



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE TECNOLOGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM PROCESSOS CONSTRUTIVOS E
SANEAMENTO URBANO**

**SEGURANÇA COMPORTAMENTAL: Formas de sensibilização para a prática da
segurança no trabalho**

KILLIAN SUMAYA FUZIEL LIMA

Santarém – Pará
2013

KILLIAN SUMAYA FUZIEL LIMA

**SEGURANÇA COMPORTAMENTAL: Formas de sensibilização para a prática da
segurança no trabalho**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para
obtenção do grau em Mestrado Profissional em Processos
Construtivos e Saneamento Urbano, da Universidade
Federal do Pará.

Santarém – Pará
2013

KILLIAN SUMAYA FUZIEL LIMA

**SEGURANÇA COMPORTAMENTAL: Formas de sensibilização para a prática da
segurança no trabalho**

Esta qualificação foi julgada para a obtenção do título de Mestre Profissional em Processos Construtivos e Saneamento Urbano, e aprovada em sua forma final pelo professor orientador e pelo Programa de Pós Graduação em Processos Construtivos e Saneamento Urbano pelos membros da Banca Examinadora, abaixo assinados, sendo considerado com conceito: _____

Belém, _____. de Agosto de 2013

Prof. Renato Martins das Neves
Doutor pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Orientador

Prof. Luiz Mauricio Furtado Maués
Mestre pela Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Bernardo Borges Pompeu
Doutor pela Universidade Estadual de Campinas

Santarém – Pará
2013

Dedico aos meus familiares pelo apoio, amor e compreensão nesta nossa fase de crescimento, proporcionando-me momentos de tranquilidade e segurança para continuar a luta e cumprir meu objetivo profissional.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e saúde por me dar a capacidade de enxergar sempre o caminho a seguir. Que sempre me iluminou em todos os momentos difíceis, pela sua benção, pela sabedoria que me foi dada para que pudesse construir esse trabalho acadêmico.

Ao meu orientador, pela dedicação, estímulo constante e fonte de conhecimentos que me disponibilizou durante todo o trabalho.

Agradeço aos meus pais, pela minha persistência e pela educação que me proporcionaram.

A todas as pessoas contribuíram direta e indiretamente na elaboração desse trabalho.

O assunto mais importante do mundo pode ser simplificado até ao ponto em que todos possam apreciá-lo e compreendê-lo. Isso é - ou deveria ser - a mais elevada forma de arte.

Charles Chaplin

RESUMO

A Segurança Comportamental ainda não é utilizada como ferramenta para reduzir os índices de acidentes de trabalho no Brasil. Objetivou-se neste estudo, identificar formas de sensibilização para a prática da segurança do trabalho. Utilizou-se como metodologia, a pesquisa bibliográfica e de campo, através de análise documental, e aplicação de técnicas e questionários visando alcançar os objetivos propostos. Verificou-se que os colaboradores da Empresa X apresentavam um comportamento inseguro. Devido a este fato, implantou-se dois programas com o intuito de viabilizar a segurança: Combate: A Empresa X contra o acidente e Recado de segurança da família. Estes programas tiveram boa aceitabilidade pelos colaboradores, que participaram, buscando modificar seus comportamentos, em busca de maior segurança em seu ambiente laboral. Viabilizou-se, assim, condições para que os trabalhadores aprendam e, desenvolvam-se como pessoas e como profissionais, tornando-os capazes de pensar, sentir e agir em prol de uma cultura promotora de saúde e qualidade de vida; com o intuito de educar para a vida, e não só para o trabalho. Diante dos resultados alcançados detecta-se a relevância da segurança comportamental para evitar futuros acidentes de trabalho, tornando-se um programa permanente na Empresa X, visto que além de evitar acidentes também otimiza a produção de seus trabalhadores.

Palavras-Chave: Segurança comportamental. Colaborador. Acidente de trabalho.

ABSTRACT

The Behavioral Safety is still not used as a tool to reduce the rate of accidents at work in Brazil. The objective of this research is to identify ways to raise awareness of the practice of safety. Was used as a methodology, literature review and field, through documentary analysis, and application of techniques and questionnaires in order to reach those goals. It was found that the employees of Company X had an unsafe behavior. Due to this fact, they implemented two programs with the aim of enabling security: Combat: Company X against accident Comment and family security. These programs have had good acceptance by the employees who participated, seeking to modify their behavior in pursuit of greater safety in their work environment. It is feasible, therefore, conditions for workers to learn and develop as people and as professionals, enabling them to think, feel and act in a culture that promotes health and quality of life, in order to educating for life, not just for work. Given the results achieved detects the relevance of behavioral security to prevent future accidents, making it a permanent program for Company X, as well as prevent accidents also optimizes the production of their workers.

Keywords: Behavioral Safety. Contributor. Accident at work.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Relatos de Não Conformidade.....	67
Gráfico 02 – Colaboradores gostaram da ideia de usar a filosofia dos atletas do boxe.....	69
Gráfico 03 – Possibilidade de interação do boxe na execução das obrigações de saúde e segurança no trabalho.....	70
Gráfico 04 – Possibilidade de encontrar no boxe a motivação para combater permanentemente o acidente.....	71
Gráfico 05 – Colaborador se considera como um profissional boxeador	72
Gráfico 06 – Programa contribuiu para o melhor desempenho de saúde e segurança do trabalho.....	73
Gráfico 07 – Programa contribuiu para a melhoria da performance de saúde e segurança no trabalho.....	74
Gráfico 08 – Colaboradores vitoriosos no Programa Combate: A empresa X contra o acidente.....	75
Gráfico 09 – O objetivo do programa Combate: A empresa X contra o acidente.....	76
Gráfico 10 – Reconhecimento da Empresa X aos colaboradores	77
Gráfico 11 – Parceria ou envolvimento dos familiares na prevenção de acidente de trabalho.....	78
Gráfico 12 – Objetivo do Programa Recado de segurança da família.....	79
Gráfico 13 – Forma como foram exibidos os vídeos	80
Gráfico 14 – Sentimento dos colaboradores pela participação da família nos vídeos.....	81
Gráfico 15 – Colaboradores gostaram da atitude da família	82
Gráfico 16 – Entendimento do recado dos familiares sobre segurança no trabalho	83
Gráfico 17 – Colaboradores homenageados no Programa Recado de segurança da família	84
Gráfico 18 – Taxa de frequência e número de acidentes.....	85
Gráfico 19 – Índice mensal de participação nos treinamentos	86
Gráfico 20 – Relatos de Não Conformidade.....	86

SUMÁRIO

CAPÍTULO I	11
1.1 INTRODUÇÃO	11
1.2 JUSTIFICATIVA	12
1.3 OBJETIVOS	13
1.3.1 Geral	13
1.3.2 Objetivos Específicos	14
1.4 DELIMITAÇÃO	14
CAPÍTULO II – ACIDENTE DE TRABALHO	15
2.1 CONCEITO	15
2.2 A CONCEPÇÃO PREDOMINANTE NO BRASIL SOBRE ACIDENTE NO TRABALHO	19
2.3 RISCOS OCUPACIONAIS	20
2.4 LEIS SOBRE ACIDENTE DE TRABALHO NO BRASIL	22
2.5 TIPOS DE ACIDENTES DE TRABALHO	25
2.6 PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO	27
2.7 POLÍTICAS DE AUXÍLIO À SAÚDE DO TRABALHADOR	28
2.8 GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR	31
2.9 PSICOLOGIA E O COMPORTAMENTO SEGURO	35
2.10 ÁREAS DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO VISANDO O COMPORTAMENTO SEGURO	43
2.10.1 Análise, Descrição e Especificação de Cargo	44
2.10.2 Recrutamento e Seleção	45
2.10.3 Aplicação de Testes Psicológicos	46
2.10.4 Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal	47
2.10.5 Avaliação do Desempenho	48
2.10.6 Diagnóstico de Clima Organizacional	48
2.10.7 Qualidade de Vida no Trabalho	49
2.10.8 Gestão de processos que envolve o comportamento organizacional como: a motivação, comunicação, liderança	49
2.11 ESTIMULANDO A PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO	52

CAPÍTULO III – METODOLOGIA	57
3.1 TIPO DE ESTUDO	57
3.2 UNIVERSO E OBJETO DE ESTUDO	58
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	59
3.4 ETAPAS DA PESQUISA	60
3.4.1 Análise de documentos	60
3.4.2 Análise dos Programas da empresa	60
3.4.3 Programas: Recado de Segurança da Família e Combate contra o Acidente	62
3.5 ANÁLISE DE DADOS.....	65
3.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	66
CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	67
4.1 EXPLORANDO AS SITUAÇÕES INSEGURAS NA EMPRESA.....	67
4.2 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE AS TÉCNICAS UTILIZADAS PARA A PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	69
4.2.1 Combate: A Empresa X contra o acidente	69
4.2.2 Recado de segurança da família	77
CAPÍTULO V – CONCLUSÃO	87
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICES	94

CAPÍTULO I

1.1 INTRODUÇÃO

À medida que a sociedade vem se desenvolvendo, junto com ela também cresce a preocupação com a saúde dos trabalhadores. De acordo com Krumm (2011), há tempos o mundo vem criando normas para aprimorar as condições de trabalho a fim de dar uma melhor qualidade de vida a essas pessoas. O trabalhador independente da atividade está propenso a distúrbios na sua saúde física e mental seja pela maneira que o mesmo exerce determinado trabalho (atos inseguros) ou pelas condições dadas para o desenvolvimento da atividade laborativa (condições inseguras).

Na literatura técnica, segundo Campos (2006), constatam-se referências a acidentes como eventos de causas remotas e desconhecidas, acontecimentos não planejados, não previstos, ocorrências não intencionais. Há também referências de que, no imaginário de trabalhadores, os acidentes são considerados como consequências de falta de sorte, de azar ou, ainda, de descuidos das próprias vítimas.

Na quase totalidade dos casos, segundo França (2010), fatores capazes de desencadear acidentes do trabalho encontram-se presentes na situação de trabalho muito tempo antes que ocorram. Portanto, ao contrário do que o termo insinua, trata-se de fenômenos previsíveis, embora não seja possível prever exatamente quando ocorrerão e qual ou quais trabalhadores serão atingidos. E, sobretudo, podem ser prevenidos por meio de neutralização ou de eliminação dos fatores capazes de desencadeá-los.

Os acidentes do trabalho, conforme Krumm (2011), resultando de fenômenos sociais, sobretudo da forma de inserção dos trabalhadores na produção e, conseqüentemente, no consumo, expressam correlações de forças existentes na sociedade, configurando fenômenos socialmente determinados. Observando-se a caracterização do perfil epidemiológico dos acidentes do trabalho, verifica-se que as características do acidente estando relacionadas às do processo de trabalho, da força de trabalho, da base tecnológica e de processos produtivos determinados

historicamente, configura-se, em cada momento e local, um perfil epidemiológico dos acidentes.

Quando um trabalhador sai de sua casa para ir ao trabalho, leva consigo conhecimentos, esperanças, expectativas, desejos, suas necessidades e as de sua família, os anseios de uma vida melhor e de promover qualidade de vida para si e para os seus.

O local de trabalho, portanto, seria a realização desses sonhos, e não deve ser sinônimo de risco de acidentes e doenças profissionais, que constantemente ceifam sonhos, saúde e, às vezes, vidas.

Para Krumm (2011), a segurança do trabalhador, dentro e fora da empresa, não deve ser vista apenas como uma obrigação de cumprimento da lei, mas também como forma de desenvolvimento e valorização do ser humano, do respeito à saúde, à integridade física e ao bem-estar, além de contemplar uma relação salutar entre empregador e empregado, propiciando o desenvolvimento social e humano.

Campos (2006), ressalta que a saúde do trabalhador deve organizar-se em torno de perspectivas de uma redefinição do setor público de saúde, com a participação de trabalhadores, empresários, organizações não-governamentais, universidades e dos próprios sindicatos, e deve desenvolver-se de modo articulado e cooperativo pelos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social, da Saúde, da Educação, da Justiça e do Meio Ambiente, com vistas a garantir que o trabalho – base da organização social e do direito humano fundamental – seja realizado em condições que contribuam para a melhoria da qualidade de vida, para a realização pessoal e social dos trabalhadores, sem prejuízo para a sua saúde e integridade física e mental.

1.2 JUSTIFICATIVA

A Segurança no Trabalho não é responsabilidade apenas do empregador, mas também de seus colaboradores que devem estar aptos e conscientes de todos os danos que podem ocasionar caso descumpram as normas trabalhistas dentro deste parâmetro. Tais imprudências geram custos para a Empresa e para a sociedade.

Os profissionais que atuam na Segurança no Trabalho têm por atividade promover a relação positiva entre o capital e o trabalho, auxiliar no desenvolvimento

da consciência preventiva, dentro e fora da empresa, disseminando conhecimentos que propiciem ao trabalhador a capacidade de assumir sua parcela de responsabilidade com sua segurança de forma integral.

Porém, para que haja êxito, tais atividades devem envolver todos os níveis de gerenciamento da empresa. Para tanto, os profissionais devem reforçar as regras e regulamentos de segurança, estar alertas e identificar práticas e condições que exponham a riscos o trabalhador, o meio ambiente e a propriedade, assumindo ações efetivas e adequadas para corrigir e eliminar as irregularidades observadas.

O sucesso de um programa de segurança e medicina do trabalho depende do envolvimento dos gestores em seus mais variados níveis de responsabilidade, dentre os quais o zelo pelo ambiente e pelo funcionário apresenta-se como um diferencial estratégico que compõe as atividades rotineiras.

Vale ressaltar que a segurança está necessariamente atrelada ao treinamento, ao desenvolvimento e às atitudes dos trabalhadores. Cada um deles deve seguir as práticas de segurança no trabalho, que devem compor as regras e regulamentos anunciados pelo programa de segurança da instituição.

No meio acadêmico o tema é relevante, visto que discute possibilidades de efetivar o comportamento seguro do trabalhador em seu ambiente de trabalho, cujo tema ainda não foi pesquisado em Santarém, e mesmo no Brasil, segundo Krumm (2011), os estudos são escassos, visto que é uma temática nova com pouca exploração por parte dos pesquisadores.

O desejável é que acidentes de trabalho não aconteçam. Entretanto, quando acontecem, é importante retirar deles o maior número de ensinamentos possível, visando prevenir novos episódios. Investigar um acidente de trabalho é desvendar meticulosamente a rede de fatores que contribuíram para sua ocorrência. E através das respostas obtidas, acredita-se que será possível vislumbrar formas de prevenir estes acidentes através de um comportamento mais seguro por parte do trabalhador.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

- Identificar formas de sensibilização para a prática da segurança do trabalho.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analisar as formas de aplicação dos instrumentos de segurança.
- Apresentar uma forma de sensibilização e avaliar sua eficácia.
- Apontar os principais instrumentos de sensibilização.

1.4 DELIMITAÇÃO

Ao analisar os vários aspectos referente ao acidente do trabalho, segundo Spector (2003), percebe-se que o enfoque psicológico aparece como um dos maiores fatores para que estes ocorram. Cabendo ao psicólogo analisar como o comportamento humano acarreta no aumento ou diminuição dos acidentes, e assim, buscando neste contexto, as características deste comportamento em sua dimensão preventiva, remetendo a uma análise das condições de segurança da conduta do trabalhador, uma vez que prevenir é uma dimensão do comportamento de trabalhar. Este profissional se completa em nível de conhecimento técnico e, trabalhando em conjunto com outros profissionais, consegue não só reconhecer os riscos ocupacionais, mas estudá-los, e propor a aplicação de medidas para a eliminação, diminuição dos acidentes ou, pelo menos, a diminuição de sua gravidade.

Este trabalho buscar responder a questão central do tema de pesquisa: “Qual estratégia utilizada para sensibilizar o trabalhador a prática da segurança no trabalho?”

Em relação às hipóteses, foram consideradas seguintes questões:

- A promoção de uma cultura de segurança é garantia sólida de uma efetiva diminuição dos acidentes e doenças profissionais.

- Os instrumentos de segurança são eficazes para evitar acidentes de trabalho;

- A maior causa dos acidentes de trabalho é a falta de atenção do trabalhador.

Esta pesquisa delimita-se às práticas de sensibilização ao trabalhador buscando comportamentos seguros em seu ambiente laboral.

CAPÍTULO II – ACIDENTE DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

O ambiente laboral deve oferecer condições favoráveis para a saúde do trabalhador, levando em consideração as ações preventivas, a fim de que possa minimizar ou eliminar os riscos a qual estão expostos os trabalhadores. O acidente de trabalho traz conseqüências não só para as empresas, mas principalmente para o trabalhador, sua família e para o país. Faz-se necessário a aplicação e cumprimento das leis relativas à segurança no trabalho, tanto no nível do empregador e empregado.

Segundo a Previdência Social (2008), a mudança na metodologia de caracterização de acidentes de trabalho na concessão de benefícios previdenciários, alterou, a partir de abril de 2007, o conceito de acidentes do trabalho para aqueles eventos que tiveram Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT protocoladas no INSS e aqueles que, embora não tenham sido objeto de CAT deram origem a benefício por incapacidade de natureza acidentária. As informações aqui apresentadas são do Sistema de Comunicação de Acidentes do Trabalho, com base nas Comunicações de Acidentes do Trabalho – CATs cadastradas nas Agências da Previdência Social ou pela Internet, bem como do Sistema Único de Benefícios – SUB utilizado pelo INSS.

O conceito de acidente de trabalho está presente atualmente na Legislação de acordo com Lei n.8.213/91. Destacando-se a redação dada aos artigos 19 e 20 da referida Lei.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

[...]

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

O acidente de trabalho não é visto apenas com resultante de uma lesão visível ao trabalhador, pois existem doenças profissionais e do trabalho que afetam tardiamente a saúde do trabalhador, as quais podem surgir em consequência das condições inseguras oferecidas pelo empregador no ambiente laboral e pelo ato inseguro provocado pelo empregado quando este tem conhecimento das normas de segurança.

Baseado na legislação Scaldelai *et al.* (2009, p. 67) conceitua:

O acidente de trabalho é todo aquele resultante do exercício do trabalho, isto é, cuja ocorrência se verifique na execução do trabalho ou enquanto o empregado é considerado no seu desempenho, ainda que, em certos casos, fora do respectivo lugar e horário.

O acidente de trabalho é um tema preocupante, segundo Krumm (2011), diante as consequências que pode causar ao trabalhador, como traumas, incapacidade laborativa, em casos mais graves a morte, que causam reflexos ao trabalhador, para sua família e também para sociedade, mesmo com os vários avanços tecnológicos, e as rigorosas leis, o índice de acidente de trabalho continua elevado.

