competitividade entre equipas;
- e) Escutar ativamente e avaliar todas as sugestões colocadas de modo voluntário pelas pessoas que operam nos seus postos de trabalho, cujos riscos identificam melhor que qualquer técnico, dando-lhes o sentido de propriedade e respeito;
- f) As reuniões de análise dos indicadores da segurança, sugestões de melhoria e outros temas relacionados devem ser de curta duração e focalizadas na procura da solução identificada a causa-raiz do problema;
- g) Os dados para serem analisados devem ser recolhidos no *gemba* (local de trabalho) e após a sua avaliação devem ser disponibilizados (de forma simples de interpretar) no mesmo

local, para garantir o envolvimento e participação das pessoas.

Os *lean people* lideram pessoas em ambiente “six sigma”, fomentam a criatividade e proatividade dos colaboradores dentro das organizações, avaliam o desempenho baseado nos resultados e deteção de oportunidades para potenciar o desempenho de todos os elementos da sua equipa.

Esta liderança começa com a própria autoconsciência e responsabilidade pessoal ao questionar-se de forma humilde e aberta a questões, tais como:

- Continuo a crescer, aprender e desenvolver-me?
- Tenho capacidade de construção interativa com os que me rodeiam?
- Faço *coaching* e reconheço o trabalho e esforço dos outros?
- Uso uma linguagem construtiva, escuto e comunico de forma eficaz?
- Contribuo para o desenvolvimento de uma cultura *lean* dentro da organização?
- Melhero ativamente os processos e ajudo a resolver os problemas?
- Presto contas dos resultados obtidos, bem como, dos processos para alcançá-los?

Não nos podemos esquecer que as empresas não são o produto que vendem (apesar do produto certo, no mercado certo com o preço certo ser fundamental para o sucesso das organizações), os edifícios onde estão instalados ou o site que as representa. As empresas são um conjunto de pessoas que produzem um produto / serviço, pelo que só se tem uma organização *lean* se houver pessoas *lean* na empresa.

O que torna os colaboradores em *lean people* dentro duma organização? Essencialmente é a convergência de 3 fatores: a experiência (no setor onde desenvolve a sua atividade), o conhecimento (das ferramentas e técnicas de *lean thinking*) e as competências (que permite colocar a experiência e o conhecimento para trabalhar).

Experiência

A experiência é a extensa compreensão da função desempenhada e conhecimento pratico profundo do setor de trabalho, pelo que apoiam as iniciativas *lean* e todas as normas de segurança estabelecidas ou a estabelecer.

Conhecimento

As empresas “magras” são geridas com suporte à utilização de ferramentas,

adequadas a cada caso, que têm de ser desenhadas por pessoas, e são estas com o seu conhecimento que aplicam os princípios e as ferramentas *lean* (value stream mapping, gestão visual, 6S’s, six sigma, aplicações de análise de acidentes, etc.).

Competências

As *lean people* têm que ser dotadas de pelo menos 7 competências básicas, a saber:

1. Conhecer o valor do produto / serviço fornecido, reconhecido por cada um dos *stakeholders* do negócio;
2. Identificar e desenvolver a atividade sob o fluxo de valor;
3. Adaptar-se constantemente à mudança;
4. Tomar a iniciativa;
5. Inovar;
6. Ter uma atitude de colaboração;
7. Liderança ao mais baixo nível hierárquico.

Conclusão

Coloque um líder apaixonado pela segurança e saúde das pessoas da sua organização a criar pessoas *lean* (suas seguidoras), e em conjunto com esta equipa vá disseminando esta filosofia dentro da empresa, tendo presente que a resistência à mudança de implementar uma cultura de segurança vai aumentando à medida do sucesso de atuação dos *lean people*, mas que gradualmente este árduo trabalho vai começar a dar os seus frutos. Não se deixe iludir que esta jornada obtém resultados consistentes a curto prazo, mas sim, que “o caminho se faz caminhando”.

Deixo-vos com a seguinte mensagem que se aplica todos os dias aos *lean people* da segurança: em África, todos os dias de manhã, a gazela acorda. Ela sabe que tem de correr mais depressa do que o mais rápido dos leões ou então será apanhada e morta! Todos os dias de manhã o leão acorda. Ele sabe que tem de ser mais veloz que a mais lenta das gazelas ou então morrerá de fome! Não importa se és Leão ou Gazela. Sempre que o sol se levantar, o melhor é que comeces a correr, e rápido, sem desânimos e acreditando que o trilho da segurança por mais duro que seja compensa sempre que forem salvas vidas. 🐾

Referências Bibliográficas

Pinto, J.P. (2009). *Pensamento Lean*. Lisboa: Lidel
Womack, J. & Jones, D. (1996, 2003). *Lean Thinking*. New York: Simon & Schuster.