No que se refere ao acidente de trabalho Sasaki, (2007, p. 28), expõe seu conceito:

É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados previdenciários, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

É importante ressaltar, que as situações que se equiparam ao acidente de trabalho sejam bem esclarecidas pelas empresas ao empregado, através do serviço de segurança no trabalho, afim de que não haja desentendimento no desenvolvimento das ações preventivas, até porque há situações que se faz necessário uma investigação e de provas convincentes que assegure o tipo de acidente. Empregador e empregado juntos contribuirão no cumprimento das

atividades determinadas pelas Leis e Normas relativas à Segurança no Trabalho, assim todos terão uma melhor qualidade de vida.

Para um entendimento mais amplo Scaldelai et al. (2009), destaca também, o conceito de acidente de trabalho sob a ótica prevencionista, pois a definição legal não é satisfatória. Visando sua prevenção, o acidente deve ser definido como qualquer ocorrência que interfere no andamento normal do trabalho, pois não é apenas o homem que está envolvido no trabalho, também estão presentes os fatores de produção, como máquinas ferramentas, equipamentos e tempo.

Almeida *et al*, (2000, p. 55) cita definição operacional de acidente dada por Suchman: “[...] classe de eventos que envolve um baixo nível de expectativa, evitabilidade e intencionalidade”. Além disso, os acidentes apresentariam “baixos níveis (ou graus)” de aviso, duração, negligência e erro de julgamento (“*misjudgement*”). Questionando quem julga essas estimativas de “grau”, esses mesmos autores apontam a necessidade de cuidados na utilização dessas noções.

Perrow¹ (1999) citado por Almeida (2007), aponta as possibilidades de interferência dos interesses do grupo profissional que conduz a investigação na definição de acidente. Assim, para psicólogos, o acidente pode ser definido como “falha para agir corretamente numa dada situação”. Por outro lado, médicos tenderiam a considerar acidentes como sinônimo de “lesão”. Apesar do tom de crítica aos psicólogos na citação acima, esse autor adota a seguinte definição de acidente: “resultado não planejado de um comportamento impróprio”. Sua opção por esta definição é justificada nos seguintes termos:

- a) diferencia o comportamento antecedente de sua conseqüência;
- b) enfatiza a natureza de evento não planejado mais que a de não previsível;
- c) o comportamento antecedente é denominado não apropriado, quando analisado em relação às demandas atuais da tarefa e do ambiente;
- d) evita a associação entre “acidente” e “acaso”, que, muitas vezes, dificulta a distinção de relação entre o comportamento antecedente e o resultado do acidente. (PERROW, 1999 apud ALMEIDA, 2007, p. 49)

Mendes (2003) e Almeida (2000) reviram teorias de causalidade de acidentes presentes na literatura, destacando as seguintes:

¹ PERROW, Charles. Normal Accidents: Living with high-risk Technologies. New Jersey, Princeton University Press, 1999 apud ALMEIDA, Daniel Almeida. **Segurança e Saúde do Trabalhador**. Câmara dos Deputados. Brasília: Centro de Documentação e Informação Coordenação de Publicações, 2007.

- Teoria do puro acaso
- Teoria da propensão tendenciosa
- Teoria da propensão inicial desigual ou da propensão ao acidente
- Teoria do ajuste / estresse ou da acidentalidade
- Teoria do alerta
- Teoria do dominó
- Teorias psicanalíticas ou da motivação inconsciente
- Teorias sistêmicas ou situacionais
- Teorias epidemiológicas
- Da fiabilidade de sistemas
- Da gestão integral de segurança

Nessas teorias, evidencia-se predomínio de abordagens psicológicas, com maior difusão daquelas que enfatizam o estudo de comportamentos no trabalho.

Segundo Mendes (2003), o encaminhamento da investigação acerca do papel do fator humano nos acidentes assume dois caminhos: o da falha humana e o dos recursos humanos. Do ponto de vista prático, o primeiro prioriza a abordagem de falhas, desrespeito a regras, erros ou faltas cometidas no trabalho e a defesa de regulamentos, da disciplina, da vigilância e de instruções direcionadas para o controle das ações.

A teoria do dominó, esboçada por Heinrich² (1959 *apud* MENDES (2003) na década de 30, apresenta o acidente como último evento de uma seqüência linear e corresponde à tentativa de sistematização do processo acidente, que se contrapõe à noção de fatalidade supracitada. Nessa teoria, o acidente é representado por série de cinco pedras de dominó, posicionadas de tal maneira que a queda de uma desencadeia a das demais colocadas à sua frente.

A terceira pedra da série introduziu a noção de atos inseguros e condições inseguras como fatores que precedem diretamente a ocorrência do acidente propriamente dito e a da lesão. De acordo com a teoria nas origens imediatas do acidente, as ações do trabalhador (ou de seus colegas) – atos inseguros – assumem papel de destaque a ser contemplado na prevenção. Atualmente, essa é uma das noções de causa de acidentes mais difundidas no Brasil e no mundo.

Embora a teoria do dominó descreva o acidente como seqüência linear de eventos, sua difusão destaca a dicotomia ato inseguro/condição insegura, que também aparece referida como fator humano/fator técnico. A maioria das publicações brasileiras destinadas a profissionais que atuam no campo da saúde e segurança do trabalho, editadas sob os auspícios da Fundacentro, difunde essa

² HEINRICH, Herbert. *Industrial Accident Prevention*. Nova Iorque, McGraw-Hill, 1959 *apud* MENDES, Rene. **Patologia do trabalho**. Atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Atheneu, 2003.

concepção de causa de acidentes e define como objetivo de sua investigação a identificação de atos e/ou condições inseguras. Binder *et al*³, (1995 *apud* MENDES, 2003) e Almeida *et al*, (2000) consideram que a adoção de práticas de investigação de acidente baseadas nessa teoria contribuiu para a difusão de procedimentos de atribuição de culpa às vítimas de acidentes do trabalho no Brasil. As investigações estudadas eram sucintas e mostravam, em média, menos de dois fatores causais por acidente.

2.2 A CONCEPÇÃO PREDOMINANTE NO BRASIL SOBRE ACIDENTE NO TRABALHO

No Brasil, as empresas que empregam trabalhadores de acordo com as regras preconizadas na Consolidação das Leis do Trabalho adotam definição jurídica de acidente do trabalho constante na legislação previdenciária: “aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (PAIXÃO, 2001, p. 36). Assim, ocorrido um acidente em que a vítima é vinculada ao seguro de acidente do trabalho, o Departamento de Pessoal da empresa emite Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), encaminhada à Previdência Social, com cópia para outros organismos públicos. Além disso, por força de obrigações definidas na legislação trabalhista vigente, setores da empresa procedem à investigação do acidente.

As estatísticas oficiais de acidentes do trabalho são elaboradas com base nas CATs e, apesar da precariedade das informações disponíveis e de suas limitações no que tange ao dimensionamento do real impacto do trabalho sobre a saúde, mostram que sua ocorrência assume dimensão alarmante.

Na nova versão da Norma Brasileira 14280 (NBR 14280), a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) adota definição bastante semelhante à da legislação, embora se refira também a eventos sem vítimas: “Acidente de trabalho é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o

³ BINDER, J.R.; RAO, S.M.; HAMMEKE, T.A.; FROST, J.A.; BANDETTINI, P.A.; JESMANOWICZ, A. et al. Lateralized human brain language systems demonstrated by task subtraction functional magnetic resonance imaging. **Arch Neurol** 1995; 52: 593-601.

exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou de que decorre risco próximo ou remoto dessa lesão”.

Nesses dois casos, Legislação Trabalhista e Norma Brasileira, a exploração de causas predominantes baseia-se na noção introduzida pela terceira pedra da seqüência linear proposta por Heinrich (1959 *apud* MENDES, 2003): atos inseguros e condições inseguras. Por vezes, as denominações usadas assumem pequenas mudanças: atos e/ou condições abaixo do padrão, condição ambiente de insegurança. Na versão assumida na Norma Brasileira, enfatiza-se a exploração da condição pessoal de insegurança, que, na seqüência das pedras do dominó, aparece como aquela que dá origem ao ato inseguro.

Segundo Baumecker (2000, p. 114), apesar de a ideologia dominante estabelecer a causalidade, negando o acaso, o que se vê na prática da Engenharia de Segurança é uma ação superficial ligada à anormalidade do evento acidente, retornando à noção de fatalidade “contra a qual os homens nada podem fazer, apesar dos sinais manifestos aos quais não é dada a devida importância”.

2.3 RISCOS OCUPACIONAIS

Segundo Nishide *et al.* (2004), os trabalhadores estão amplamente expostos aos fatores de risco ocupacionais. Esses fatores de risco têm origem nas atividades insalubres e perigosas, aquelas cuja natureza, condições de operação e métodos de trabalho podem, em algum momento, provocar efeitos deletérios à saúde dos trabalhadores.

Vilella (1997, p.12) descreve a diferença semântica entre risco e fator de risco. Embora pareça existir conformidade entre os termos, estes têm significados distintos. Ele define fator de risco como: “todo objeto, substância, forma de energia ou características da organização do trabalho que podem contribuir para a ocorrência de um acidente de trabalho, agravar as suas conseqüências ou produzir, em longo prazo, danos à saúde dos trabalhadores”. Assim, estão incluídos neste leque como fatores de risco, por exemplo: ferramentas inadequadas (objeto), produtos químicos (substâncias), radiação, calor (formas de energia), má divisão do trabalho e sobrecarga (organização do trabalho).

O risco é, por sua vez, definido por Vilella (1997, p. 13) como “a magnitude do dano que um conjunto de fatores de risco produzirá em um período de tempo”,

podendo ser entendido como as reais consequências da exposição aos fatores de risco.

Segundo o Ministério do Trabalho (BRASIL, 2006), a legislação brasileira expõe que é considerada como um dos fatores de risco, toda característica ou circunstância que acompanha um aumento de probabilidade de ocorrência de um fato indesejado, seja este fato um acidente ou uma doença (NR 9).

Podem ser encontradas, na literatura nacional e internacional, diferentes classificações de risco ocupacional, todavia a maioria apresenta pelo menos quatro grandes grupos de risco: físico, químico, biológico e de acidentes. As Normas Regulamentadoras brasileiras apontam um quinto grupo que aborda os fatores de risco ergonômicos ou anti-ergonômicos. De acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (2001) no Brasil, este complexo também pode ser chamado de grupo dos riscos psicossociais.

Por outro lado, existem classificações distintas, que não se encaixam nestes padrões, como a de Vilella (1997, p. 37), que divide os fatores de risco em:

- 1) Ambiental: quando sua origem é material.
- 2) Psicossociais: quando não há caráter material, sendo relacionado à organização geral do trabalho. O autor ainda divide os fatores de risco psicossociais em: físicos, ou seja, derivados de carga de trabalho, esforço físico intenso, ritmos de trabalho e, psíquicos, relacionados à complexidade do trabalho, ao nível de responsabilidade e atenção, monotonia.

Utilizando a classificação do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978, que se refere às Normas Regulamentadoras, têm-se os seguintes grupos de risco: de acidente ou acidentais, ergonômicos, químicos, biológicos e físicos.

Os riscos de acidente são fatores que colocam os trabalhadores em situação de perigo, podendo afetar sua integridade física; como exemplo desse tipo de risco podem-se destacar incêndios e explosões.

Os riscos ergonômicos são quaisquer fatores que possam interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto e/ou afetando a saúde, como por exemplo, lesões e traumatismos sofridos pelo pessoal de enfermagem por conta da manipulação de pacientes acamados, divisão do trabalho equivocada, má relação interpessoal, estresse, fadiga, dentre outros. Este grupo é encontrado em classificações de outros autores como: fatores de risco psicossocial (ESTRYN BEHAR, 1996, p. 61).

O autor supracitado ressalta que os riscos químicos referem-se a todas as substâncias que possam, porventura, penetrar no organismo por via respiratória ou que, pela natureza da atividade, possam ter contato ou ser absorvidas pelo organismo através da pele ou ingestão. A exposição aos riscos químicos está relacionada com a área de atuação do trabalhador, com o tipo de produto químico e tempo de contato, além da concentração do produto. Isso pode ocasionar sensibilização alérgica, aumento da atividade mutagênica e até esterilidade.

Para Pepe (2002), quanto aos riscos biológicos, eles se referem ao contato do trabalhador com microorganismos (bactérias, parasitas, fungos, vírus, protozoários e insetos) ou material infectado, os quais podem causar doenças como: tuberculose, hepatite, rubéola, herpes, escabiose e Sida. Teoricamente, qualquer tipo de microorganismo pode constituir-se um agente de risco ocupacional aos trabalhadores de saúde.

O autor acima citado também relata que os riscos físicos referem-se às diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores como, por exemplo, a temperatura ambiental (elevada nas áreas de esterilização e baixa em centro cirúrgico), radiação ionizante, ruídos e iluminação em níveis inadequados, choques elétricos.

2.4 LEIS SOBRE ACIDENTE DE TRABALHO NO BRASIL.

A Lei n.º 6514, de 22/12/1977, alterou o Capítulo V, do Título II, da CLT, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho – artigos 154 a 201. A Portaria n.º 3214, de 08/06/1978, aprova as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. As Normas Regulamentadoras – NRs, regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à medicina e segurança no trabalho no Brasil. Como anexos da Consolidação das Leis do Trabalho, são de observância obrigatória por todas as empresas.

No Brasil existem trinta e três normas reguladoras utilizadas para o meio urbano e rural. Segundo Sasaki (2007), as Normas Regulamentadoras têm uma interrelação entre si, o propósito é o de indicar efetivamente essa ocorrência, demonstrando na prática prevencionista. Essas normas têm por objetivo explicitar a implantação das determinações contidas nos artigos 154 a 201 da CLT, para que sirvam de orientação de ordem técnica às pessoas e empresas e devem atender aos

ditames legais são preceitos legais que possuem cumprimento obrigatório por todas as empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, estabelece os direitos de trabalhadores urbanos e rurais, entre outros que visem à melhoria de sua condição social. Dentre os direitos assegurados ao empregado, o inciso XXVIII, garante a segurança do trabalhador: “Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. Também em seu inciso XXII “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A Lei nº 8.212, também faz parte da legislação fundamental sobre acidentes de trabalho e estabelece especificamente sobre a Organização de Seguridade Social e a instituição de Planos de Custeio.

O direito do trabalho cuida especificamente, sobre as disposições gerais no seu Capítulo V, art. 154 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas que trata da segurança e medicina do trabalho. Demonstrando dessa maneira a preocupação do legislador trabalhista em evitar e prevenir de maneira tão minuciosa o acidente de trabalho. Legislando sobre os direitos e deveres de empregado e empregador. O art. 157 CLT dispõe que cabe as empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente.
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Percebe-se que empresa, neste caso, é o mesmo que empregador, e regula o que lhe cabe fazer para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho nos locais sob sua responsabilidade. Devendo respeitar as normas de segurança e medicina do trabalho, e não apenas essas normas, mas também as sanções correspondentes muitas previstas na CLT e a interdição de parte ou de todo o estabelecimento. O descumprimento das normas que regulam a segurança e medicina do trabalho pode causar grandes danos a empresa, podendo torná-la mais onerosa e afetar a sua

qualidade. Em contrapartida Sasaki (2007, p. 51) destaca de modo geral a obrigação do empregado:

- a) Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregado; cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.
- b) Usar o equipamento de Proteção Individual fornecido pelo empregador; Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras – NR;
- c) Colaborar com as empresas na aplicação das normas reguladoras – NR.

Se os empregados são obrigados a cumprir o que a lei estabelece visando a prevenção de acidentes do trabalho, o empregado também tem o dever legal de cumprir as normas legais na parte em que lhe for reservada, ainda as instruções de que fala às ordens de serviço baixadas pelo empregador.

Cabe ressaltar que é o Ministério do Trabalho que edita as normas que regulamentam da melhor maneira a necessidade das empresas e a realidade dos empregados, como por parte das empresas, ficando estas obrigadas a constituir a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho. O funcionamento e especificações sobre a CIPA estão devidamente estatuídos pelos arts. 163, 164, 165 e 167 da CLT c/c a portaria SSST-8 de 23.02.99 e da NR-5 (CIPA) e também estabelecer disposições complementares às normas que trata a lei especificamente no art. 200, incs. I a VIII da CLT (PAROSKI, 2008, p. 37).

Segundo Scaldelai et al (2009), também regulam essa matéria a SSST - Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, que possui as seguintes atribuições: coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a Segurança e Medicina do Trabalho, destaca-se ainda a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CANPAT e o Programa de Alimentação do trabalhador (PAT) e, em especial implementar a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares específicos no território.

Dentro do contexto de saúde e segurança ao trabalhador, seguem algumas normas importantes sobre o acidente de trabalho, como: Lei 7.787 de 30 de julho de 1989 dispõe sobre alterações na legislação de custeio da Previdência Social. O Decreto-Lei nº 79.037 de 24 de dezembro de 1976. Esse decreto veio aprovar o Regulamento do Seguro de Acidente do Trabalho, a Lei 99.350, de 27 de julho de 1990. Cria o Instituto Nacional de Previdência Social, com definição da sua estrutura básica. a Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978. Aprovam as Normas

Regulamentadoras – NRs – do Capítulo V, Título II da CLT, relativos à Segurança e Medicina do Trabalho.

2.5 TIPOS DE ACIDENTES DE TRABALHO

Mendes (2005), com base em algumas características dos acidentes de trabalho e dos processos de produção em que ocorrem, propõe classificação em três tipos.

Os acidentes Tipo 1 caracterizam-se, segundo Mendes (2005), por constituir quase uma sequência linear de eventos, a partir de mudança ou variação na situação de trabalho cuja presença gera perturbações ou interações negativas que resultam no acidente.

Ocorrem em pequenas empresas com baixa incorporação tecnológica, que ainda não atingiram a fase de superação de problemas elementares de engenharia de segurança, como proteção de máquinas e adequação de postos de trabalho. Em virtude disso, essas empresas apresentam elevadas taxas de frequência de acidentes do trabalho, com a maioria dos episódios ocorrendo em atividades habituais. (MENDES, 2005, p. 776)

Visto que as condições de insegurança são facilmente identificáveis e estão presentes de maneira permanente nas condições de trabalho, as inspeções são o método mais indicado de investigação (e, aliás, deveriam ser efetuadas antes que os acidentes ocorressem). Segundo Reis (2008), trata-se de sistemas nos quais a segurança depende quase que exclusivamente do desempenho do trabalhador, que deve manter níveis de atenção que excedem suas capacidades fisiológicas, configurando situações consideradas como "um acidente esperando para acontecer".

Do ponto de vista de Carvalho (2001), tais condições de trabalho são inaceitáveis e configuram desrespeito flagrante a direitos básicos da condição de cidadania, especialmente ao direito a um trabalho saudável. No Brasil essa maneira de violação de direitos tem sido reconhecida como uma das formas de violência a que são submetidos os trabalhadores.

Os casos de Tipo 2, segundo Mendes (2005), caracterizam-se pela participação de um conjunto de variações que, isoladamente, dificilmente seriam capazes de desencadear acidentes do trabalho, mas que, combinadas, são suficientes para fazê-lo.

Ocorrem em empresas com grau de incorporação tecnológica mais elevado, que já superaram a maioria dos problemas clássicos de engenharia de segurança, e que apresentam taxas de frequência de acidentes consideradas baixas. A maioria dos casos ocorre durante o desenvolvimento de atividades eventuais, particularmente nas de manutenção. (MENDES, 2005, p. 777)

Nesse tipo de acidente observa-se a participação de fatores relacionados à organização do trabalho e ao gerenciamento da empresa, muitas vezes presentes na situação de trabalho de maneira limitada no tempo.

Por fim, conforme Mendes (2005), os acidentes de Tipo 3 são aqueles cujas origens exigem a presença de conjunções de numerosas mudanças ou variações independentes entre si. Ocorrem em empresas com elevada incorporação tecnológica nas quais os acidentes do trabalho constituem evento excepcional, resultando de acúmulo de erros ou afastamentos de regras e/ou procedimentos em sistemas considerados como apresentando bom nível de segurança.

Machado, Porto e Freitas (2000) apresentam proposta de classificação geral de acidentes com base em características sociais, tecnológicas e epidemiológicas. Segundo esses autores, uma das "tipologias" se caracteriza por ocorrência de acidentes durante execução de trabalhos manuais simples e quedas, predominantemente no setor da construção civil, com trabalhadores pouco qualificados e com baixo nível de organização, envolvendo organização do canteiro de obras e ferramentas manuais.

Em relação a aspectos epidemiológicos, verificam-se taxas de frequência altas e taxas de gravidade elevadas, médias e baixas. Em relação a essa "tipologia", embora a aplicação de medidas clássicas de engenharia de segurança possa dar conta do controle desses acidentes, a desconsideração de aspectos, como o baixo nível de organização dos trabalhadores, possibilita a persistência de análises centradas em comportamentos inadequados dos trabalhadores. (MACHADO, PORTO, FREITAS, 2000, p. 659)

Como "tipologia" bastante distinta desta, têm-se os incêndios, as explosões e os vazamentos, ocorrendo nas indústrias de processo contínuo (nucleares, químicas e petroquímicas), caracterizadas por nível elevado de qualificação e de organização dos trabalhadores, pela elevada complexidade dos sistemas e pela forte integração entre eles. Em relação aos indicadores epidemiológicos, as taxas de frequência de acidentes são baixas, porém a gravidade é elevada (acidentes que atingem numerosos trabalhadores e/ou populações vizinhas e/ou o meio ambiente).

2.6 PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

A maior parte das doenças e acidentes do trabalho, com grandes perdas econômicas para os países em desenvolvimento, poderia ser evitada por meio de adoção de programas preventivos de saúde e de segurança no trabalho.

Conforme Carvalho (2001), muitos acidentes podem ser evitados se conseguir evitar as condições inseguras que poderão provocá-los. As medidas para evitar as condições inseguras visarão preferencialmente o ambiente de trabalho, e não sendo possível ou conveniente sua adoção, à pessoa do trabalhador. No primeiro caso encontram-se as medidas coletivas de proteção e, no segundo, as individuais.

As medidas ou equipamentos de proteção coletivas (EPC), são relativas às instalações, à disposição da maquinaria, à arrumação, movimentação de materiais e limpeza, à iluminação, aeração, umectação, temperatura, ruídos, entre outras. As medidas de proteção coletiva poderão ser providenciadas com maior eficácia no planejamento da fábrica. (CARVALHO, 2001, p. 241)

Reis (2008) ao falar sobre as quedas, relatou que um número considerável de acidentes graves ou mesmo fatais é causado por quedas, derivadas de tropeções, escorregões, atos inseguros etc. Escadas, rampas, passagens, corredores, pisos, escadas de mão etc., são importantes na prevenção de quedas no que se refere aos materiais empregados na sua fabricação ou manutenção, limpeza e arrumação. O autor recomenda também que as passagens e corredores sejam adequadamente iluminados e estejam desobstruídos para permitir livre locomoção. Arrumação e limpeza são medidas imprescindíveis.

Mendes (2005), reforça que os acidentes em máquinas devem ser revisionados, pois podem ocorrer acidentes com ferramentas, ou seja, partes da máquina que produzem a transformação desejada no material. Ex.: prensas, injetoras de plástico etc.

Segundo Reis (2008), as ferramentas manuais merecem destaque por serem causa imediata de grande quantidade de acidentes. Estes são causados pelas seguintes falhas: uso de ferramentas defeituosas ou mal conservadas; uso de ferramentas inapropriadas e uso incorreto das ferramentas por informações incompletas ou desconhecimento de como utilizá-las. Para prevenção dos acidentes com ferramentas manuais, Carvalho (2001, p. 242) reforça:

- Adquirir as ferramentas adequadas ao serviço. A seção de compras da empresa deverá ser informada sobre todas as suas especificações
- Não admitir que o operário, às vezes até por comodismo, se utilize de ferramentas inapropriadas
- Só permitir que o operário trabalhe com ferramentas em perfeito estado, sendo instruído para acusar seus defeitos logo que os perceba. As ferramentas com defeitos ou em mau estado de conservação devem ser retiradas para manutenção ou substituição.
- Fazer com que o trabalho de cada operário seja devidamente acompanhado, principalmente no começo e, se necessário, orientado de modo que não adquira vícios na execução.

Outro ponto que deve ser reforçado é a necessidade de se atentar para as doenças ocupacionais, visto que, segundo Reis (2008), a maioria das doenças do trabalho ou profissionais originam-se de condições inseguras do trabalho. Ou porque se permite que o trabalhador respire o ar com porcentagem excessiva de poeiras, fumos, vapores, fumaças ou gases nocivos, por falta de ventilação ou exaustão adequadas ou por falta de equipamento individual de proteção, ou porque se permite que ele fique submetido a radiações nocivas sem vestes de proteção; ou ainda, porque se permite contato de partes desprotegidas do seu corpo com materiais capazes de causar dermatoses, ou por exigir-se o trabalho em condições de pressão além do normal sem cautela na descompressão, o certo é que as moléstias derivam, na maioria das vezes, de condições e não de atos inseguros, que não estão, todavia, afastados das moléstias profissionais.

As condições insalubres oferecem oportunidade do aparecimento de doenças, profissionais ou não, ou, pelo menos, a debilitação do trabalhador ou o encurtamento de sua vida útil, pela agressividade a que fica sujeito.

2.7 POLÍTICAS DE AUXÍLIO À SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com Fleury (1992), a partir de 1980, o movimento sindical, por meio de uma série de denúncias quanto ao ambiente de trabalho nocivo aos trabalhadores, organiza-se na formação de propostas de transformações das condições de trabalho de uma maneira ainda um tanto quanto desorganizada, em virtude da presença justaposta de sindicatos mais fortes ao lado de sindicatos de pouca ou nenhuma representatividade, tornando, dessa forma, maiores as dificuldades de enfrentamento das iniquidades do trabalho no Brasil.

Portanto, a saúde do trabalhador deve organizar-se em torno de perspectivas de uma redefinição do setor público de saúde, com a participação de “trabalhadores, empresários, organizações não-governamentais, universidades e dos próprios sindicatos, e deve desenvolver-se de modo articulado e cooperativo pelos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social, da Saúde, da Educação, da Justiça e do Meio Ambiente” (3 CNST, 2005, p. 17), com vistas a garantir que o trabalho – base da organização social e do direito humano fundamental – seja realizado em condições que contribuam para a melhoria da qualidade de vida, para a realização pessoal e social dos trabalhadores, sem prejuízo para a sua saúde e integridade física e mental.

É necessário que o Estado cumpra seu papel na garantia dos direitos básicos dos trabalhadores através da formulação e implementação de políticas e ações que sejam norteadas por abordagens transversais e intersetoriais. Nessa perspectiva, as ações de segurança e saúde do trabalhador exigem uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial capaz de contemplar a complexidade das relações capital X trabalho.

Segundo Nishide *et al.* (2004), a abordagem integrada das inter-relações entre as questões de saúde e segurança do trabalhador, meio ambiente e desenvolvimento sustentável representa, na atualidade, um grande desafio para o Estado brasileiro. Assim, é fundamental o estabelecimento de uma política nacional de saúde e segurança do trabalhador que articule as competências e normas no âmbito dos Ministérios do Trabalho, Previdência Social e da Saúde – às quais se juntaram, mais recentemente, as ações do Ministério de Meio Ambiente –, e que seja ampliada para todos os setores e esferas do Governo. Enfim, pela primeira vez, busca-se uma ação articulada para o enfrentamento das iniquidades relacionadas ao ambiente de trabalho, através da estruturação de uma política ampla e afeita às diversidades de um país de dimensão continental.

Pepe (2002), a saúde dos trabalhadores é condicionada por fatores sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais relacionados ao perfil de produção e de consumo, bem como por fatores de risco de natureza física, química, biológica, mecânica e ergonômica presentes nos processos de trabalho particulares.

De acordo com a classificação internacional de Schilling (*apud* MENDES, 2003), de modo esquemático, pode-se dizer que o perfil de morbimortalidade dos trabalhadores no Brasil, na atualidade, caracteriza-se pela coexistência de:

- Agravos que têm relação com condições de trabalho específicas, como os acidentes de trabalho típicos e as doenças profissionais.

- Doenças que têm sua frequência, surgimento ou gravidade modificados pelo trabalho – as denominadas doenças relacionados ao trabalho.

- Doenças comuns ao conjunto da população, que não guardam relação de causa com o trabalho, mas condicionam a saúde dos trabalhadores.

Para Mendes (2003), a dificuldade de obtenção de informações consistentes sobre a saúde dos trabalhadores, em vista da disparidade de informações dos vários órgãos envolvidos, torna difícil a execução de políticas públicas no campo da prevenção, do planejamento e da implementação de ações com vistas à saúde no trabalho – situação que priva a sociedade de instrumentos que visam a melhoria das condições de vida e de trabalho.

Pepe (2002), relata que as informações disponíveis referem-se, de modo geral, apenas aos trabalhadores empregados e cobertos pelo Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) da Previdência Social, que representam cerca de 1/3 da PEA, deixando de fora outros 2/3 da população em condições de informalidade. Portanto, as políticas públicas para o setor são de certa forma incoerentes e incompletas, uma vez que atingem menos da metade da classe trabalhadora, aumentando ainda mais as iniquidades no campo do trabalho.

Segundo Pastore (1998), para cada real gasto com o pagamento de benefícios previdenciários, a sociedade paga R\$ 4,00, incluindo gastos com saúde, horas de trabalho perdidas, reabilitação profissional, custos administrativos – cálculo que eleva um custo total para o País de, aproximadamente, 33 bilhões de reais por ano.

De acordo com Pastore (1998), o número de dias de trabalho perdidos em razão dos acidentes aumenta o custeio da mão-de-obra no Brasil, encarecendo a produção e reduzindo a competitividade do País no mercado externo. Estima-se que o tempo de trabalho perdido anualmente devido aos acidentes de trabalho seja de 106 milhões de dias, apenas no mercado formal, considerando-se os períodos de afastamento de cada trabalhador. Dessas experiências surgiram, de um lado, a legitimação da doença profissional e do acidente de trabalho; de outro lado, a construção de algumas competências profissionais para ações diagnósticas e preventivas em saúde do trabalho.

2.8 GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Atualmente o êxito das organizações está diretamente relacionado à qualidade de seus produtos, baixos custos, alta produtividade, máxima rentabilidade, responsabilidade social e, essencialmente, o respeito ao ser humano no que se refere ao bem estar, segurança e saúde dos seus trabalhadores.

Em função disso, há razões não apenas econômicas assim como éticas e legais para reduzir os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, uma vez que além de reduzir os custos, o gerenciamento eficaz da segurança e saúde no trabalho promove a eficiência dos negócios.

Uma das formas utilizadas pelas organizações para lidar com as questões de segurança e saúde no trabalho é através de um tratamento sistêmico desenvolvido dentro de um modelo de sistema de gestão.

O sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho é parte de um sistema de gestão global, que facilita o gerenciamento dos riscos associados aos negócios da organização, o que inclui a estrutura organizacional, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter a política de segurança e saúde na organização (GARCIA, 2004, p. 36).

O sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho busca assegurar que os trabalhadores tenham sua saúde e segurança garantida durante o desempenho de suas funções estabelecido por um sistema de controle, monitoramento e prevenção, preocupado com a melhoria contínua.

Araújo (2005), relata que, no Brasil, a implantação de um sistema de gestão mostra uma atitude proativa da administração, que busca identificar os riscos e orientar os trabalhadores em ações segurança e saúde e não apenas o simples atendimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, exigindo um amplo esforço da organização para a quebra de paradigmas que guiam as ações simplórias e pouco eficientes na redução do número de doenças e acidentes no trabalho.

Segundo Barreiros (2006), de acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT – a identificação e avaliação dos perigos e riscos em segurança e saúde no trabalho devem ser feitas sob uma base contínua e as medidas de proteção e controle devem ser implementadas prioritariamente através da supressão

do perigo ou risco. Caso essa medida não seja possível, faz-se necessário controlar o perigo/risco em sua origem com a adoção de medidas e técnicas de controle; na impossibilidade podem ser adotadas medidas de controle administrativas.

Apenas quando o perigo/risco não puder ser controlado através de medidas coletivas, o empregador deve oferecer equipamento de proteção apropriado sem ônus e devem ser aplicadas medidas relativas ao uso e a conservação do referido equipamento.

Todos os membros da organização devem ser qualificados, treinados e familiarizados com as tarefas que possam impactar no desempenho do sistema de gestão e os treinamentos devem levar em conta os diferentes níveis de responsabilidade, habilidade, instrução e risco.

A organização deve garantir que seus colaboradores e contratados estejam conscientes quanto à importância da conformidade com a política do sistema de gestão e seus procedimentos; quanto às consequências reais e potenciais de suas atividades; de suas funções e responsabilidades com a política do sistema de gestão e das consequências potenciais do não atendimento a procedimentos operacionais específicos (ARAÚJO, 2005, p. 53).

Como parte dos controles e padronização das ações faz-se necessário que seja elaborada e mantida atualizada uma documentação sobre o sistema de gestão que compreenda a política e objetivos da organização; as principais funções e responsabilidades para a implementação do sistema de gestão; os perigos e os riscos mais importantes para a segurança e saúde no trabalho advindos das atividades da organização bem como as disposições adotadas para a sua prevenção e controle; as disposições, procedimentos, instruções e outros documentos internos que se utilizem na estrutura do sistema de gestão.

Para Araújo (2005), um dos aspectos mais importantes em um sistema de gestão é monitorar e acompanhar o desempenho das ações estabelecidas, e a definição de indicadores e formas de acompanhar a evolução e divulgação de cada um deles faz-se necessária.

Medição é a palavra chave em qualquer processo de gerenciamento constituindo a base da melhoria contínua. Se a medição não é adequadamente conduzida, a efetividade do sistema de gerenciamento pode ser subestimada e não haver informações reais para informar aos gestores como está o controle dos riscos para a segurança e saúde. (HSE *apud* GARCIA, 2004, p. 33)

A escolha das medidas necessárias pode ser feita considerando: qual resposta desejada; quando ela é desejada; como saber se foi alcançada a resposta desejada; o que espera que as pessoas façam; o que elas precisam saber para que façam; o que elas devem fazer; quais resultados devem ser obtidos; como saber se as pessoas estão fazendo o que deveriam fazer.

Os sistemas de auditorias são uma das formas mais apontadas na literatura para monitorar e avaliar sistemas de gerenciamento em segurança e saúde, sendo essa uma forma sistemática de checar se as atividades e resultados estão em conformidade com ações planejadas, e se as ações foram implementadas efetivamente.

Garcia (2004) considera que a auditoria é uma atividade de verificação e não da medição e que a utilização de critérios definidos é importante para o estabelecimento de quais atividades devem ser desenvolvidas para que a organização atinja seus resultados.

Segundo Shaw⁴ (1999 *apud* BARREIROS, 2005), a metodologia de auditoria examina as características de sistema de gerenciamento de acordo com uma lista de prescrições e o avalia em comparação com os padrões pré-determinados. A autora não considera essa prática apropriada uma vez que não permite o uso da criatividade ou o desenvolvimento de padrões específicos para ir de encontro às necessidades individuais das organizações.

Diferente da abordagem do sistema de auditoria, o processo de gerenciamento para medição de desempenho em segurança e saúde no trabalho exige a monitorização contínua de indicadores de desempenho e da melhoria contínua do processo desenvolvimento.

Informações sobre a medição do desempenho em segurança e saúde são de interesse de diversas pessoas na hierarquia da organização, sendo que cada um tem interesse em informações diferenciadas apropriadas às suas posições e responsabilidades.

Dessa forma a avaliação do desempenho deve ser estruturada de acordo com interesses de cada área da organização, e deve ser do conhecimento e entendimento de todos os interessados na organização como companhias de seguros, acionistas, fornecedores, contratantes, sociedade, etc. Isso porque há um crescente interesse mostrar que os controles dos riscos à

⁴ SHAW, Ian S. **Controle e Modelagem Fuzzy**. São Paulo: Ed. Edgard Blucher, 1999.

segurança e saúde existem, funcionam adequadamente e são eficientes (HSE *apud* GARCIA, 2004, p. 42).

Estabelecida a frequência da avaliação, o desempenho em segurança e saúde deve ser avaliado por todos os níveis de gerenciamento da organização que devem ser responsáveis pelo monitoramento da performance ativa e reativa. Os gestores devem responsabilidade direta pela implementação das ações e monitoramento dos resultados dos objetivos.

Dessa forma a segurança e saúde não fica apenas na responsabilidade do controle do SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho) das empresas, mas se torna item de avaliação de desempenho de todos níveis gerenciais.

A melhora do desempenho deve ser continuamente alvo da organização para que ela possa garantir seus objetivos. No caso de doenças ocupacionais, qualquer sinal de queixa, falta ao trabalho, indicadores médicos ou de pesquisas no ambiente de trabalho devem ser investigados dentro dessa mesma estrutura para determinar se há situações suspeitas que possam causar a doença.

A implantação de um sistema de gestão da higiene e segurança no trabalho deve tratar de todos os riscos de acidentes e doenças dentro da mesma estrutura e, caso sejam identificados riscos para o desenvolvimento de doenças ocupacionais dentro de uma organização que possui esse sistema, ela deve tratá-lo dentro da estrutura buscando as melhores práticas para atuar sobre essa questão.

A discussão acerca das consequências dos riscos à saúde dentro das organizações vem causando impactos no que se refere ao seu tratamento técnico-legal. Como o sistema de produção convencional contempla mais o processo produtivo e menos o homem, a implantação de um setor de Higiene e Segurança no Trabalho adequado e eficiente, que visualize os riscos ambientais e o trabalhador em seu posto de trabalho, dará novos rumos ao processo produtivo das empresas e a criação de ambientes de trabalho mais confiáveis e seguros.