Texto: **Sandra Sousa**

Fotografia: **Daniel Viana Martins**

Encerramento da campanha “Juntos na prevenção dos riscos profissionais”, em Portugal

Entrega de certificados de participação a dez instituições portuguesas.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), enquanto Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), em parceria com a Ordem dos Engenheiros (OE) – especialização em segurança no trabalho da construção e a Associação Portuguesa de Segurança e Higiene do Trabalho (APSET) realizaram no dia 30 de outubro de 2013, o seminário de encerramento da campanha “Juntos na prevenção dos riscos profissionais”. Teve lugar no auditório Agostinho da Silva da Universidade Lusófona, em Lisboa. A ACT, na qualidade de Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, coordena as campanhas europeias “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis”, realizadas no nosso país desde 2000. Estas campanhas de sensibilização são bienais e pretendem promover a realização de iniciativas que melhorem a qualidade do trabalho, dinamizando o envolvimento e potenciando o empenho de todos os atores da área da prevenção de riscos profissionais, reforçando o papel de cada um na rede nacional de prevenção. A campanha desenvolvida no biénio de 2012-2013 teve como tema “Juntos na prevenção dos riscos profissionais” e centra-se na importância da liderança por parte da gestão de topo e da participação e envolvimento dos



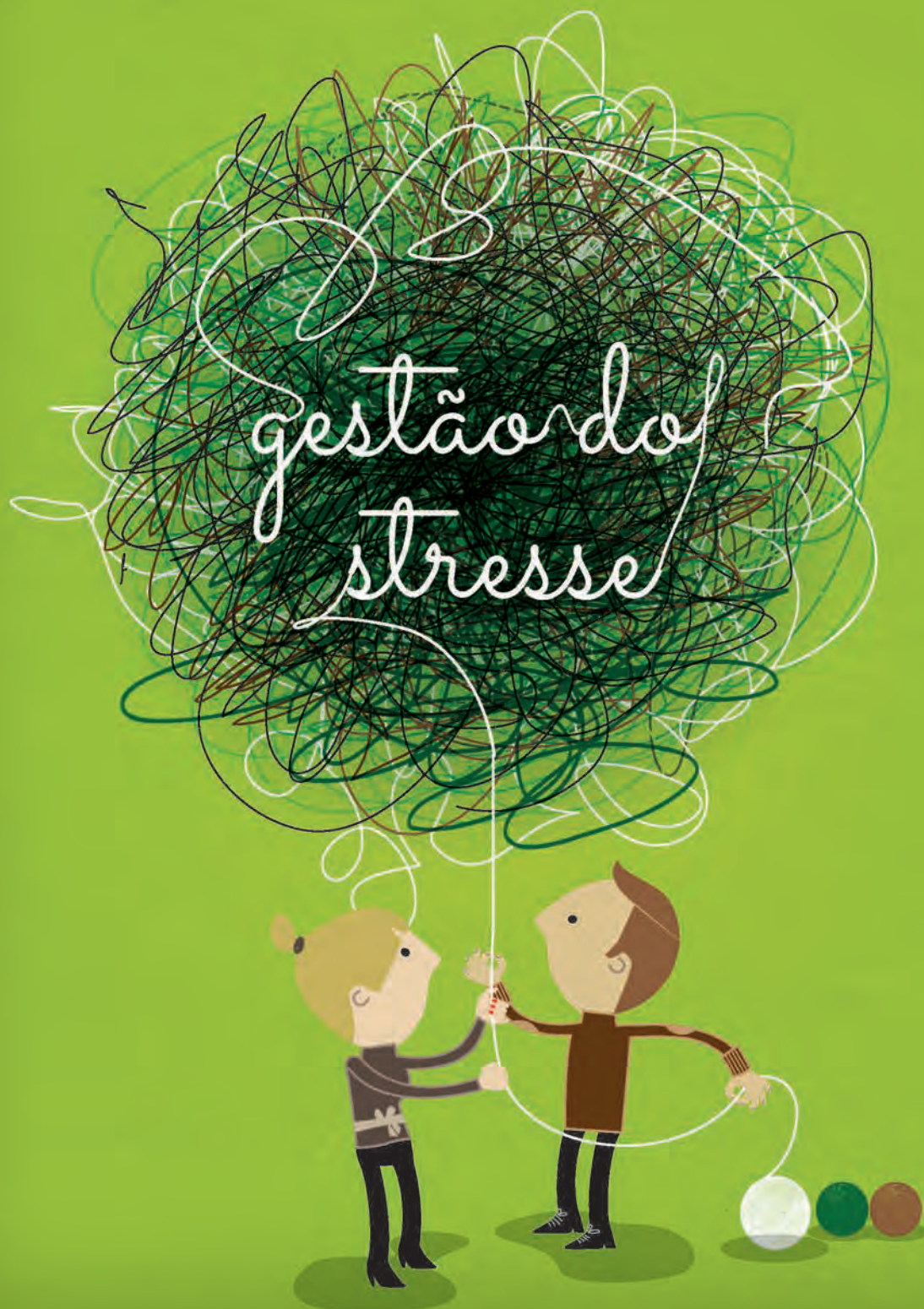
trabalhadores na melhoria das condições de trabalho. Neste seminário foram entregues os certificados de participação às seguintes instituições:

- Agrupamentos de Escolas de Mondim de Basto,
- Bosch Car Multimédia Portugal, S.A.,
- Câmara Municipal de Almada,
- CUF – Químicos Industriais/Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto,

- Eurest Portugal, Lda,
- Jerónimo Martins SGPS, S.A.,
- Jorge Lozano – Trabalhos em altura, Formação e Serviços, Unip. Lda,
- Sonae Distribuição,
- Sonae Sierra,
- Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E.P.E.