Com o aumento do nível cultural, isto é, maior aquisição de conhecimentos adaptados para a cultura local, as pessoas que compõem o quadro funcional da empresa tornam-se mais exigentes e buscam adaptação naquelas empresas que lhes oferecerem melhor qualidade de trabalho, as que menos comprometam sua

integridade física e mental, pois isto se tornou fator preponderante à vida funcional dos trabalhadores.

2.9 PSICOLOGIA E O COMPORTAMENTO SEGURO

Segundo Spector (2003), a prevenção de acidentes tem sido uma das principais preocupações das organizações, devido aos custos gerados pelos acidentes, tanto para o funcionário como para a empresa. Neste campo de prevenção, o psicólogo passa a ser inserido, visto que este profissional passa a investigar a relação das organizações com as atitudes e comportamentos de seus funcionários.

Fatores como a cultura organizacional, as modificações organizacionais e o desenvolvimento organizacional tornaram-se temas relevantes. A maneira como a organização como um todo afeta a satisfação, a dedicação, o estabelecimento de metas e produtividade. Tornou-se uma preocupação importante. As abordagens motivacionais como a teoria de experiência e o estabelecimento de metas refletiram essa nova preocupação com os aspectos organizacionais (KRUMM, 2011, p.13).

De acordo com Silveira (2006), em 1930 foi criado o Instituto Paulista de Eficiência, que posteriormente deu origem ao Instituto de Organização Racional do Trabalho (IORT), que por sua vez sofreu desdobramentos como, por exemplo, a Associação Brasileira de Prevenção de Acidentes; o Conselho de Higiene e Segurança do Trabalho; a Fundação Getúlio Vargas; o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP); Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional do Comércio (SENAC). Todas estas instâncias desenvolveram práticas de Psicologia voltadas ao trabalho.

Conforme Krumm (2011), a psicologia é uma ciência que estuda os processos mentais e o comportamento humano (e não humano) seus princípios têm base científica. Busca compreender a cognição, a emoção, ação, motivação e o desejo do ser humano de forma consciência e/ou inconsciente.

Segundo Book; Furtado e Teixeira (2007), a psicologia como ciência surgiu com Wilhelm Wundt na Alemanha no final do século IXX. No Brasil a psicologia é reconhecida como profissão por lei desde 1962, após o término do curso de graduação em psicologia e do registro no órgão profissional competente no caso o Conselho Federal de Psicologia o estudante do curso é considerado psicólogo

perante a sociedade cabendo a este promover a saúde dos seus clientes através de suas técnicas e métodos.

O exercício da profissão, na forma como se apresenta na Lei 4.119, está relacionado ao uso (que é privativo dos psicólogos) de métodos e técnicas da Psicologia para fins de diagnóstico psicológico, orientação e seleção profissional, orientação psicopedagógica, e solução de problemas de ajustamento (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2007, p. 150).

O psicólogo pode atuar em diversas áreas, pois a psicologia estar subdividida em diferentes especializações como: clínica, educacional, ocupacional, social, ambiental, experimental, indústria e organizacional dentre outras especializações cada uma com seu próprio estilo.

Sobre as organizações é importante ressaltar que elas estão mais presentes no dia-a-dia das pessoas do que elas possam imaginar pelo menos a grande maioria dos seres humanos em algum momento de suas vidas já frequentaram lugares como escolas, creches, hospitais, supermercados, restaurantes, pizzarias, clubes, igrejas, órgãos públicos dentre outros.

Pode-se até dizer que a qualidade de vida das pessoas depende verdadeiramente do bom funcionamento destas organizações. Por outro lado é importante também que as pessoas que integram o quadro de funcionários dessas organizações também tenham qualidade de vidas para desempenhar suas funções com eficiência.

Segundo Coelho (2004), as organizações existem devido às pessoas precisarem de bens e serviços para viver, e são as organizações as responsáveis em oferecer esses serviços e de produzir esses bens. Desta forma as organizações existem para atender às necessidades e desejos da sociedade e do mercado.

Bernardes (1993), afirma que as organizações são modelos de instituições e uma associação de pessoas com tarefas e papéis específicos. Ainda faz distinção entre a instituição e a organização colocando a instituição como sendo uma estrutura formada por pessoas que têm um conjunto de crenças, valores e comportamentos. Seguindo procedimentos e normas em comum. E apresenta a organização como sendo aquela que tem a função de produzir bens e serviços à sociedade, tendo uma estrutura formada por pessoas.

Kanaane, por sua vez conceitua a organização como sendo:

Um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazer parte, sendo assimiladas e transmitidas sucessivamente pelas mesmas, daí a importância e a responsabilidade diante dos outros, das novas gerações (KANAANE, 1994, p.30).

O autor destaca a importância que a organização dá aos seus princípios, e a responsabilidade que cada membro tem em passar adiante os seus valores de forma responsável para aqueles que já fazem ou ainda irão fazer parte da organização.

Desta forma, pode-se dizer que as organizações são estabelecimentos especializados na produção de um determinado bem ou serviço. Agindo através de ações cooperativas dos seus membros de forma ordenada, almejando sempre alcançar seus objetivos planejados sejam eles políticos, econômicos ou sociais.

Antunes (2001) relata que a Psicologia nas organizações de trabalho agiu essencialmente sobre o fator humano da administração industrial, sobretudo na seleção de pessoal e orientação profissional. Com isso, a ciência psicológica se tornou não apenas fundamentação teórica, mas também produtora de técnicas auxiliares à aplicação da administração científica e da racionalização do trabalho. Vários elementos confluíram para a definitiva sistematização da Psicologia à gestão da força de trabalho.

As atividades que os psicólogos mais realizam dentro da área Organizacional são: recrutamento, seleção, aplicação de teste, acompanhamento de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, análise de função/ocupação, planejamento/execução de projetos, desenvolvimento organizacional, cargo administrativo, assessoria, análise de cargos/salários, aconselhamento psicológico, diagnóstico situacional, supervisão de estágios acadêmicos, orientação/treinamento para profissionais, psicodiagnóstico e consultoria. (ANTUNES, 2001, p. 33)

Segundo Clot (2006), a Psicologia do Trabalho faz interface com a gestão de recursos humanos (ou de pessoas), em organizações dos setores públicos e privados e lida com pessoas que trabalham nessas organizações. A administração de recursos humanos ou gestão de pessoas é como responsável pela coordenação de interesses da mão de obra e dos donos do capital, e visa proporcionar à organização um quadro de pessoal motivado, integrado e produtivo, estimulado a contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

Vieira (2006), ressalta que a área de saúde mental no trabalho revigorou-se nas décadas de 1980 e 1990, e multiplicam-se as linhas de abordagens, desde os

estudos do sofrimento humano, aos estudos de neuroses do trabalho. Um exemplo é a ergonomia que possui atualmente defensor e críticos nas suas fronteiras com a Psicologia.

[...] Estudiosos e teóricos, como Freud, 1948, e Adler, 1941, já discutiam correlações possíveis entre fenômenos psíquicos presentes nos acidentes e nas fatalidades. A importância da participação da Psicologia na segurança, como área de conhecimento, também se dá pelo fato de que as iniciativas e programas de prevenção de acidentes requerem, necessariamente, a ocorrência de um processo de humanização do trabalho e valorização do trabalhador. (BLEY, 2006, p. 07)

A psicologia de modo geral busca compreender o comportamento humano, através da elaboração de teorias, mas que todas as pessoas de algum modo também elaboram suas próprias teorias para entender o comportamento, mas que estas são consideradas teorias do senso comum. Porém, a Psicologia da Segurança atua no comportamento humano em seu trabalho, e como prevenir os acidentes ocasionados por este comportamento. No Brasil ainda são poucos profissionais de Psicologia que atuam neste setor, apesar de ser tão relevante para a empresa.

A Psicologia da Segurança é definida por Meliá (1998) como aquela parte da Psicologia que se ocupa do componente de segurança da conduta humana. Pode ser vista, inicialmente, como o resultado da impossibilidade de se criar ambientes plenamente seguros. É utilizada em diferentes contextos como no trânsito, no cuidado com crianças, na prevenção de diferentes tipos de males e perdas, entre eles os relacionados às situações de trabalho. Nesse contexto, torna-se uma Psicologia da Segurança no Trabalho. (BLEY, 2006, p. 07)

A aplicação dos conceitos de Segurança no Trabalho compreende medidas preventivas, e não corretivas, que as empresas devem adotar para minimizar os acidentes no seu ambiente de trabalho.

Para Zanelli et al. (2007), o ato de analisar, compreender e explorar as múltiplas dimensões que distinguem a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em crescentes transformações caracteriza ser uma tarefa da psicologia que sempre está buscando preservar, promover e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar do trabalhador.

E é neste sentido que os autores colocam que, os psicólogos, na qualidade de facilitadores ao serviço do homem, têm muito por fazer nas empresas, enfatizando em cada indivíduo a sua automotivação e ajudando a estabelecer

objetivos pessoais, algo conseguido através de uma estimulação criativa e, sobretudo, da persuasão, potenciando-se, paralelamente, as suas capacidades.

Segundo Clot (2006), a Psicologia do Trabalho faz interface com a gestão de recursos humanos (ou de pessoas), em organizações dos setores públicos e privados e lida com pessoas que trabalham nessas organizações. A administração de recursos humanos ou gestão de pessoas é como responsável pela coordenação de interesses da mão de obra e dos donos do capital, e visa proporcionar à organização um quadro de pessoal motivado, integrado e produtivo, estimulado a contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

O psicólogo nas organizações também é responsável pelo desenvolvimento organizacional, um conjunto de técnicas projetadas para ajudar as organizações a mudar para melhor. Ajuda os funcionários a melhorar seu desempenho e interagir com os seus companheiros de trabalho de forma mais eficiente através de princípios e procedimentos comportamentais. Uma iniciativa de desenvolvimento organizacional muda à forma com que as pessoas trabalham, como elas se comunicam e como coordenam seus esforços. O desenvolvimento organizacional é como “esforço de longo prazo, apoiado pela alta direção, no sentido de melhorar os processos de resolução de problemas de renovação organizacional, por meio de um eficaz e colaborativo diagnóstico e administração da cultura organizacional, com a assistência de um consultor-facilitador e a utilização da teoria e da tecnologia das ciências comportamentais”. (CLOT, 2006, p. 51)

Neste aspecto, o psicólogo deve atuar na sensibilização do trabalhador em prol do comportamento seguro no trabalho. Conforme Mota (2012), o comportamento seguro refere-se a um conjunto de relações que se estabelecem entre os aspectos humanos e os aspectos sociais com as devidas consequências antes, durante e após cada ação; neste sentido, pode ser visto como resultado da relação do indivíduo com seu meio ambiente, colegas de trabalho e com a empresa.

O comportamento seguro de um trabalhador, de um grupo ou de uma organização, pode ser definido por meio da capacidade de identificar e controlar os riscos da atividade no presente para que isso resulte em redução da probabilidade de consequências indesejáveis no futuro, para si e para o outro (BLEY, 2006, p. 18)

Para Spector (2003), uma das principais dificuldades para a prevenção de acidentes de trabalho é conseguir a cooperação dos funcionários para utilizar os

equipamentos de segurança adequados e adotar comportamentos seguros. As pessoas frequentemente consideram que os dispositivos segurança são inconvenientes e que os equipamentos são desconfortáveis. Algumas pessoas prendem com fita adesiva o interruptor dos cortadores de grama mencionados e não utilizam os óculos de segurança, porque eles são desconfortáveis. As práticas aceitas pelos funcionários podem excluir o uso de práticas de segurança específicas, por se acreditar que elas levam a uma perda de tempo, exigem muito esforço ou mesmo que refletem o medo de pessoa de enfrentar uma situação de perigo. Uma organização pode tomar medidas severas para lidar com esses problemas, incluindo a punição ou a demissão dos funcionários que se recusam a trabalhar com segurança.

Hoyos⁵ (1995 apud SPECTOR, 2003) analisou situações de perigo no trabalho em 400 empregos no oeste da Alemanha e concluiu que uma razão para o comportamento inseguro era a falta de conhecimento. Ele conduziu um experimento em que os operários receberam uma explicação sobre a natureza dos perigos e sua prevenção ou uma lista de regras de segurança sem explicação. Em seguida, observou-se que o primeiro grupo estava utilizando práticas mais seguras em seu trabalho do que o segundo. Esse estudo demonstra como o treinamento pode ser eficiente para encorajar as práticas de segurança.

Outro enfoque que geralmente tem funcionado é a utilização de sistemas de incentivo ao comportamento seguro. Fox, Hopkins e Anger⁶ (1987 apud SPECTOR, 2003) relataram a utilização desse enfoque para a redução de acidentes em uma empresa de mineração. Para controlar acidentes, os pesquisadores introduziram um vale-economia em duas empresas de mineração, pelo qual os funcionários recebiam selos pelo seu comportamento seguro. Os selos podiam ser trocados por itens em um posto de troca. O projeto foi bem-sucedido e os índices de acidentes, ferimentos e custos resultantes dos acidentes foram reduzidos em 50 vezes e mantidos pelo período de 11 anos do estudo. O uso de incentivos não é apropriado para todas as situações, mas pode ser uma ferramenta eficiente quando o comportamento inseguro for um problema.

⁵ Hoyos, C., (1995). Occupational safety: Progress in understanding basic aspects of safe and unsafe behaviour. **Applied Psychology: An International Review**, 44, 233-250

⁶ Fox DK, Hopkins BL, Anger WK. The long-term effects of a token economy on safety performance in open-pit mining. **J Appl Behav Anal.** 1987 Fall;20(3):215–224.

Bley (2006), ressalta que palestras, treinamentos, cursos, jornais, feiras, peças de teatro são exemplos de estratégias utilizadas com a finalidade de influenciar na conduta do trabalhador com relação à segurança no trabalho. Treinamentos, cursos, palestras, procedimentos e políticas são importantes estratégias para a promoção da mudança de comportamento em segurança. Entretanto, utilizadas de forma descontextualizada e sem considerar as variáveis contingentes aos comportamentos relacionados com a prevenção, elas pouco podem produzir frente ao poder de manutenção das coisas como sempre estiveram que o arranjo das variáveis existentes pode representar.

Os programas de modificação de comportamento enfatizam a utilização do incentivo de comportamentos positivos de segurança. Os passos básicos de um programa de modificação de comportamento incluem objetivar procedimentos de segurança específicos, registrar a sua ocorrência e depois dar incentivos por comportamentos corretos. Muitos tipos diferentes de recompensas podem ser usados como incentivo, tais como elogios públicos, o oferecimento de café e biscoitos e a concessão de bonificações ou privilégios especiais.

Segundo Krumm (2011), a meta dos programas de sensibilização⁷ quanto à segurança é aumentar a atenção aos métodos seguros de trabalho. Isso muitas vezes envolve o uso de cartazes mostrando procedimentos seguros. Em um programa, utilizado com alguns trabalhadores de um estaleiro, foram feitos cartazes mostrando o uso seguro de andaimes. Os cartazes foram instalados em áreas nas quais os empregados costumavam ser encontrados durante o dia de trabalho. O número de acidentes ocupacionais foi reduzido chamando-se a atenção para os possíveis riscos.

O desenvolvimento de uma cultura de segurança depende do comportamento e da participação dos indivíduos, de seu nível de escolaridade e capacitação profissional, dos investimentos em segurança, equipamentos e manutenção destes. Mais do que simplesmente processos técnicos e repetitivos a criação da cultura de segurança depende da continuidade e da periodicidade de ações educativas nas escolas, no ensino técnico e também no ensino superior a fim de garantir o aprendizado. (CEMBRANEL et al., 2011, p. 97)

⁷ Trata-se de um processo de alerta, possibilitando o envolvimento do grupo, no sentido de prepará-lo para um mergulho real na problemática abordada.

A meta fundamental de todos os programas de segurança é promover um clima em que os comportamentos seguros de trabalho sejam sempre valorizados. Krumm (2011), ressalta que as organizações nas quais reina um clima de segurança demonstram um permanente compromisso com um local de trabalho seguro. Os empregados consideram que a empresa os compensa amplamente pelas lesões no trabalho e cuida de sua segurança.

Reason (2000) destaca três aspectos que caracterizariam a existência de uma cultura de segurança: a) uma cultura de informação, ou seja, a existência de atmosfera de confiança que permita a implementação de sistema de informações de eventos adversos e memória do sistema; b) uma cultura de justiça, ou seja, ambiente de acordo e compreensão sobre atos passíveis e não passíveis de culpa; e por fim c) uma cultura de aprendizagem caracterizada pela existência de medidas reativas e pró-ativas usadas para criar melhorias contínuas do sistema. Mais recentemente, há esboço de diálogo entre essa forma de pensar a cultura de segurança e abordagens originadas das correntes das organizações de alta confiabilidade, da ergonomia da atividade e da psicologia cognitiva.

A efetivação de um sistema de prevenção começa com a promoção da saúde do trabalhador, onde tem-se a necessidade de um fluxo consistente e contínuo de informações confiáveis e de fácil utilização, estas vão desde o diagnóstico dos acidentes e doenças do trabalho até os possíveis riscos que podem estar envolvidos em cada processo produtivo, como também ações corretivas e preventivas. (VIEIRA, 2012, p. 23)

A ênfase ao comportamento humano nas organizações é um desafio que hoje se apresenta como uma das mais valiosas possibilidades e perspectivas para a implantação de programas de qualidade. É necessário que o homem repense constantemente seus atos e atitudes, com o objetivo de contribuir para seu auto-desenvolvimento, desenvolvimento interpessoal e das organizações.

Para Tachizawa; Ferreira e Fortuna (2001 *apud* VIEIRA, 2012, p. 24), a adoção de medidas de alerta, de divulgação é fundamental para prevenir os acidentes de trabalho:

a) Manter uma equipe especializada, bem preparada e atenta na prevenção de acidentes;

b) Os membros da organização devem estar engajados num único objetivo, concentrando esforços em comum para prevenção de acidentes;

- c) Afixar cartazes que advertem sobre os cuidados a serem tomados no local de trabalho;
- d) Disponibilizar e obrigar o uso de equipamentos de proteção individual e também instruí-los quanto à utilização correta dos mesmos;
- e) Manter um ambiente de trabalho limpo, iluminado, com temperatura adequada e sem ruídos excessivos;
- f) Avaliar regularmente as condições físicas das instalações e dos equipamentos e corrigir as possíveis deficiências;
- g) Instalar e manter em condições de uso equipamentos contra incêndio;
- h) Manter corredores, portas e escadas desobstruídas;
- i) Ter um planejamento físico (lay-out) adequado, que evite aglomerações e permita a livre circulação das pessoas.

Segundo Cembranel et al. (2011), quando uma empresa realiza um plano de prevenção, manutenção e enfrentamento de riscos, habitualmente designa o responsável por cada atitude a ser tomada caso determinada situação aconteça. Cada ambiente apresenta características particulares que podem ser enfrentadas facilmente por pessoas que trabalhem ou se aproximem, no entanto, devem sempre ser disponibilizadas orientações para que todos dentro da empresa possam saber a melhor forma de proceder.