Locais de trabalho saudáveis contribuem para a



www.healthy-workplaces.eu



Comunicação interna em segurança, saúde e ambiente: dificuldade em encontrar o tom certo!

Para que haja comunicação, terá que existir um tom certo que se atinge com o entendimento entre o emissor e o recetor. Quando o tema é segurança, e isso representa vida, os recursos de comunicação são reduzidos.

As campanhas de comunicação interna de segurança, saúde e ambiente, têm uma dificuldade central para o desenvolvimento: encontrar o tom certo. Deverá lembra-se que, este, o tom, é um requisito essencial para qualquer comunicação alcançar um impacto positivo, seja comunicação interna ou externa. Para entender a importância do tom na comunicação pode traçar um paralelismo com uma frequência de rádio. Quando sintonizar um programa, e para ajustar o aparelho, irá ajustar internamente o tom de quem fala. É o tom comunicacional que se tornaria característico da mensagem que nos faz “entrar em sintonia” com quem se quer comunicar. Se o recetor não sintonizar, não há comunicação. E isso geralmente é da responsabilidade de quem emite. Por outro lado, quando esta ligação é alcançada, quando o mensageiro está ligado à mensagem, a grande parte do problema está resolvido. As ideias criativas e até as más ideias produzem excelentes resultados quando existe sintonia entre o

emissor e o recetor. Deverá ter-se atenção para não se confundir a ideia e o conceito, porque para um só conceito podem existir várias ideias, ou seja, várias formas de transmitir o conceito. Enfim, toda essa introdução foi para começar a analisar três elementos que são usados, com frequência, na comunicação interna de segurança. Quando o que está subjacente a qualquer assunto é a própria vida, a gama de recursos de comunicação utilizados é reduzida, e a busca para encontrar o tom certo, a linha direta com o alvo, nem sempre é uma tarefa simples. As mensagens publicitárias de construção lógica têm as suas próprias regras e as suas próprias ferramentas, torna-se imprescindível não gerar ruído interno nas pessoas que recebem a mensagem. A comunicação e ferramentas de publicidade para alcançar uma maior eficácia são chamadas, talvez, recursos criativos. O que precisamos para construir a comunicação em segurança, saúde e ambiente? A resposta são os recursos criativos apropriados. Apresento aqui três desses recursos:

1) Humor

O humor é o recurso central da publicidade



contemporânea, mas em segurança raramente é utilizado. Quando o que está em jogo é a vida, quase nenhuma construção humorística funciona. O humor, à priori, traz inerentemente a ideia de um bom momento. O objetivo da comunicação em segurança não é para que o recetor passe um bom momento, mas sim para estimular a promoção de bons resultados. Em suma, dada a sensibilidade das questões, o humor é um recurso ousado, mas é possível ser usado com cuidado para satisfazer situações específicas. Na Volkswagen da Argentina, foi desenvolvida uma campanha sobre a falta de atenção e a ligação aos acidentes de trabalho. Na imagem da campanha, temos por um lado um trabalhador a ouvir musica, superdivertido, e por outro lado o mesmo trabalhador a correr porque o alarme da emergência tocou. Refere o anúncio a não permissão de artigos eletrônicos (rádio, walkman, discman, telemóveis, mp3, mp4) na linha de produção, pelo facto de reduzirem a percepção auditiva dos sinais sonoros de alarme.

2) Imagens chocantes

As imagens chocantes é um dos recursos mais utilizados na comunicação dentro das empresas e em pequenas reuniões. Estes recursos são recomendados para campanhas de comunicação interna globais (aquelas que atingem todos os segmentos da organização). O motivo destes recursos é porque conseguem procurar uma consciência mais elevada, associada ao medo, não sendo associada à responsabilidade individual. É certo que mostrar uma mão mutilada, faz-nos apreciar mais as nossas mãos, embora eu não esteja totalmente convencido que seja um bom argumento, porque pode induzir mais atenção através do medo e pode criar um aumento de sentimento de insegurança e ansiedade, diariamente. A Petrex, uma

empresa petrolífera, realizou uma campanha onde mostra uma mão mutilada e onde expressa o seguinte texto: *"A ferramenta mais preciosa. Você só tem 2 mãos e 10 dedos. Qual estaria disposto a perder? Nenhum! Todos são igualmente importantes."*

3) Uso de um slogan

A segurança é uma construção coletiva, não há "áreas responsáveis pela segurança". Existem áreas que têm como tarefa o desenvolvimento cooperativo e geral das questões de segurança e saúde no trabalho. Esta área não pode ser considerada com um anexo, mas sim integrada com as restantes áreas. Não há nenhuma operação sem segurança, como não existe a segurança isolada de qualquer outra operação. A segurança é um atributo que pode ser separado em termos de análise, mas não deve ser possível avaliá-la separadamente da operação. Se a segurança não é um valor fundamental e partilhado por toda a organização, não será fácil que a operação incorpore isso na sua profundidade. O que não é do interesse geral, não se transforma num valor para a organização. Tendo em foco o terceiro atributo, qual a forma que considera mais adequada para criar valor organizacional? Em princípio, através da comunicação. Também com a coerência entre o que fazemos e o que dizemos. Para uma mensagem ser incorporada deve ser repetida várias vezes e ser coerente com o pensamento organizacional. Mas, em nítido contraste com o pensamento idealista *"o que não se comunica, não acontece"*. De nada serve se a alta gerência está comprometida firmemente em promover a segurança na organização, se não houver uma correlação comunicacional potente. O tom de comunicação de segurança não é apenas um *slogan*, porque, precisamente, o *slogan* é percebido como tal e não como algo real. Toda a operação deve ter a segurança incorporada e não como um anexo.

Existe uma saída?

Sim, existe, e leva-nos ao ponto de partida, respondendo ao grande problema da comunicação em segurança: o que é o tom certo? Não é o mesmo que dizer *"É necessário, entre todos, construir uma forte cultura de segurança"*, ou que *"A segurança do nosso povo está sempre em primeiro lugar."* Enquanto as duas frases têm características

publicitárias, na primeira a construção é mais simples, com cariz menos publicitário e por isso menos recordada. Mas um *slogan* com um cariz mais publicitário faz com que as pessoas fiquem mais desconfiadas (Jacobson descreve a poesia como função importante na comunicação). Uma saída intermediária seria: *"A segurança, fazêmo-la todos juntos"*. Portanto, não há solução? Há, mas é mais complexa. Devemos construir *slogans* que não tenham a criatividade como atributos principais. Devemos aumentar a frequência de publicação e rodar com relativa frequência a mensagem (ideias diferentes do mesmo conceito). Mas o que é mais importante, é a capacidade de envolver as pessoas que trabalham na organização na aprovação das ideias centrais. Antes de um *slogan* ser publicado, deve ser aprovado por tantas pessoas quanto possível. Podem ser aprovadas em eventos lançados para este efeito, ou mesmo nas reuniões já estabelecidas. O envolvimento é a receita infalível da comunicação em particular para a construção da cultura de segurança.

Parece muito complexo?

Já ouvi alguém dizer que a segurança é uma questão simples? Então porque seria a área da comunicação em segurança e saúde! O governo britânico lançou uma campanha sobre as quedas. Nos cartazes estava a expressão: *"Cair de uma altura baixa pode ser um alto risco. Proteja o seu negócio das quedas."* São também publicadas as estatísticas das quedas. Utilizam imagens, com vários tipos de corpos a caírem (em movimento) e estes encontram-se caracterizados pelas várias profissões, em vários contextos. Termino o artigo afirmando que a conceção desta campanha evita imagens chocantes de um acidente, antecipando-os (a queda, em movimento) e exhibe os resultados por meio de uma metáfora (corpos que quebram como porcelana). 🍷

Referências Bibliográficas

Jacobson, R. (1984). *Ensayos de Linguística General*. Barcelona: Editorial Aiel, S.A.

A Organização Mundial de Saúde afirma que 70% das pessoas que abusam de álcool estão empregados e, desse total, 63% usam drogas.

O que tem feito a sua empresa sobre isto?

Contacte-nos! Nós temos a solução.

Requisitos de gestão de segurança baseada em comportamentos são aplicados aos Encontros da Revista Segurança Comportamental



Realizou-se o IV Workshop (V Encontro) sobre “Segurança e Saúde Comportamental”, a 4 de Junho de 2013; assim como, o Seminário (VI Encontro) sobre “Novas tendências em segurança e saúde no trabalho: empregos verdes, álcool e envelhecimento Ativo”, realizado a 25 de Outubro 2013.

A organização do V Evento foi subordinada ao tema “Disciplina, Participação e Feedback Positivo”. Todos os inscritos tiveram a oportunidade de participarem de forma ativa nestes princípios. Em ambos os eventos foi realizado o tópico de segurança. A qualidade dos eventos encontra-se no parâmetro de “bom”.

Os participantes do V Encontro tiveram uma variação positiva de 26%, relativamente ao ano passado, no que respeita à pontualidade/disciplina.



Texto: **Sandra Sousa**

Fotografia: **Daniel Viana Martins**



Sessão de Abertura (V Encontro): Lúcia Amâncio (ISCITE-IUL), Manuel Roxo (ACT), Natividade Gomes Augusto (Revista SC)

IV Workshop (V Encontro) sobre "Segurança e Saúde Comportamental"

Realizou-se no dia 4 de Junho de 2013 o IV Workshop SSC2013, no ISCTE – IUL, organizado pela Revista Segurança Comportamental, pelo Centro de Investigação e Intervenção Social e pelo Business Research Unit. Este evento foi apoiado pelo ISCTE-IUL, PROATIVO, EU-OSHA e ACT. O auditório do ISCTE recebeu cerca de 111 participantes. Neste encontro estiveram presentes várias empresas, instituições e universidades. Numa perspetiva de responsabilidade social, a Revista Segurança Comportamental ofereceu inscrições gratuitas a desempregados, encaminhados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional – Departamento de Emprego, sendo estes técnicos de segurança, técnicos de saúde, psicólogos e sociólogos.