Entender o comportamento nas organizações é vital, uma vez que o fator humano está intrinsecamente vinculado a toda tarefa realizada e é a mola propulsora do sistema organizacional e, por extensão, da sociedade como um todo. Esta reflexão deve imperar, pois a maior parte dos conflitos presentes está, indiscutivelmente, relacionada aos aspectos comportamentais e interpessoais.

2.10 ÁREAS DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO VISANDO O COMPORTAMENTO SEGURO

Existe uma estrutura para o campo de atuação do psicólogo na organização ou fora da organização. Segundo Zanelli et al. (2007), na verdade esse campo foi subdividido em: administração de pessoal, qualificação e desenvolvimento, comportamento organizacional, condições e higiene no trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional. Cada um desses subcampos representa um

conjunto de atividades que o psicólogo organizacional pode exercer conforme seu interesse.

Sendo que existem três níveis de intervenção que é o técnico, o estratégico e as políticas. De acordo com Zanelli et al. (2007), no nível técnico o psicólogo se responsabiliza em intervir usando seus instrumentos e procedimentos de trabalho cabíveis da sua profissão. No estratégico o psicólogo participa da formulação estratégica que irá ser utilizada em determinada atividade. Já no nível das políticas o psicólogo formula o plano de intervenções da organização que se estendem em ações estratégicas e técnicas congruentes.

Campos (2008), afirma que o psicólogo organizacional pode atuar na psicologia do trabalho, na psicologia organizacional e nos recursos humanos. Essas áreas envolvem o recrutamento de pessoal, a seleção, testes psicológicos, dinâmicas de grupo, treinamento de pessoal, integração de funcionários, qualidade de vida no trabalho e saúde mental.

A psicologia organizacional e do trabalho engloba uma série de atividades, onde o profissional de psicologia que atua neste campo pode desenvolver. Devido o campo ser muito vasto será mencionado somente algumas dessas atividades, tendo critério de escolha as mais citadas pelos os autores, onde será usada uma ordem de apresentação.

Como análise e descrição de especificação de cargos, recrutamento e seleção, aplicação de testes, treinamento e desenvolvimento de pessoal, avaliação de desempenho, diagnóstico de clima organizacional, qualidade de vida no trabalho e na gestão de processos que envolver o comportamento organizacional como: a motivação, comunicação, liderança.

2.10.1 Análise, Descrição e Especificação de Cargo

Segundo Krumm (2011), para que o processo de seleção possa ser decidido é necessário que a organização tenha um conhecimento atualizado do cargo que deseja preencher como: análise do cargo, descrição do cargo e especificação do cargo.

As informações necessárias podem ser encontradas na análise do cargo que consistir nas funções para a realização do serviço como: a capacitação, os deveres,

as responsabilidades do cargo, o conhecimento da tarefa e a experiência para exercê-la.

A descrição do cargo pode informar aos candidatos quais são as tarefas que deverão ser executadas no cargo, os equipamentos utilizados, condições de trabalho, salário, promoções, dias de trabalho.

A especificação do cargo classifica as habilidades requeridas, juntamente com a capacitação necessária para o candidato ao cargo.

Para Pontes (2001), a análise e descrição dos cargos são importantes por que:

Através da análise de cargos, são estruturados os cargos e definido as principais responsabilidades, ou seja, as atividades inerentes a cada um deles, bem como é delineado o perfil para o ocupante. O resultado da análise de cargos é uma descrição das atividades e das exigências em termos de experiência, formação escolar, conhecimentos, entre outros requisitos (PONTES, 2001, p.71).

O autor nota que esta fase é muito importante, pois todas as demais fases de admissão dependem desta.

2.10.2 Recrutamento e Seleção

Para Krumm (2011, p.161), “Recrutamento é o processo que as organizações, seguem para atrair candidatos qualificados a um cargo”. Chiavenato (2006), ressalta que o recrutamento pode ser interno e externo. O interno é realizado com os próprios funcionários da empresa, é comum observar esse tipo de recrutamento no caso das promoções organizacionais. Já o externo ocorre com candidatos que ainda não fazem parte da organização, submetendo-os ao processo de seleção.

De acordo com Krumm (2011, p. 160), “A seleção de pessoal significa escolher uma pessoa para ocupar um cargo vago em uma organização”. A seleção pode ocorrer por motivos como: o crescimento da empresa, a demissão de um funcionário, aposentadoria ou até mesmo pela a promoção do antigo ocupante da vaga. Deixando aquela vaga aberta, mais independente das razões para o acontecimento da seleção, a seleção acontece somente por um motivo a escolha do melhor candidato para o cargo.

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentem características desejadas pela organização. Há um velho ditado que constitui a escolha exata da pessoa certa para o lugar certo. Em termos mais amplos, a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a seleção deve preservar ou enriquecer (CHIAVENATO 2006, p. 130 e 131).

As pessoas são diferentes umas das outras, caso contrario não haveria a necessidade de se fazer a seleção de candidatos, e como a diferenças individuais são muitas tanto nos aspectos psicológicos como no físico. A seleção ocorrer para que o psicólogo possa observar o comportamento do candidato, suas habilidades, seu nível de aprendizagem, suas aptidões, sua história pessoal. Com término do processo seletivo, deve-se ter um diagnóstico atual e um prognóstico do futuro das variáveis observadas durante a seleção.

2.10.3 Aplicação de Testes Psicológicos

Segundo Krumm (2011), muitas organizações utilizam testes psicológicos no processo de seleção. Os testes podem ser escolhidos conforme uma função específica com o objetivo de saber se o candidato preenche os requisitos ou não da vaga aberta. O teste faz a distinção de um candidato adequado para determinada vaga, de um candidato que não está preparado para ocupar a função.

A maioria dos processos de seleção e de filtragem de pessoal envolve o uso de testes psicológicos. O uso de um bom teste psicológico aumenta a probabilidade de que a maioria dos candidatos produtivos seja escolhida a custo mais baixo para a organização. Assim como qualquer bom teste, um teste psicológico útil é uma mensuração do comportamento ou do conhecimento. Não só um teste malfeito resulta em uma má seleção de empregados, mas o custo de fazer más escolhas pode ser muito alto para a organização e para o empregado (KRUMM, 2011, p. 182).

Os testes são úteis para verificar a capacidade cognitiva, aspectos característicos da personalidade, identificar atitudes de comportamentos, dentre outros pontos que sejam necessários serem avaliados antes da ocupação do cargo. Ajudando o psicólogo a encontrar o melhor candidato para o desenvolvimento da função.

Os testes psicológicos foram criados e são utilizados para determinar e analisar diferentes individuais em relação a inteligências, aptidões específicas, conhecimentos escolares, adaptabilidade vocacional e dimensões não intelectuais da personalidade. Sua utilização é variada, e vai do ponto de vista psicológico, educacional e sociológico até cultural. O seu frequentes inclui desde a natureza e a sequência do desenvolvimento mental até aspectos intelectuais, de personalidade e de grupos menos típicos como os superdotados, os retardados mentais, os neuróticos e os psicóticos (CAMPOS, 2008, p. 127).

Campos (2008), os testes psicológicos servem para que o psicólogo explore as múltiplas habilidades do indivíduo. Seja de aptidões, inteligência ou personalidade.

2.10.4 Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal

Para Campos (2008), o treinamento, nada mais do que a capacitação dada para uma pessoa, para que ela possa desenvolver sua nova função com responsabilidade. E complementa que:

Treinamento sempre configurou para a área de recursos humanos como um investimento, mas um investimento nas pessoas que podem contribuir para o alcance das metas e dos objetivos da empresa. É investimento nas pessoas para que elas possam aprimorar suas habilidades e competências para se sentirem aptas a corresponder às demandas organizacionais, porque toda e qualquer empresa precisa que seus funcionários possam estar preparados para prontamente se adaptarem às constantes exigências do mercado (CAMPOS, 2008, p. 133).

O treinamento faz-se necessário dentro das organizações para que seus colaboradores possam exercer suas funções de maneira eficiente.

França (2010), coloca que a necessidade do treinamento se dar devido as constantes modificações do mercado e a competitividade. E com o treinamento as pessoas sentem-se mais preparadas e autoconfiantes para desempenhar suas funções. A autora ainda observa que o treinamento é diferente do desenvolvimento:

Há diferença entre treinamento e desenvolvimento. Essa diferença é importante na medida em que é necessário considerar os diferentes níveis de aprendizado para capacitar o ser humano para trabalhar. Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busque a melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais, e desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui, além do

treinamento, a carreira e outras experiências (MILKOVICH; BOUDRAU, 2000 apud FRANÇA, 2010, p. 88).

O treinamento possibilita novas aprendizagens de habilidades ao funcionário, o desenvolvimento é o aperfeiçoamento dessas habilidades já aprendidas pelo funcionário.

2.10.5 Avaliação do Desempenho

De acordo com Krumm (2011), a avaliação nada mais do que a mensuração da produção de um funcionário. Essa avaliação é feita de forma objetiva e precisa e envolver somente as características pertinentes à função desempenhada.

A avaliação do desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, qual é sua contribuição para o negócio da organização (CHIAVENATO, 2006, p. 223).

É uma forma de identificar problemas de supervisão, gerência, integração das pessoas ou carência de treinamento. Possibilitando estabelecer programas para extinguir ou neutralizar tais problemas. Chiavenato (2006, p. 223). “A avaliação do desempenho constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida dentro das organizações”

2.10.6 Diagnóstico de Clima Organizacional

Segundo Krumm (2011, p. 58), “O clima organizacional refere-se às percepções individuais dos eventos culturais da organização: como os empregados, individualmente ou em grupo, interpretam o que acontece na organização”.

O diagnóstico de clima organizacional é feito através de questionários que podem avaliar alguns aspectos do clima na organização, ou para avaliar o clima geral da organização. Um dos objetivos do clima é avaliar o nível de satisfação dos funcionários em relação à organização.

2.10.7 Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo França (2010), qualidade de vida esta relacionada ao bem estar físico, pessoal, social, econômico. E os novos desafios no trabalho têm estimulado as empresas a proporcionar para seus colaboradores qualidade de vida no trabalho.

A autora ainda ressalta que a qualidade de vida no trabalho nada mais é do que a valorização das condições de trabalho tanto no ambiente físico como nos bons padrões de relacionamento. E define a gestão de qualidade de vida no trabalho como sendo:

A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e constituído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem- estar das pessoas da organização (FRANÇA 2010, p. 167).

Para Krumm (2011), a qualidade de vida no trabalho faz parte do desenvolvimento organizacional. Que tem como meta a satisfação individual do colaborado. Seja na programação das horas de trabalho, ou seja, no espaço físico do trabalho.

O interesse da organização é de manter os bons funcionários na organização. E melhora a qualidade de vida do trabalhado na empresa, é também um meio de reduzir a rotatividade, as queixas, os acidentes e as incidências de falta no trabalho.

2.10.8 Gestão de processos que envolve o comportamento organizacional como: a motivação, comunicação, liderança

De acordo com Robbins (2006, p. 6), “O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações”. Com esse conhecimento é possível melhorar a eficácia organizacional.

As pesquisas de comportamento organizacional estudam a importância relativa da motivação, a comunicação e a liderança para as organizações.

a) Motivação

Segundo Robbins (2006), motivação é a intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar um objetivo.

Devido o momento de grande competitividade que as empresas estão vivenciando, elas estão buscando seu diferencial nas pessoas que integram seu quadro de colaboradores, e estão investindo na motivação das mesmas para que possam realizar suas funções com qualidade e eficiência. Para autores como Jr, Hunt e Osborn a motivação dos colaboradores engloba nível, direção e persistência:

A motivação se refere às forças dentro de uma pessoa responsável pelo o nível, direção e persistência do esforço despendido no trabalho. O nível é a quantidade de esforço que a pessoa emprega, isto é, quão duro trabalha (por exemplo, pouco ou muito); direção é o que a pessoa opta por fazer quando está face a um grande número de alternativas possíveis (isto é, se vai empregar o esforço visando à qualidade do produto); persistência se refere a quanto tempo a pessoa continua numa determinada ação (por exemplo, desiste, se está difícil, ou continua tentando) (JR, HUNT, OSBORN, 1999, p 86).

A motivação no trabalho esta interligada ao nível de satisfação que o colaborado estar tendo dentro da organização. São respostas emocionais as tarefas desenvolvidas, as relações sociais e ao ambiente físico de trabalho.

b) Comunicação

A comunicação é essencial para o bom funcionamento das organizações. E em toda comunicação existe o emissor e o receptor.

De acordo com Krumm (2011), o emissor é quem transmite a mensagem e o é receptor quem recebe a informação.

Segundo Robbins (2006, p. 232), “A comunicação tem quatro funções básicas dentro de um grupo ou de uma organização: controle, motivação, expressão emocional e informação”.

O autor coloca que a comunicação age no controle devido às organizações terem hierarquias e orientações formais que os funcionários devem seguir. No caso do colaborador ter que comunicar imediatamente algum problema ao seu superior.

E que comunicação estimula a motivação de colaborador quando este receber a informação de como sua função está sendo desempenha, ou deve ser feito para melhorar. O objetivo desse tipo de comunicação é dar para o funcionário um feedback de como sua tarefa está sendo desempenhada e reforçar os comportamentos desejáveis.

Quanto à comunicação possibilitar entre os grupos organizacionais a integração social, o autor ressalta que o grupo pode expressar seus níveis de satisfação ou frustração. Expressando através da comunicação suas emoções, seus sentimentos, suas necessidades sociais.

E por fim a comunicação tem a função de facilitadora de tomada de decisão. Informando aos grupos e as pessoas que é necessário para se tomar decisões ao transmitir dados que vão identificar ou identifique as alternativas a serem avaliadas.

De acordo com Robbins (2006), essas quatro funções de comunicação são utilizadas em algum momento na empresa conforme a demanda da situação. Desta forma nem uma é mais importante do que a outra, todas são necessárias para que a organização possa desempenhar de forma eficiente a comunicação dentro da organização.

c) Liderança

De acordo com Krumm (2011, p. 135), “Liderança focaliza a capacidade de persuadir alguém a assumir um compromisso com metas de um grupo e trabalhar visando a essas metas”. O líder buscar sempre convencer os seus liderados a visarem o que é melhor para sua equipe como um todo. Os benefícios individuais é uma consequência, não o principal objetivo. O líder é capaz de formar essas equipes no local de trabalho, e essa habilidade é essencial para quem deseja ser um líder.

Robbins (2006), ainda ressalta que para ser líder é necessário transmitir confiança aos liderados.

Quando os liderados confiam em seu líder, estão dispostos a se colocar em vulnerabilidade em razão das ações dele – sob a crença de que seus direitos e interesses não serão prejudicados. As pessoas não seguem nem buscam orientação de alguém que elas percebem como uma pessoa desonesta ou capaz de levar vantagem sobre elas. A honestidade, inclusive é apontada consistentemente como a principal característica admirada em um líder. “A honestidade é absolutamente essencial à liderança. Se as pessoas vão seguir alguém por vontade própria, seja em campo de batalha ou na sala de reuniões da diretoria, elas querem primeiro se assegurar de que esse indivíduo é digno de sua confiança” (ROBBINS, 2006, p. 277).

E o psicólogo que atua em uma organização necessita ter essa habilidade de persuasão, além de transmitir confiança aos colaboradores. Para que ele possa desempenhar papel dentro da empresa da melhor forma possível, sempre tendo com objetivo o que é melhor para empresa, o que é melhor para os funcionarias

dessa empresa. Possibilitando assim o equilíbrio de interesses entre organização e colaboradores.

Essas são algumas das áreas que o psicólogo organizacional pode atuar, mas a verdade é que esse campo é bem mais extenso. O papel do psicólogo dentro de uma organização sempre será de desenvolver estratégia para que os seus colaboradores deem o melhor de si para as empresas.

2.11 ESTIMULANDO A PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

De acordo com Mendes (2005), nas abordagens comportamental e ergonômica, a importância dos comportamentos do acidentado na etapa imediatamente antecedente à lesão foi progressivamente sendo minimizada, criando-se o consenso de que a prevenção não pode prescindir do desvendar dos fatores mais remotos das origens dos acidentes. As análises dos acidentes do trabalho, e também as análises do trabalho, devem evidenciar os fatores potencialmente capazes de desencadear tais eventos para planejar as intervenções preventivas, incluindo aí aspectos da organização do trabalho e do gerenciamento da empresa.

Para Clot (2006), os conceitos de atos inseguros e de condições inseguras, originados na década de 1930, com base na concepção de acidentes como sequência linear de eventos, foram abandonados por grande número de estudiosos ou passaram por mudanças significativas em sua interpretação. Desconsiderando a evolução dos conhecimentos, em numerosas empresas do país persiste a concepção dicotômica, atos inseguros e condições inseguras, como norteadora das investigações de acidentes do trabalho.

Uma das consequências da evolução da concepção de acidentes tem sido a crescente compreensão da inutilidade de recomendações de prevenção como "prestar mais atenção", "conscientizar", "tornar mais cuidado" e assemelhadas. Firma-se o entendimento de que o trabalho desenvolvido em condições em que a segurança depende exclusivamente do desempenho do indivíduo na tarefa, exigindo a manutenção de grau vigília incompatível com as capacidades humanas, configura "acidente esperando para acontecer" sendo, portanto, inaceitável. (MENDES, 2005, p. 787)

Devido à diversidade dos processos de produção de trabalho, com graus variados de incorporação tecnológica e enorme variabilidade de condições de

segurança do trabalho, a prevenção de acidentes de trabalho no Brasil, do ponto de vista técnico, apresenta numerosos complicadores.

Segundo Mota (2012), a maioria dos estudos contemporâneos sobre segurança do trabalho aborda problemas relativos a sistemas de alta complexidade e questionam as formas de organização do trabalho e de gerenciamento das empresas. A autora ressalta que as práticas de gerenciamento escolhidas e adotadas pelas empresas dependem da importância dada à segurança pelos escalões hierárquicos superiores. Para essa autora, dada a resistência de chefias intermediárias, que vêm nas práticas de segurança do trabalho entraves à produtividade, as chances de êxito destas dependem de apoio visível da alta direção das empresas.

Este nível nos envia às atividades de prevenção propriamente ditas, permitindo observar que as empresas possuidoras de taxas mais baixas de acidentes praticam um conjunto de atividades de identificação sistemática de riscos e de análise de fatores de acidente: por exemplo, atividades tais como a inspeção frequente dos locais de trabalho e o recenseamento de condições perigosas, análise imediata de todos os acidentes e incidentes, análise de segurança das tarefas, elaboração e análise de estatísticas de acidentes [...] constata-se também que as atividades de intervenção visando à prevenção de acidentes são de orientação sociotécnica [...] intervindo-se sobre fatores técnico-materiais e sobre os fatores psicossociais e organizacionais dos acidentes (MENDES, 2005, p. 788).