Disciplina, Participação e Feedback Positivo

Este ano toda a organização do evento foi subordinada ao tema "Disciplina, Participação e Feedback Positivo". Entendemos a disciplina como sendo

o compromisso aprofundado de cada membro da organização do evento, com o objetivo de executar cada uma das tarefas sempre da melhor e mais correta forma. São os princípios, valores, atitudes e comportamentos dos indivíduos em relação às instruções dadas para a realização do evento, que influenciam diretamente os níveis de eficácia e eficiência do mesmo. Todos os membros da organização, oradores, moderadores e participantes foram informados previamente que pretendíamos promover a disciplina e isso iria materializar-se na prática na verificação da pontualidade e cumprimento dos tempos. Numa análise bruta dos inquéritos, parece-nos que houve um ganho de 26% em termos de disciplina (pontualidade) no início dos trabalhos, comparativamente ao ano passado. No ano de 2012 inscritos ausentes "sem opinião" totalizaram 40% e em 2013 totalizaram 14%. Refere-se ainda que o tempo de tolerância para a abertura foi reduzido entre 2012 e 2013 em 10 minutos. No que se refere ao cumprimento dos tempos, foram os oradores que mais o representaram. Para o estimular, os moderadores, levantavam uma raquete n.º1 quando faltavam 5 minutos e uma raquete n.º2 quando

terminava o tempo da comunicação. Como consequência do levantamento da raquete n.º2, o público batia palmas e o orador era obrigado a terminar a sua apresentação. Todos os oradores foram informados previamente sobre as regras e era-lhes dado a oportunidade de não as aceitarem, se preferissem. Neste evento, todos os oradores aceitaram esta regra e só a um orador foi levantado a raquete n.º2, com reforço de *feedback* positivo.

No que concerne à promoção ainda do *feedback* positivo, a plateia era convidada a treinar os "diálogo de *feedback* positivo", durante os "*coffee breaks*" e a representá-lo posteriormente à plateia. Para os participantes treinarem o "*feedback*" era-lhes entregue uma folha com as instruções e princípios do mesmo.

Deixamos aqui expressas as instruções:

"Convidamo-lo a exercer o diálogo de feedback positivo com os outros participantes, utilize os seus princípios ajustados à realidade deste evento e partilhe connosco como decorreu e qual a sua avaliação enquanto emissor ou recetor."

Instruções:

Emita um feedback positivo, por exemplo elogie o seu colega do lado;



Mesa de encerramento do V Encontro: Sérgio Manuel (EDP), Emília Telo (EU-OSHA), César Augusto (Revista SC), Natividade Gomes Augusto (Revista SC), João Rodrigues (SONAE)

Cumpra os princípios de emissão de feedback positivo;

Fique atento e verifique se o recetor cumpre os princípios de feedback positivo;

Peça ao recetor que o avalie numa escala de 1 a 5;

Na mesma escala, avalie a receção do diálogo.” Duas das participantes treinaram o “diálogo de feedback positivo” nos intervalos do evento e representaram-no para toda a plateia.

Inquérito

Já que um dos nossos princípios é a qualidade e melhoria contínua, aplicou-se um inquérito neste evento na tentativa de averiguar o grau de cumprimento dos objetivos estipulados. Neste sentido apresentamos os resultados do inquérito, sendo que o número total de respostas representa 33% do número total de participantes. Relativamente ao ano de 2012, verificou-se um acréscimo de 11% de aderência ao preenchimento do inquérito.

Caracterização dos participantes:

Mais de 50% dos participantes do evento são do sexo feminino e do escalão etário

[31 a 40]. Cerca 80% possui formação na área de SST e 51% na área comportamental. As atividades profissionais representadas foram as de técnicos de segurança,

professores, recursos humanos, psicólogos, sociólogos, gestores, técnicos de formação, enfermagem, médicos do trabalho, engenharia civil e inspetores do trabalho.



Mário Rui, Banco Montepio



Beatriz Oliveira, Eures Portugal, Lda



Maria Margarida Mota, Banco Banif



Luís Timóteo, INOCSA Portugal, Lda

Apreciações

A média da qualidade nas comunicações encontra-se no parâmetro de “bom” quase a atingir o “muito bom”, com 4,44 pontos (escala de 1 a 5) o que corresponde a 88,8%. Relativamente ao ano anterior houve um acréscimo na qualidade das comunicações em 0,17 pontos, o que corresponde a um aumento de 8,5%. A média total de qualidade nos aspetos organizativos e organização em geral totaliza 4,35 pontos, encontrando-se no parâmetro de “bom”. Relativamente ao ano anterior houve um acréscimo na qualidade de 0,12 pontos. Refere-se que em 2012 a média total de qualidade foi de 4,23 e no ano de 2011 de 4,08 pontos.