Kuorinka e Forcier⁸ (1995 *apud* REIS, 2008) chamam a atenção para as resistências a mudanças no interior das organizações, afirmando que seu enfrentamento pode se beneficiar da utilização de ferramentas de planejamento, bem como do envolvimento dos trabalhadores nos processos de mudanças, com objetivo de melhorar sua natureza e conteúdo e de facilitar seu gerenciamento. Esses autores sugerem:

(a) programas estruturados; b) comprometimento e envolvimento das gerências com os programas; (c) boa comunicação entre supervisores e trabalhadores e (d) envolvimento dos trabalhadores em atividades de saúde e segurança. (KUORINKA; FORCIER, 1995 *apud* REIS, 2008, p. 199)

⁸ KUORINKA I, FORCIER L., editors. Work-related musculoskeletal disorders (WMSDs): a reference book for prevention. **Great Britain**: Taylor & Francis; 1995.

De acordo com Pransky, Snyder e Himmelstein⁹ (1996 *apud* MOTA, 2012), para fazer face aos problemas de segurança do trabalho identificados, as empresas precisam organizar um conjunto de ações, denominado resposta organizacional, que deve possuir as seguintes características:

- envolvimento efetivo do trabalhador, incentivado por meio de treinamento do grupo em habilidades para resolução de problemas;
- um forte líder de projeto;
- flexibilidade organizacional, ou seja, abertura à exploração das causas dos problemas e à adoção de correções, mesmo quando estas impliquem questionamento de decisões estratégicas;
- consistência entre ações e metas estabelecidas pela organização;
- comprometimento dos recursos com a resposta (PRANSKY; SNYDER; HIMMELSTEIN, 1996 *apud* MOTA, 2012, p. 691).

Um dos expoentes da corrente de autores que se ocupam da melhoria da confiabilidade humana em sistemas sociotécnicos, Leplat (1992¹⁰ *apud* MENDES, 2005, p. 788) considera de grande importância:

- melhorar o conhecimento acerca da tarefa;
- aumentar as possibilidades de antecipação de problemas, determinando as variáveis essenciais para o operador, dando-lhe informações sobre a evolução do processo, alargando o seu campo de controle e melhorando os dispositivos de aviso acerca dos momentos em que as variáveis críticas afastam-se da zona de segurança;
- melhorar a percepção e o diagnóstico de erros concebendo sistemas tolerantes a erros e garantindo acesso a informações acerca dos estados intermediários do sistema antes do estado final em que pode manifestar-se o erro;
- estabilizar as condições de funcionamento do sistema;
- eliminar a atribuição de culpa ao autor do erro, de modo a diminuir dificuldades que podem surgir no trabalho daqueles que se dedicam à identificação de erros ocorridos.

Spector (2003, p. 87), ao discutir sobre o que deve ser feito diante da revelação de "erros humanos", cita o *Canadian Center of Occupational Health and Safety* que afirma expressamente: "Nunca faça recomendações disciplinares a uma pessoa ou pessoas que podem ter cometido uma falta. Isso poderia não somente ir contra o propósito real da investigação, mas poria em risco as chances do livre fluxo de informações em investigações futuras".

⁹ PRANSKY G, SNYDER T, HIMMELSTEIN J. Under-reporting of work-related disorders in the workplace: a case study and review of the literature. **Ergonomics**. 1996 Jan; 42(1):171-82.

¹⁰ LEPLAT, Jacques. **L'analyse du travail em psychologie ergonomique**: recueil de textes. Toulouse : Octares, 1992.

Llory¹¹ (1999 *apud* MOTA, 2012) critica a visão administrativa que pressupõe que o estabelecimento de normas e de procedimentos resolve os problemas e as dificuldades de trabalho. Depois de destacar que essa ideia difundiu-se através do movimento da qualidade e estendeu-se ao gerenciamento de recursos humanos o autor afirma que os procedimentos, as prescrições, mesmo detalhados, não podem ser completos: embora necessários, não são suficientes.

Criticando as opiniões que consideram que o controle dos erros humanos ou fatores humanos implica reduzir o máximo possível a autonomia dos operadores, Llory (1999 *apud* MOTA, 2012) afirma que os defensores dessas estratégias esquecem-se ou perdem de vista o fato de que a introdução de qualquer dispositivo de ajuda pode mudar sensivelmente as relações sociais de trabalho e tornar inoperantes certos "*savoir faire*" utilizados pelos operadores. Com isso, deslocam os seus problemas, desestabilizam as suas práticas de trabalho, as regras informais cotidianas, o que pode ensejar o aparecimento de outras dificuldades ainda não identificadas, desconhecidas. Por isso, este autor recomenda extrema prudência em relação às modificações das condições de trabalho que parecem funcionar por si mesmas, ser evidentes.

Amalberti (1996¹² *apud* REIS, 2008) propõe a noção de compromisso cognitivo, criticando as abordagens de segurança centradas exclusivamente nos erros. Uma ação sobre a detecção e a recuperação dos erros não seria suficiente para permitir ao operador o restabelecimento de seu equilíbrio cognitivo. A prevenção deve basear-se na descrição daquilo que serve de fundamento a esse compromisso cognitivo, à representação da situação e sua manutenção dentro de valores pertinentes para o sucesso da tarefa e a segurança do sistema. Para esse autor, os objetivos da prevenção devem ser:

- não privar o operador de suas defesas naturais e não contrariá-las;
- deixar o operador regular seu compromisso deixando-lhe o controle da situação e dos riscos a correr ("*de la prise de risque*"), favorecer a visibilidade de suas próprias ações e das ações do sistema, para que ele regule eficazmente os riscos que corre e suas defesas e de modo coerente. (AMALBERTI, 1996 *apud* REIS, 2008, p. 103)

¹¹ LLORY, M. **Acidentes industriais**: o custo do silêncio. Editora MultiMais 1999

¹² AMALBERTI, R. *La conduite des systèmes à risque*. Paris: PUF, 1996.

Baumecker (2000) concorda com essa abordagem ressaltando que a prevenção passa a exigir que se busque compreender, na normalidade, em que consistem esses compromissos.

Propostas semelhantes já haviam sido apresentadas por Dejours¹³ (1993 *apud* MENDES, 2005), para quem o trabalho deve desenvolver-se em clima de confiança, que favoreça o estabelecimento de relações de solidariedade entre os trabalhadores.

A heterogeneidade da situação brasileira em termos de diferentes tipologias de acidentes do trabalho presentes na mesma área geográfica, quando não no interior da mesma empresa, constitui um complicador de peso, tanto para os estudiosos do tema, como para os envolvidos com os programas de prevenção.

¹³ DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

Realizou-se um estudo teórico, através de levantamento bibliográfico visando fundamentar o processo de pesquisa. Segundo Cervo e Bervian (2002), permite ao pesquisador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente; principalmente quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.

De acordo com Oliveira (2007, p.48) “o método de pesquisa deve ser entendido numa perspectiva ampla, como sendo o caminho escolhido para atingir os objetivos preestabelecidos na elaboração do projeto de pesquisa”. O método escolhido foi o estudo de caso.

Goldenberg (2004, p. 17) ao falar sobre o estudo de caso revela que este método permite a aquisição do conhecimento acerca do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso e que se caracteriza por um “mergulho profundo e exaustivo em um objeto delimitado” o que permite, a imersão na realidade social o que não é possível pela análise estatística.

Deste modo, este estudo pode ser incluído nesta linha metodológica, posto que, foi realizado por meio de investigação exaustiva de dois sujeitos, ou seja, dois casos, e a averiguação do fenômeno se deu em condições ambientais reais, ou seja, em condições de campo, não havendo modificações nos ambientes da pesquisa.

Lakatos e Marconi (2005) corrobora a afirmação de Goldenberg considerando que esse método de pesquisa incide sempre sobre um caso particular examinado em profundidade de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento. O pesquisador seleciona um caso, na medida em que este lhe pareça típico, representativo de outros casos semelhantes.

Tal investigação permite inicialmente fornecer explicações no que tange diretamente ao caso considerado e elementos que lhe marcam o contexto. Utilizam-se de várias técnicas de observação. A vantagem mais marcante dessa estratégia de pesquisa repousa na possibilidade de aprofundamento que oferece, pois os recursos se vêm concentrados no caso visado, não estando restritos à comparação com outros casos (FURASTÉ, 2006, p. 53).

A esse respeito, Yin (2001) expõe que da mesma forma que os experimentos, são generalizáveis a proposições teóricas, e não a populações ou universos, o estudo de caso não representa uma amostragem, sendo objetivo do pesquisador expandir e generalizar teorias (generalização analítica), em vez de enumerar frequências (generalização estatística).

O estudo de caso tem a limitação de que os resultados obtidos não podem ser generalizados para o universo. Mas, por outro lado, aponta sugestões qualitativas a respeito do todo. Ao contrário do que comumente se pensa, qualquer que seja a estratégia de pesquisa utilizada, em qualquer tipo de estudo, poderão ser aplicados métodos quantitativos ou qualitativos, dependendo dos objetivos a serem alcançados.

Severino (2007) ressalta que é recomendável nas fases iniciais de uma investigação sobre temas complexos, auxiliando a construção de hipóteses ou reformulação do problema. Também se aplica com pertinência nas situações em que o objeto de estudo já é suficientemente conhecido a ponto de ser enquadrado como um tipo ideal, possibilitando avançar na pesquisa.

3.2 UNIVERSO E OBJETO DE ESTUDO

A pesquisa foi realizada na empresa X , fundada em 1996, atua na área de supressão vegetal, terraplenagem e reabilitação de áreas alteradas.

Firmou contrato com a Mineração Rio do Norte em 2001, desde então se desenvolveu, e hoje dispõe de uma frota de veículos e equipamentos leves e pesados, entre tratores de esteiras e de pneus, rolos compactadores, motoscrapers, carregadeiras, escavadeiras, motoniveladoras, skidders, retroescavadeiras, caminhões (basculantes, comboio de abastecimento e lubrificação, guindaste, pipa, madeireiro), carretas (basculantes e prancha), entre outros.

Com tecnologia, a empresa X comprova a qualidade dos serviços a cada trabalho desenvolvido. Além do atendimento personalizado, profissionais especializados, busca sempre a melhoria contínua da qualidade e atualmente é certificada na OHSAS 18001.

As instalações em Santarém e em Porto Trombetas, contam com escritórios informatizados, almoxarifado, oficina mecânica, borracharia, solda, pintura, etc. Tem

ainda estrutura própria de apoio no transportes de máquinas, equipamentos, materiais e pessoas, garantindo total segurança e confiabilidade nas operações.

Os equipamentos são monitorados via rádio pela central de controle, facilitando as operações e garantindo melhor produtividade.

A fim de garantir a continuidade dos serviços prestados, executa periodicamente manutenção preventiva/corretiva nos equipamentos através de uma equipe própria especializada. Conta com apoio dos equipamentos móveis de abastecimento e lubrificação, além de guindastes veiculares para içamento de cargas.

Atua nas seguintes atividades:

TERRAPLENAGEM: nos serviços de terraplenagem estão contemplados: topografia, com levantamentos planialtimétrico, nivelamento geométrico, locação de obras; construção de sub-base e base de estradas; escavação e transporte de material; construção de diques e barragens; drenagem superficial e profunda; obras de artes correntes.

REABILITAÇÃO DE ÁREAS ALTERADAS: realiza descomissionamento, ou seja, o processo de desinstalação, desativação ou encerramento de atividades; preparação para o reflorestamento que consiste em regularizar a topografia do terreno, repor o solo orgânico oriundo da supressão vegetal, escarificação para homogeneização do solo antes do plantio; práticas de conservação dos solos.

SUPRESSÃO VEGETAL: nas atividades florestais, realiza supressão vegetal com motosserra ou trator de esteiras com proteção de cabine reforçada contra impacto, coleta de madeira com trator florestal “skidder”, bem como o carregamento e o transporte são também realizados com equipamentos pesados, apresentando alta produtividade. Dentre eles destaca-se a garra traçadora, sendo pioneiros na utilização em áreas de florestas nativas.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Participaram da pesquisa os colaboradores da Empresa X. Dos 98 colaboradores da empresa X, participaram da pesquisa 50 profissionais, em um percentual de aproximadamente 50% dos funcionários efetivos.

3.4 ETAPAS DA PESQUISA

3.4.1 Análise de documentos

Foram analisados os seguintes documentos Performance de Segurança, Taxa de Frequência Anual de Acidentes, os Registros de Treinamentos, Relato de não Conformidade, Análise de Risco da Tarefa, com o objetivo de verificar as oportunidades de melhoria nesta empresa.

3.4.2 Análise dos Programas da empresa

Realizou-se uma análise dos programas que estão implantados na empresa que visam melhorar a segurança do trabalhador em seu local de trabalho. Estes programas são:

- Padrão Operacional de Execução – POE – Definir diretrizes da empresa referente a padronizar das tarefas de alto risco, contemplando a antecipação dos riscos e sequência de execução da tarefa (passo a passo), com foco em segurança, qualidade, meio ambiente, contratos, processos, etc.;

- Identificação dos Perigos e Avaliação e Controle dos Riscos – OHSAS 18001 – Estabelece, implementa e mantém procedimento para contínua identificação de perigos, avaliação de riscos e definição de controles necessários;

- Matriz de Responsabilidade Gerencial em HSE – Evidenciar o comprometimento com realização de inspeção de segurança, participação de DDS, participação em reunião de HSEQ e auditorias de segurança;

- Programa IMBOP – Promover a mudança de comportamento, através, da internalização de comportamentos críticos através do reforço, observação de conformidade de comportamentos críticos e remoção de barreiras ao comportamento seguro;

- Dimensionamento do SESMT – Promover a saúde e a integridade física dos funcionários em seu local de trabalho.

- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais PPRA – Visar à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, pela antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes na

empresa, que podem ser mensurados e localizados, definindo ações para atenuá-los, extingui-los ou mantê-los sob controle;

- Ergonomia – Ajustar o ambiente da melhor maneira, confortável e produtiva para o funcionário, procurando a adaptação do trabalho às características do ser humano;

- Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO – Identificar a presença de patologias inerentes a riscos que atuam diretamente na saúde dos funcionários (grupos homogêneos);

- Programa de Controle Auditivo – PCA – Controlar os exames audiométricos anual de todos os funcionários e semestral dos que segundo o método da portaria N.º 19 apresentam desvios no audiograma e nos que estão expostos a níveis de pressão sonora elevado;

- Programa de Proteção Respiratória – PPR – Orienta os funcionários quando expostos a poeiras, gases, vapores e névoas, o uso de equipamentos para proteção respiratória;

- Auditorias de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional OHSAS18001 – Realizar auditorias com foco no atendimento aos requisitos do sistema de gestão SSO e cumprimento da legislação.;

- Ferramentas de Segurança – Reunião Mensal de Segurança – RMS – Reuni os funcionários da empresa X com objetivo de equalizar conceitos, avaliar performance e ações HSEQ;

- Programa 5S - Contribui para a promoção da mudança de atitudes e hábitos das pessoas, através do desenvolvimento do espírito de equipe, da elevação da moral das pessoas e na criação de um ambiente organizacional propicio ao desenvolvimento da Gestão na Empresa X;

- Círculos de Controle da Qualidade – CCQ – Colaborar para solucionar problemas de HSEQ visando a melhoria dos processos e estimular o desenvolvimentos pessoal e profissional dos membros dos grupos de CCQ;

- Plano de Emergência - Apresenta orientações sobre as informações mínimas para tratar as situações de emergência que possam ocorrer na realização das atividades da Empresa X, Incluindo comunicação de uma situação de emergência, equipe de emergência, situações e respostas as emergências, exercícios, simulados, etc.;

- Treinamento - Orientar e habilitar os funcionários possibilitando conscientização e melhoria nos processos de HSEQ.;
- Avaliação de Performance de HSEQ pela Kaizen (Empresa que realiza a fiscalização desta Performance) – Avaliar o desempenho de HSEQ da Empresa X em relação as outras empresas contratadas do Projeto Porto Trombetas.;
- Ferramenta de Segurança – Análise de Risco da Tarefa – ART – Utilizar essa ferramenta de segurança para auxiliar no planejamento da tarefa e na identificação de perigos e respectivos bloqueios;
- Ferramenta de Segurança – Diálogo Diário de Segurança – DDS – Elevar a conscientização para a segurança, saúde e meio ambiente e melhorar a comunicação entre linha de comando e equipe.;
- Ferramentas de Segurança – Relato e Não Conformidade de Segurança Saúde e Meio Ambiente – RNC – Relatar através de formulário próprio as não conformidade de segurança (que pode ser decorrente de uma prática inadequada ou condição ambiente), de saúde ou ambiental identificadas no ambiente de trabalho. E Gerenciamento das Não Conformidade no Ferseg ou similar.;
- Ferramentas de Segurança – Avaliação de Práticas de Segurança, Saúde e Meio Ambiente – APS – Verificar as práticas de HSEQ na execução das tarefas, ouvindo os funcionários sobre como as ações estão sendo conduzidas na realização das tarefas, com o propósito de identificar e corrigir práticas inadequadas e condições inseguras;
- Ferramentas de Segurança – Investigação e Análise de Acidentes do Trabalho – Identificar as causas do acidente ou quase acidentes para evitar a reincidência da ocorrência;
- Ferramentas de Segurança – Campanhas de Segurança – CS - Promover e estimular a prevenção e a prática da segurança, através do crescimento da conscientização dos funcionários envolvendo todos.

3.4.3 Programas: Recado de Segurança da Família e Combate contra o Acidente

Devido o conhecimento dos programas de prevenção ao acidente no trabalho, buscou-se estratégias que sensibilizassem os trabalhadores para a utilização das

práticas de prevenção, construindo assim estes dois programas, que mais se adequavam a situação vivenciada.

Elaborou-se dois programas: RECADO DE SEGURANÇA DA FAMÍLIA e COMBATE CONTRA O ACIDENTE. Estas intervenções iniciaram em dezembro de 2011, em um grande evento denominado Parada de Segurança, com objetivo de refletir sobre a trajetória da empresa em segurança do trabalho e fortalecer o compromisso de melhorar o desempenho em 2012, a estratégia foi usada os dois programas. Concluindo-se em Setembro de 2012.

Os vídeos com a família foram produzidos pela Produtora local. A partir da definição do funcionário escolhido, através de critérios de segurança que definia o funcionário destaque do mês, foram produzidos os vídeos no local de endereço dos funcionários, a idéia principal era poder transmitir através deste veículo o quanto esse trabalhador é amado por sua família, o quanto sua vida e integridade física é importante, além de alertar da importância sobre práticas e programas de segurança desenvolvidas pelos funcionários no seu dia a dia de trabalho, tudo ocorria através de um roteiro para cada vídeo em cumplicidade e sigilo com a família do funcionário, pois, só ficava sabendo no dia do evento de divulgação do vídeo. A maioria das vezes foram as esposas e filhos que falaram aos seus maridos e pais. Para os colaboradores solteiros, solicitou-se que a mãe ou irmã desse seu recado. Todos os esforços para sensibilizar o colaborador a ter um comportamento seguro no trabalho.

O Combate contra Acidente teve como objetivo Incentivar a buscar das equipes da empresa para melhorar continuamente os resultados de Saúde e Segurança do Trabalho, usando como inspiração a filosofia dos atletas do boxe, que define que o trabalhador deve defender sua integridade física e combater o acidente, através das boas práticas de segurança no trabalho. Especificamente: estabelecer critérios para medir o desempenho de saúde e segurança do trabalho das equipes; reconhecer o desempenho das equipes no compromisso com saúde e segurança do trabalho, melhorar a performance de saúde e segurança do trabalho, buscar interação na execução das obrigações com saúde e segurança do trabalho, buscar no boxe para a motivação de não baixar a guarda no combate permanente contra o acidente e a esquivas de situações inseguras.

Boxeador profissional: São considerados profissionais Boxeadores contra o acidente de trabalho, todos os funcionários que fazem parte da empresa.



Em todas as atividades que envolve funcionários da empresa, sendo que o resultado final será apresentado na reunião mensal de HSEQ, e parciais semanais no quadro de aviso. “Não esqueçam de estar com todos os equipamentos necessários no RINGUE (EPI – Equipamento de Proteção Individual, ART – Análise de Risco da Tarefa, RNC – Relato de não Conformidade, etc..)”.

Conforme observa-se na Tabela 01, em que se apresenta as regras do jogo, e como serão pontuados cada situação.

Tabela 01 – Regras do Jogo

Rounds	Golpe	Pontuação
1	Número de relato de não conformidade emitidos.	50 pontos (não atingiu a meta) 100 pontos (atingiu a meta) 150 pontos (superou a meta)
2	Número de relato de não conformidade bloqueados.	50 pontos por bloqueio
3	Número de avaliações do IMBOP – Programa Comportamental	50 pontos (não atingiu a meta) 100 pontos (atingiu a meta) 150 pontos (superou a meta)
4	Funcionário destaque de segurança do mês faz parte da equipe.	100 pontos
5	Melhor elaboração de	100 pontos

	análise de risco da tarefa – ART da semana.	
6	Participação da equipe nos treinamentos programados.	50 pontos (não atingiu a meta) 100 pontos (atingiu a meta) 150 pontos (superou a meta)
7	Funcionários com ASO atualizado na equipe.	100 pontos
8	Entrega das ferramentas entre outros documentos de segurança da equipe, conforme formulário de controle.	50 pontos (não atingiu a meta) 100 pontos (atingiu a meta) 150 pontos (superou a meta)
9	Atendimento ao programa 5S pela equipe.	50 pontos (não atingiu a meta) 100 pontos (atingiu a meta) 150 pontos (superou a meta)

Decisões

- Será vitoriosa a equipe que conseguir a maior pontuação.
- Estará em vigor a partir desta data.
- A equipe do HSEQ determinará o título de campeã a equipe de Boxe vencedora.
- A empresa oferecerá à equipe vencedora um jantar, como forma de reconhecimento (Mensal).

Após estas intervenções com os colaboradores, foi realizado a aplicação de questionários (em anexo) com perguntas fechadas, referentes à temática. São dois questionários, sendo que um avalia o programa Recado de Segurança da Família, e o outro O Combate contra Acidente, contendo nove questões cada.

Segundo Cervo e Bervian (2002, p. 75), questionário é:

[...] um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito das variáveis e/ou de situações que se deseja medir ou descrever. Os questionamentos podem ser redigidos em forma de perguntas abertas, fechadas e/ou mistas, devendo ser respondido por escrito sem a necessidade da presença do pesquisador.

A opção pelo questionário foi devido às inúmeras vantagens que esse instrumento oferece, pois ele permite atingir maior número de colaboradores economizando tempo, as respostas são breves, precisas, e permitiram que as pessoas se sentissem mais a vontade em razão do anonimato. Conforme Lakatos e Marconi (2006), outra vantagem apresentada é que oferece menos riscos de distorção, pela não influência do pesquisador.

Após aproximadamente um ano da implantação dos programas foram aplicados novos questionários para avaliar a eficácia da utilização do método quanto a sensibilização dos funcionários para a prática da segurança no trabalho, foi aplicado a 50 funcionários que corresponde a aproximadamente 50% do efetivo permanente da empresa.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados qualitativamente, através do método analítico-descritivo. Segundo Minayo (2004), diz-se qualitativa por se preocupar com um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando com o universo de significados, motivos, aspirações, valores e atitudes, um processo mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos e não apenas a realização de certas operações com as variáveis.

Segundo Triviños (1995, p. 110), descritivo é porque “exige do investigador uma precisa delimitação de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientarão a coleta e interpretação de dados”. Para Gil (2002, p 42), “tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de variáveis”.

Minayo (2004), relataram que analítico se deve ao fato de envolverem o estudo e avaliação aprofundados de informações disponíveis na tentativa de explicar o contexto de um fenômeno.

Para tanto, tendo como base os relatórios de Taxa de Frequência no período de 2012 e o Gráfico de Relatos de Não Conformidade, que demonstram a diminuição da quantidade de acidentes de trabalho na empresa, após a aplicação dos programas.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa obedece as normas da Resolução 196/96. Foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (em anexo), que foi assinado por todos os participantes da pesquisa no ato da entrevista.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 EXPLORANDO AS SITUAÇÕES INSEGURAS NA EMPRESA

Foi observada na Empresa X, que em função da demanda apresentada pela empresa que os funcionários não estavam correspondendo aos programas como esperado, havendo baixo número de relato de não conformidade (menor que a meta de elaborar 1 RNC por funcionário mês), baixo número de observações do IMBOP (menor que a meta de realizar 4 avaliações/mês/funcionário), baixa frequência nos treinamentos promovidos (menor que a meta de realizar 2% Hora Homem Trabalhada em HH treinamento), baixo interesse dos funcionários em realizar Análise de Risco da Tarefa – ART, entre outros fatores, como pode ser evidenciado no gráfico abaixo.

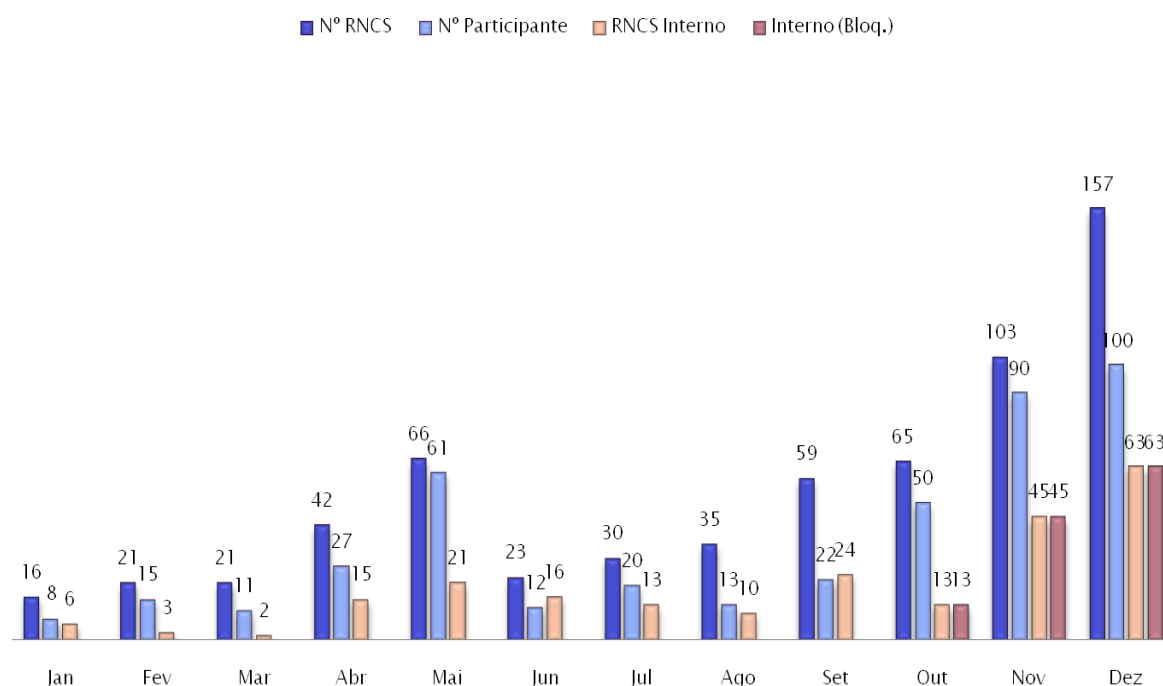


Gráfico 01 – Relatos de Não Conformidade. Fonte: Empresa X

O Gerente de Contrato da Empresa X, ao analisar a implantação dos programas, observou que Dezembro foi o mês que mais foi realizado relatos, inclusive, rompendo a meta sugerida, com mais participações, e principalmente bloqueios internos.

O Gerente ressalta ainda que é importante cuidar da segurança pessoal e ainda cuidar da dos colegas, lembrando que a família está esperando o retorno do trabalhador à sua casa, sendo este um dos principais motivos para que retornem intactos para ali.

Tais dados da empresa objeto deste estudo foram coletados por meio de entrevistas, análise de documentos fornecidos e observações, de forma a embasar corretamente os instrumentos. Analisando o gráfico 01, identificou-se que apesar dos instrumentos utilizados para sensibilização dos funcionários não funcionavam como deveriam.

Observou-se como atos inseguros na Empresa X:

- Não sinalizar ou advertir durante uma atividade que pode causar danos a outra pessoa;
- Operar em velocidade inadequada;
- Usar equipamentos de maneira incorreta;
- Não usar adequadamente o EPI;
- Carregar de maneira incorreta;
- Armazenar de maneira incorreta;
- Levantar objetos de forma incorreta;
- Adotar uma posição inadequada para o trabalho;
- Realizar manutenção de equipamentos em operação.

Devido a estas situações, passou-se a atuar em prol da prevenção de acidentes de trabalho. Lida (2002) relata que o conhecimento das situações perigosas e o desenvolvimento de comportamento para evitá-las podem diminuir significativamente os acidentes.

Então a ideia dos Programas recado de segurança da família e Combate: A Empresa X contra o acidente teve como proposição fortalecer os instrumentos já existentes, no caso do “combate contra o acidente” incentivando a busca do trabalho em equipe em benefício da segurança, com a proposta de melhorar continuamente os resultados dos outros programas já utilizados, usando o lúdico, como uma forma divertida de competição saudável entre as equipes com o objetivo maior de fazer segurança.

4.2 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE AS TÉCNICAS UTILIZADAS PARA A PREVENÇÃO DE ACIDENTES

4.2.1 Combate: A Empresa X contra o acidente

Em análise ao programa Combate contra o acidente, indagou-se aos colaboradores sobre a sua percepção a respeito da implantação deste programa.

Quanto ao sentimento relativo, a ideia de usar como inspiração a filosofia dos atletas do boxe, para prevenir acidentes, verificou-se que 92% dos colaboradores gostaram desta ideia, assegurando que é uma forma de incentivo para prevenir acidentes no trabalho, segundo relato dos próprios colaboradores. 8%, não gostaram. Conforme descrito no gráfico 02.

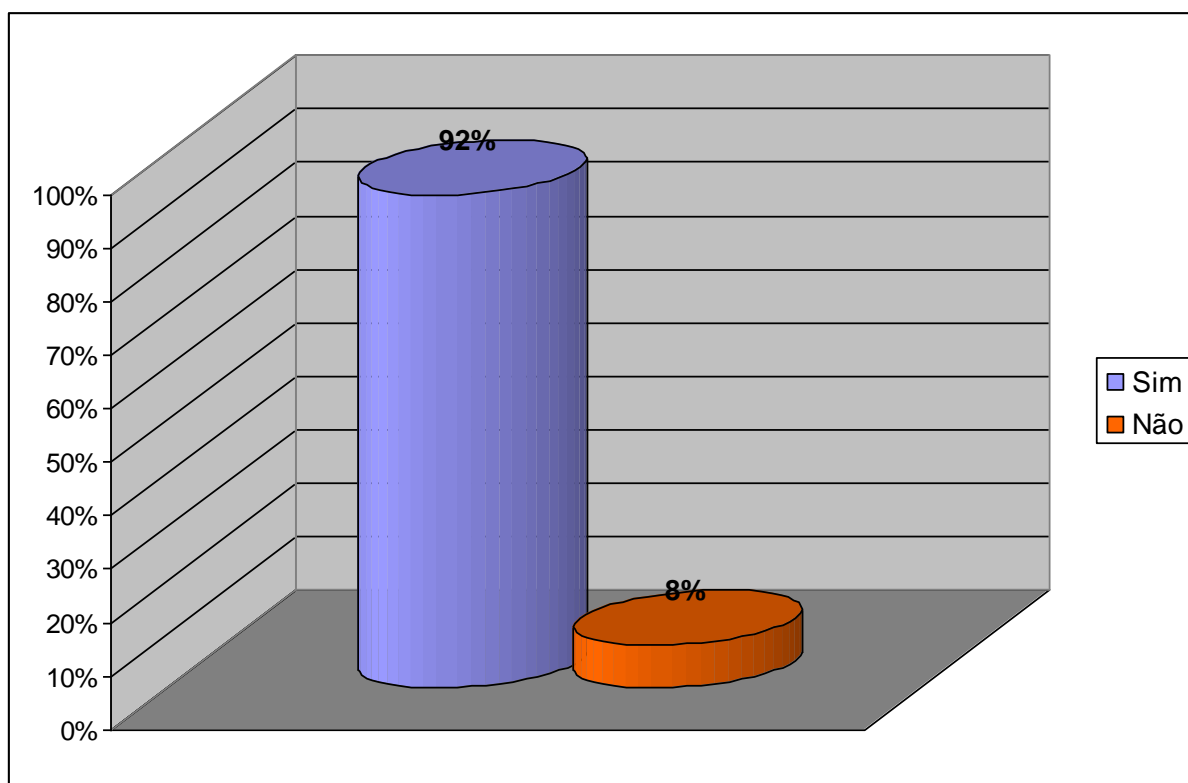


Gráfico 02 – Colaboradores gostaram da ideia de usar a filosofia dos atletas do boxe.

De acordo com Benite (2005), a redução dos acidentes de trabalho, não é algo de fácil solução, pois apesar da melhoria de qualidade da legislação – que, em

especial no Brasil, surgiu com a aprovação da portaria nº. 3214, de 08 de junho de 1978, que estabeleceu as Normas Regulamentadoras (NRs), e com a modernização tecnológica ocorrida nas últimas décadas – a prevenção de acidentes ainda necessita de avanços significativos.

A respeito de ser possível buscar interação do boxe na execução das obrigações com saúde e segurança do trabalho, verificou-se que 92% dos colaboradores consideram essa possibilidade, ressaltando que o boxe traz inspiração para o dia a dia do trabalhador. 8%, consideram que o boxe não traz nenhuma inspiração, conforme descrito no gráfico 03.

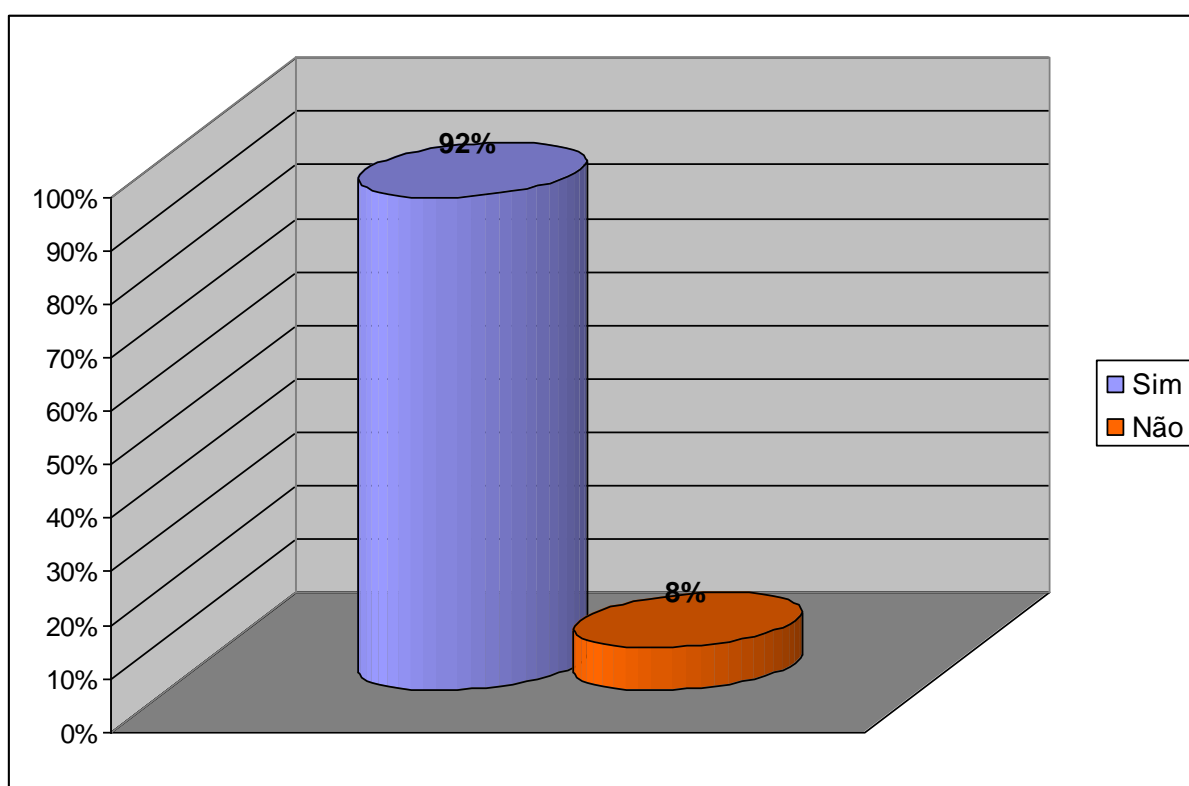


Gráfico 03 – Possibilidade de interação do boxe na execução das obrigações de saúde e segurança no trabalho.

A respeito de ser possível buscar no boxe motivação de não baixar a guarda no combate permanente contra o acidente e a esquiva de situações inseguras, verificou-se, no gráfico 04, que 90% dos colaboradores consideram que é possível encontrar no boxe essa motivação, ressaltando que “se o trabalhador baixar a guarda, vai à lona” (Resposta do trabalhador).