Entrevistas

A equipa de reportagem da revista segurança comportamental, conversou com alguns dos participantes durante os “coffee breaks”. Mário Rui, representante dos trabalhadores do Banco Montepio, afirma que a importância da integração dos comportamentos nas questões de segurança e saúde é *“Fundamental! Cada vez mais tudo o que sabemos sobre segurança e saúde aponta para o fator comportamental, daí ser uma das prioridades, ou estar no topo das prioridades. Naturalmente, não o único fator, mas um dos fatores e eventualmente um fator negligenciado”*.

Beatriz Oliveira, da Eures Portugal, concorda que *“É crucial. É a base. É o envolvimento e a consciência que as pessoas têm, principalmente, sobre o risco que correm na sua atividade. A maior parte das pessoas não tem essa consciência, o que pode acontecer.”* Maria Margarida Mota do banco Banif, diz *“Faz toda a diferença, porque pode estar tudo implementado, todo o sistema, toda a gestão a nível de segurança, mas se não conseguimos mudar os comportamentos vão ocorrer acidentes.”* Luís Timóteo, da INOCSA Portugal, Lda afirma *“Claro, fundamental. Se as pessoas não forem alertadas para o que estão a fazer bem ou estão a fazer mal, podem não chegar à cultura de segurança que é aquilo que nos pretendemos.”* Acrescenta ainda que neste evento *“(…) há um compromisso em cumprir os ‘timings’ que é muito importante nos dias que correm, o que normalmente não acontece noutros encontros.”* João Poças vem através de uma das inscrições oferecidas a desempregados, inscritos através do IEF. Está desempregado, desempenhou funções nesta área numa empresa de referência em Portugal no ramo das telecomunicações. *“Estas iniciativas são de louvar. De facto, em Portugal tem-se vindo a dar uma transformação de mentalidades e cada vez mais este assunto tem sido colocado em cima*



Sessão de abertura (VI Encontro): Clementina Nogueira (Instituto PIAGET), Manuel Roxo (ACT), Natividade Gomes Augusto (Revista SC), Emilia Telo (EU-OSHA)



VI Encontro: Sessão de ginástica laboral, para promoção do envelhecimento ativo.

da mesa. Cada vez mais, faz parte do negócio. A segurança não é vista como algo gerador de custos, mas algo que faz parte integrante da missão, dos valores e da estratégia das empresas". Considera que a possibilidade de entrada gratuita, que a revista segurança comportamental oferece aos desempregados, "é

aliciante, é motivador, é encorajante e eu diria que faz-nos esquecer por um dia que estamos desempregados".

Seminário (VI Encontro) sobre "Novas tendências em segurança e saúde no trabalho: empregos

	Muito Bom	Bom	Aceitável	Mau	Muito Mau	Sem opinião
Sessão de Abertura	23%	58%	12%	0%	0%	7%
Painel I						
Painel II						
Painel III						
Mesa de encerramento: Álcool e as substâncias psicoativas nos transportes	12%	65%	4%	0%	0%	19%

Quadro n.º1 - Resultados do VI Encontro

verdes, álcool e envelhecimento ativo"

As "Novas tendências em segurança e saúde no trabalho: Empregos Verdes, Álcool e Envelhecimento Ativo" foi o VI encontro da revista segurança comportamental. Este encontro é baseado no cumprimento da agenda de 2012/2013 acordada com a EU-OSHA, contou com o apoio da EU-OSHA, da ACT, da PROATIVO, do SICAD e Instituto PIAGET e estiveram presentes 150 participantes. A população de inscritos mostra-se heterogênea de forma equitativa em relação ao género e à idade, 85% possui formação em segurança e saúde no trabalho.

Como em todos encontros promovidos pela revista segurança comportamental, também este teve na agenda o tópico de segurança. O tópico de segurança é o primeiro momento do evento, onde se dedicam os dois minutos à segurança, sendo que o tema escolhido deve possuir o carácter de utilidade, para aquele contexto.

A estrutura do evento foi constituída por três painéis, o primeiro sobre empregos verdes, o segundo sobre o álcool no trabalho e o terceiro sobre o envelhecimento ativo. O evento encerra com uma mesa de debate sobre o álcool e a as substâncias psicoativas nos transportes. 🍷

... SOMINCOR cumpre a 100% os princípios básicos de gestão da segurança baseada em comportamentos, numa intervenção sobre incidentes de trabalho, aplicada pela PROATIVO



A PROATIVO fez intervenção cognitiva e educativa na SOMINCOR, no que diz respeito aos incidentes potenciais e incidentes reais de trabalho. A intervenção cognitiva debruçou-se sobre a participação, análise e investigação de todas as causas e fatores contribuintes dos incidentes de trabalho, focando maioritariamente as causas raiz, onde a prevenção deve atuar. A PROATIVO verifica que alguns modelos conhecidos de investigação de incidentes de trabalho são redutores no que concerne à determinação das causas raiz, e por isso desenvolveu uma ferramenta à medida desta necessidade, partindo do modelo da Árvore dos Porquês, mantendo a simplicidade e a componente prática na sua aplicação. Para além da intervenção ter cariz de nível cognitivo, teve também de carácter educativo. Para este efeito, foram aplicados os princípios-guia do programa de gestão de segurança baseada em comportamentos PRE (papel, razão e emoção), nomeadamente:

- Garantir a visibilidade do compromisso da liderança com a segurança – tendo em conta uma análise quantitativa, o nível de eficácia da aplicação deste requisito foi de 100%. Damos os parabéns à SOMINCOR já que este resultado decorreu essencialmente das suas próprias ações. A análise qualitativa deste requisito diz respeito à intensidade da força do exemplo positivo exercida pela capacidade do elemento de gestão.

- Gestão de segurança baseada nos antecedentes do comportamento aceitável ou seguro. O antecedente aplicado foi escolhido pela SOMINCOR. Este antecedente foi aplicado a todos os participantes, durante todo o tempo de

A PROATIVO verifica que alguns modelos conhecidos de investigação de incidentes de trabalho são redutores no que concerne à determinação das causas raiz, e por isso desenvolveu uma ferramenta à medida desta capacidade e a componente prática na sua aplicação

intervenção. O nível quantitativo de eficácia de exposição a este antecedente, atingiu os 100%, reforçado também pelo facto dos líderes desta indústria extrativa se preocuparem em manterem de forma continuada este antecedente.

Foi também realizado um diagnóstico da avaliação da consciência de segurança dos trabalhadores intervencionados, sendo que 61% dos participantes encontram-se situados no quadrante de “a sua consciencialização sobre segurança é boa, mas pode ser melhorada!”.

A PROATIVO não conseguiu analisar detalhadamente o cariz qualitativo da aplicação destes dois requisitos, nem avaliar a mudança de consciência, já que o período de intervenção não foi suficiente. 🧐

Texto: Natividade Gomes Augusto
Facilitadora da ProAtivo

... NAPO chega às escolas!



Crianças da escola primária e professores podem beneficiar de “Napo para professores”, um projeto emocionante, que introduz conceitos básicos de segurança e saúde na escola.

Napo para professores encaixa em disciplinas curriculares já existentes e abrange temas que as crianças possam vir a encontrar em casa e na escola, incluindo sinalização de segurança.

Estas ferramentas destinam-se às seguintes idades-alvo: 7-9 anos e 9-11 anos.

Nesta idade as crianças começam a mover-se em direção ao pensamento abstrato, desenvolver habilidades de raciocínio e mudar para a aprendizagem por meio da linguagem e lógica, além de observação. Apresentando a segurança e saúde nesta idade é fundamental para estabelecer as bases para hábitos seguros e saudáveis.

Aos nove anos, as crianças passam por uma fase-chave do desenvolvimento, quando eles devem ser capazes de começar a trabalhar cooperativamente em grupos para concluir os projetos, começar a aprender a trabalhar de forma independente. Tem como objetivo incutir uma cultura de prevenção de riscos equipá-los com as habilidades básicas e conhecimentos para mantê-los seguros nos próximos anos.

EU-OSHA concebeu este conjunto de ferramentas disponível para 13 Estados-Membros e, agora, mais 12 países da Europa estão a aderir à iniciativa. 🧐

Texto: Sandra Sousa
Redação Revista SC

... Relatório da EU-OSHA - Para melhorar o êxito da organização, é essencial dar resposta às necessidades de forças de trabalho culturalmente diversificadas

Existe uma relação importante entre a gestão da diversidade cultural no local de trabalho e a gestão eficaz da segurança e saúde no trabalho, como revela o relatório da EU-OSHA «*Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation*». Uma gestão eficaz e integrada de ambas as questões requer uma abordagem que reconheça as vozes de todos os membros da organização, os quais podem ter antecedentes culturais muito diversos. O relatório junta a teoria transcultural com técnicas de liderança e aplica-as ao local de trabalho, formulando recomendações práticas para melhorar os resultados em matéria de segurança e saúde em ambientes culturalmente diversificados. Aceda ao relatório completo em <https://osha.europa.eu/en/publications/reports> 🧐

Texto: Sandra Sousa
Redação Revista SC

SHO 14

13::14::february

International Symposium on Occupational Safety and Hygiene

Guimarães, Portugal

organisation



www.sposho.pt/sho2014

co-organisers



Universidade do Minho
Faculdade de Engenharia



FACULDADE DE ENGENHARIA
UNIVERSIDADE DO PORTO



Faculdade de
Motricidade
Humana



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA DE
CATALUNYA



official sponsors



AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO



Ficha Técnica

Diretora:

Natividade Gomes Augusto
direcao@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:

Sandra Cortes
geral@segurancacomportamental.com

Assinaturas:

Daniela de Carvalho
subscricoes@segurancacomportamental.com

Redação:

Sandra Sousa
redacao@segurancacomportamental.com

Propriedade:

GA, Lda
Rua Fernando Maurício | n.º 21 | 4C
1950-447 Lisboa

Tel: 216 022 572

NIF 509892361

www.segurancacomportamental.com

Conselho Editorial:

Sónia P. Gonçalves (Coord.). 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

Ana Paula Caldeira. Licenciada em engenharia química pelo IST; Pós-graduada em segurança e higiene do trabalho; Pós-graduada em Engenharia da Qualidade; Pós-graduada em Gestão do Ambiente; Pós-graduada em Lean Management. Entre 1990 e 1997 exerceu funções no grupo multinacional KHW PIPE (Portugal), de 1997 a 2012 no grupo multinacional Logoplaste.

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.

Celestino Martins. Licenciado em ciências sociais, área vocacional de psicologia social. Pós-graduado em Segurança e Higiene no Trabalho pela ESTS/IPS. Coordenador de saúde ocupacional e segurança nas empresas portuguesas de betão pronto do Grupo CIMPOR. Formador e auditor na área de SST.

César Petrónio Augusto. Licenciado em engenharia mecânica pelo IST da UTL. Técnico Superior de HST. Responsável de segurança e de manutenção em contexto industrial. Atualmente encontra-se a exercer funções no grupo multinacional Seda International Packaging Group.

João Areosa. Doutoramento em sociologia e técnico superior de segurança, higiene e saúde. Investigador no CICS da Universidade do Minho. Docente no ISLA.

José Gavancha. Pós-graduado em segurança higiene e saúde no trabalho pelo ISCSP. Pós-graduado em psicologia social e das organizações pelo ISCTE e Licenciado em investigação social aplicada pela UM. Técnico superior de SHT a exercer na EDP Produção.

Maria Odete Pereira. Psicóloga. Doutorada em gestão, na especialidade de gestão de recursos humanos. Coordenadora do mestrado em segurança e higiene no trabalho da ESCE/EST do IPS.

Paulo Lima. Doutor e mestre com tese e dissertação em gestão da segurança e saúde no trabalho, na UTL. Coordenador e docente do mestrado em segurança e higiene do trabalho ministrado no IPS. Técnico superior de SHT. Auditor certificado pelo IRCA (OHSAS 18001).

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

Consultores AD HOC:

Alexandra Freire (CAP), António Fonseca (GALP), António Tavares (Consultor de Segurança), Carla Santos (CIS - ISCTE/IUL), Everton Doalcei Xavier (Dalx - Brasil), Filipe Monteiro (Metropolitano), Hamilton Júnior (Univ. Federal Paraná), Hernâni Veloso Neto (Univ. Porto), Iara Thielen (Univ. Federal Paraná), João Paulo Pereira (ISMAI), José Alves (Interface Brasil), José Pereira Almeida (REPSOL), Luciano Lourenço (Univ. Coimbra), Luciano Nadolny (SESI, Brasil), Luís Farinha (ANSR), Luís Paschoarelli (UNESP, Brasil), Madalena Torres (Hospital de Braga), Margarida Gaspar de Matos (FMH/UTL), Orlando Queirós (Univ. Minho), Paulo Almeida (ISCTE/IUL), Pedro Arezes (Univ. Minho), Rui Veiga (ISLA), Sara Ramos (ISCTE/IUL), Sílvia Silva (ISCTE/IUL).

consultores@segurancacomportamental.com

Colunistas (n.º8): Ana Paula Caldeira, Inês Carromeu, José Gavancha, Luís Miguel Pereira Farinha, Maria da Conceição Couvaneiro, Martín Fernández Henrik, Natividade de Gomes Augusto, Patrícia Fradinho

Periodicidade: Semestral

Tiragem: 5000 exemplares | Depósito Legal n.º 312260/10 | ISSN n.º 1647 - 5976 | ERC n.º 125894 | INPI n.º 20091000031258

Segurança Comportamental



Ano 4 | Número 8 | 1.º Semestre 2014 | Preço Portugal: 6,90€
Publicação Semestral www.segurancacomportamental.com

Gestão da segurança baseada em comportamentos pode **REDUZIR ACIDENTES DE TRABALHO ATÉ 69%**. Os observadores têm papel fundamental

Campanha da EU-OSHA para biénio 2014-2015 é sobre riscos psicossociais

João Eduardo Rodrigues

A SEGURANÇA NÃO DEVE INSISTIR NAS CONDIÇÕES quando as causas são os comportamentos

SOMINCOR CUMPRE A 100% os princípios de gestão da segurança baseada em comportamentos, com intervenção da **PROATIVO**



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL
NA SOCIEDADE
FAMÍLIA | ESTRADA



SEGURANÇA COMPORTAMENTAL
NO TRABALHO
SETOR: ÉOLICO | SETOR: LABORATORIAL



CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS
OBSERVAÇÕES/AUDITÓRIAS |
LEAN PEOPLE | COMUNICAÇÃO





**Conheça as nossas ferramentas de
Intervenção em GESTÃO DE
RISCOS PSICOSSOCIAIS!**

ProAtivo,
Consultoria e Formação

Rua Fernando Maurício | n.º 21 | 4.ºc | 1950-477 Lisboa | Tel. +351 21 602 25 72 | geral@pro-ativo.com | www.pro-ativo.com