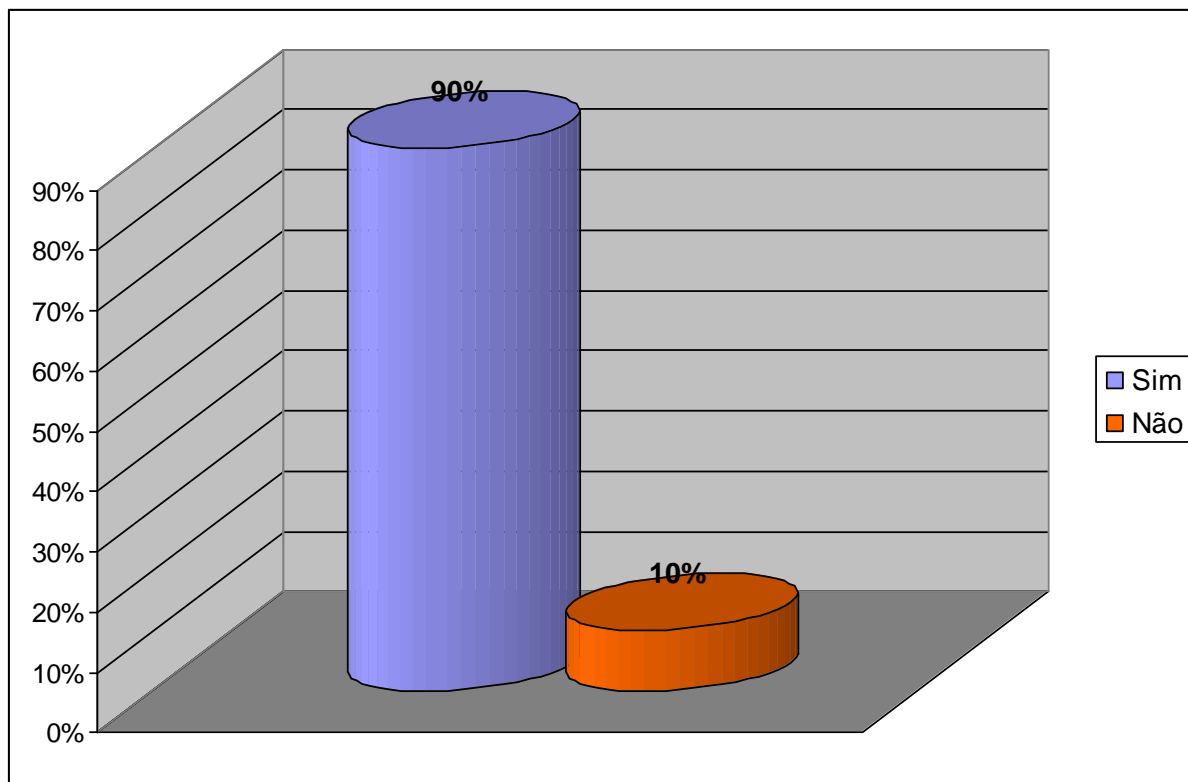


Gráfico 04 – Possibilidade de encontrar no boxe a motivação para combater permanentemente o acidente.

Conforme Banov (2008), os fatores motivacionais incluem realização, reconhecimento, promoção, responsabilidade, o trabalho em si e possibilidades de crescimento pessoal. Os fatores extrínsecos – ou de contexto dos cargos – são os de higiene. Embora sejam desejáveis e mantenedores da saúde, não são motivacionais. Exemplos de fatores de higiene incluem salário, status, segurança no emprego, condições de trabalho e qualidade de liderança. Hertzberg acreditava que a motivação aumenta quando o pagamento combina com um motivador, tal como um trabalho desafiador.

Ao ser indagado se o colaborador se considera um profissional boxeador no combate contra o acidente de trabalho, verificou-se, no gráfico 05, que 92% dos colaboradores se consideram um boxeador, ressaltando que buscam a melhoria contínua dos processos e procurando bloquear o mais rápido possível as RNC's. 8% não se consideram desta forma, visto que não se sentiram motivados pela filosofia implantada neste programa, de que o trabalhador deve agir como um boxeador, defendendo sua vida e combatendo os acidentes laborais.

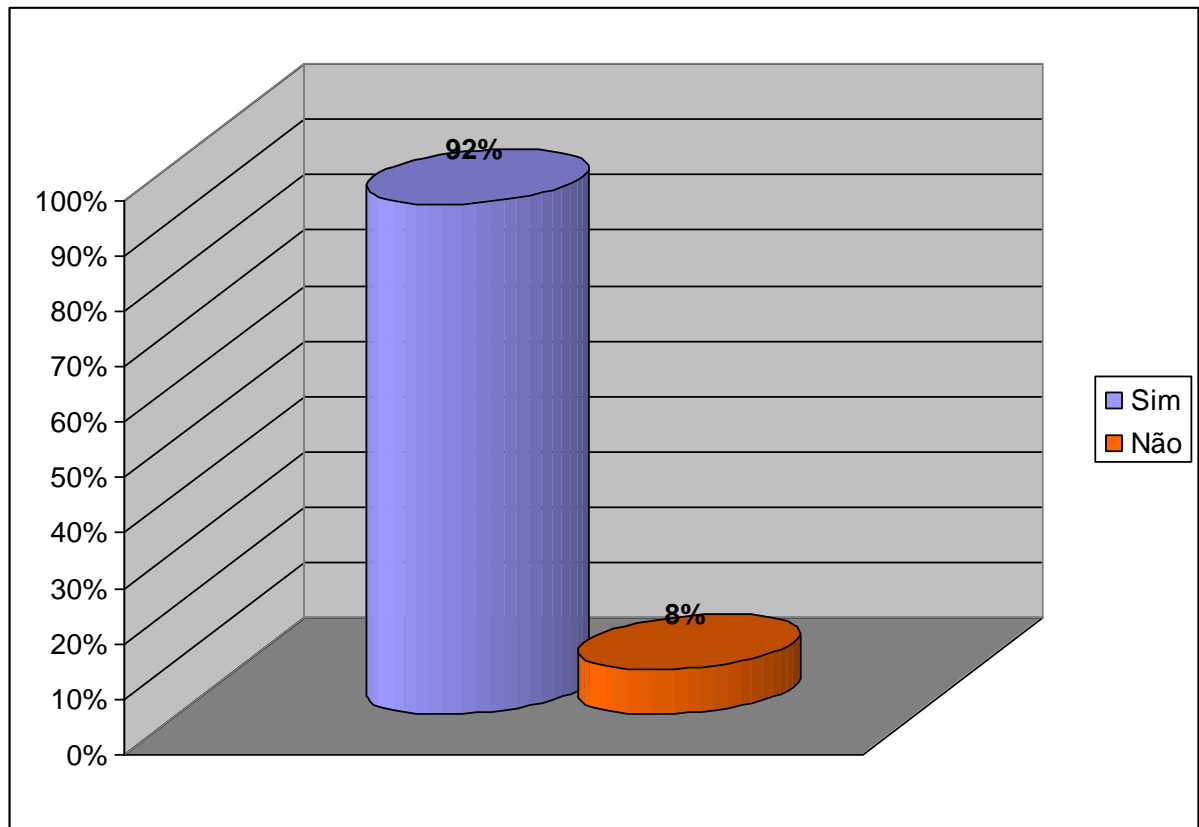


Gráfico 05 – Colaborador se considera como um profissional boxeador.

Benite (2005), ressalta que a prevenção de acidentes procura identificar as causas dos acidentes, a fim de removê-las e evitar que continuem provocando novos acidentes. O custo indireto de um acidente do trabalho geralmente representa quatro vezes o seu custo direto. Por isso é tão relevante o trabalhador estar empenhado em evitar acidentes, pois tanto ele quanto a própria empresa ganha com essa atitude.

Ao ser indagado se de modo geral o programa "Combate: A Empresa X contra o acidente" contribuiu para o melhor desempenho de saúde e segurança do trabalho das equipes, verificou-se, no gráfico 06, que 92% dos colaboradores consideram que contribuiu para a melhoria neste setor, ressaltando que as equipes sentem-se estimuladas e quando perdem no mês seguinte procuram melhorar suas performances para serem vitoriosas. 8% consideram que não contribuiu nenhuma.

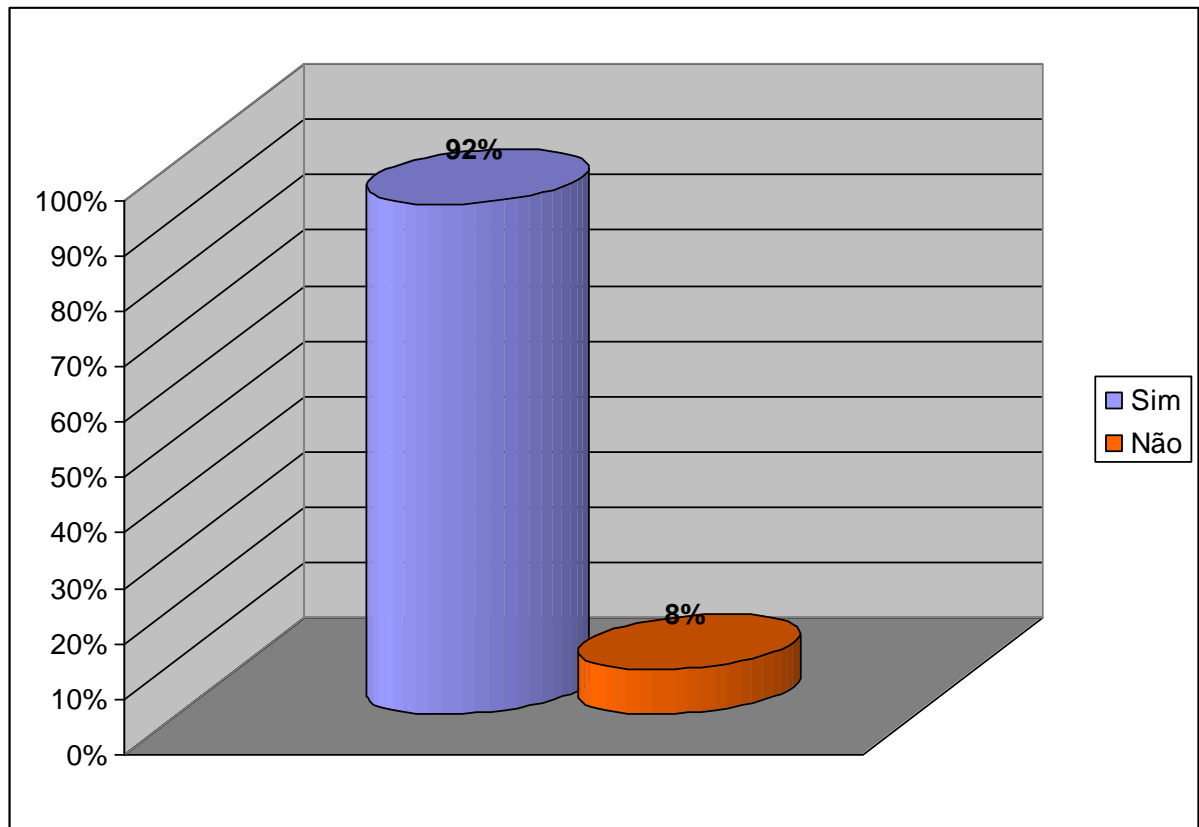


Gráfico 06 – Programa contribuiu para o melhor desempenho de saúde e segurança do trabalho.

Quanto à melhoria após a performance de saúde e segurança do trabalho da Empresa X a partir do programa do Combate: A Empresa X contra o acidente, verificou-se que 92% dos colaboradores consideram que a melhoria foi evidente na empresa, destacando que esta empresa tem conquistado boas colocações no ranking Kaizen¹⁴ com ajuda deste programa. E os 8% consideram que não houve melhoria nenhuma.

¹⁴ É uma empresa que fiscaliza a gestão de segurança das empresas contratadas. Após essa fiscalização, disponibiliza o ranking das empresas que alcançaram resultados positivos e negativos.

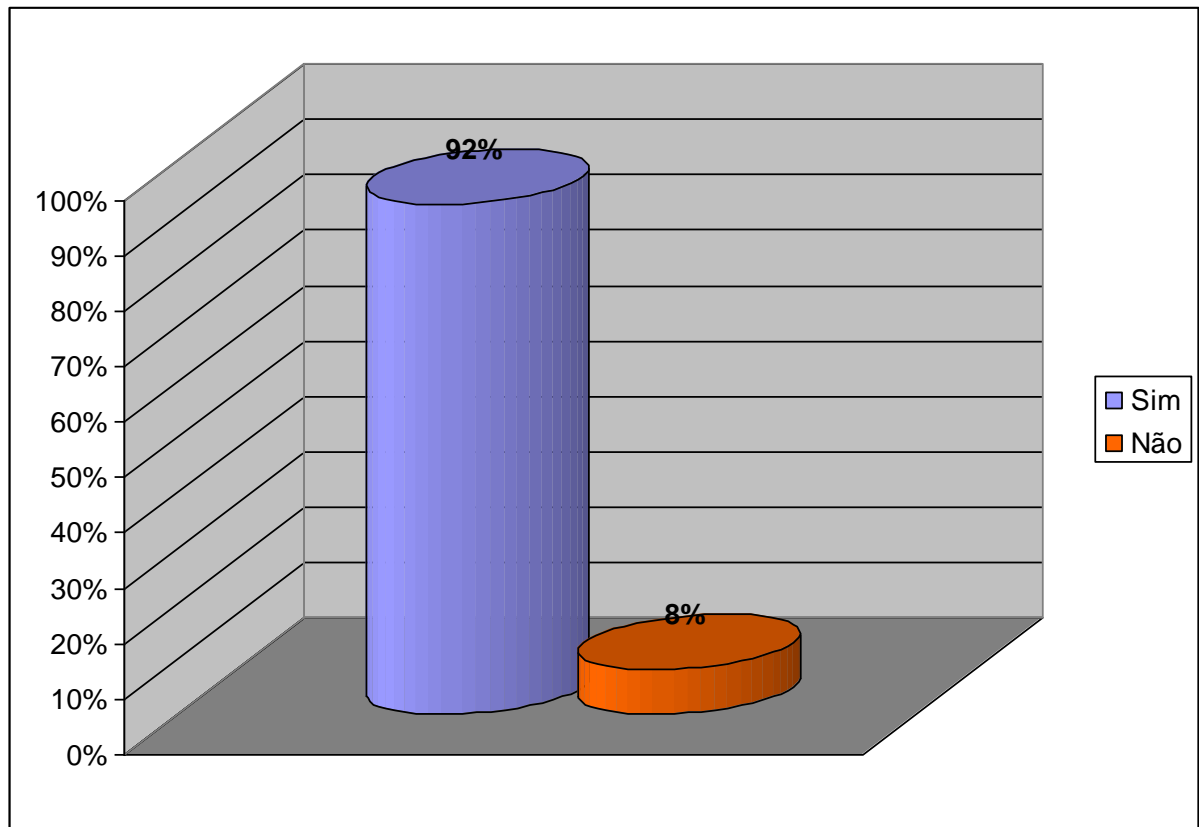


Gráfico 07 – Programa contribuiu para a melhoria da performance de saúde e segurança no trabalho.

Indagou-se aos colaboradores se sua equipe já foi vitoriosa no combate, verificou-se que 92% dos colaboradores relataram que já alcançaram vitória neste programa. Porém, 8% relataram não terem sido vitoriosos, conforme descrito no gráfico 08.

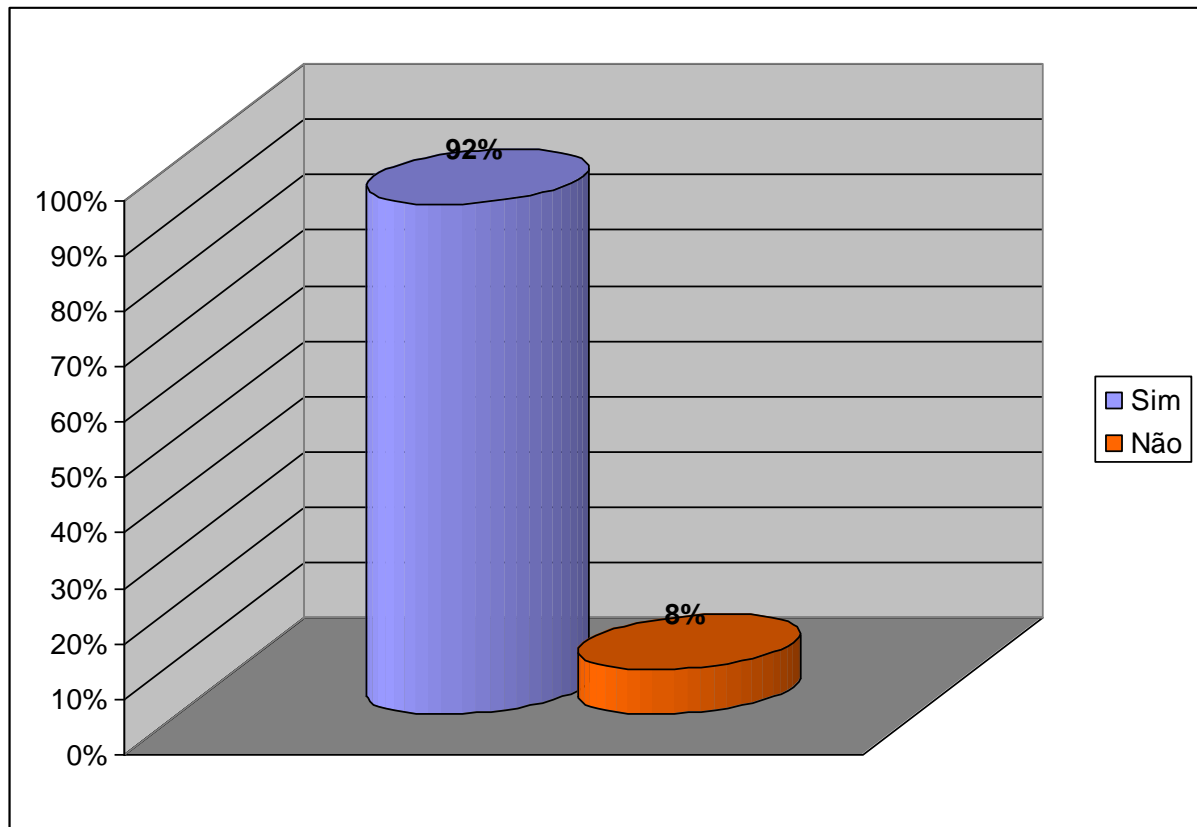


Gráfico 08 – Colaboradores vitoriosos no Programa Combate: A empresa X contra o acidente.

Quanto ao programa "Combate: A Empresa X contra o acidente" tem por objetivo incentivar a busca das equipes da empresa para melhorar continuamente os resultados de Saúde e Segurança do Trabalho, verificou-se que na percepção de 50% dos colaboradores esse objetivo foi atingido totalmente. Para 33% dos colaboradores, foi atingido parcialmente. E para 17%, não foi atingido, devido ainda haver vários colaboradores que tem atitudes de risco. Conforme descrito no gráfico 09.

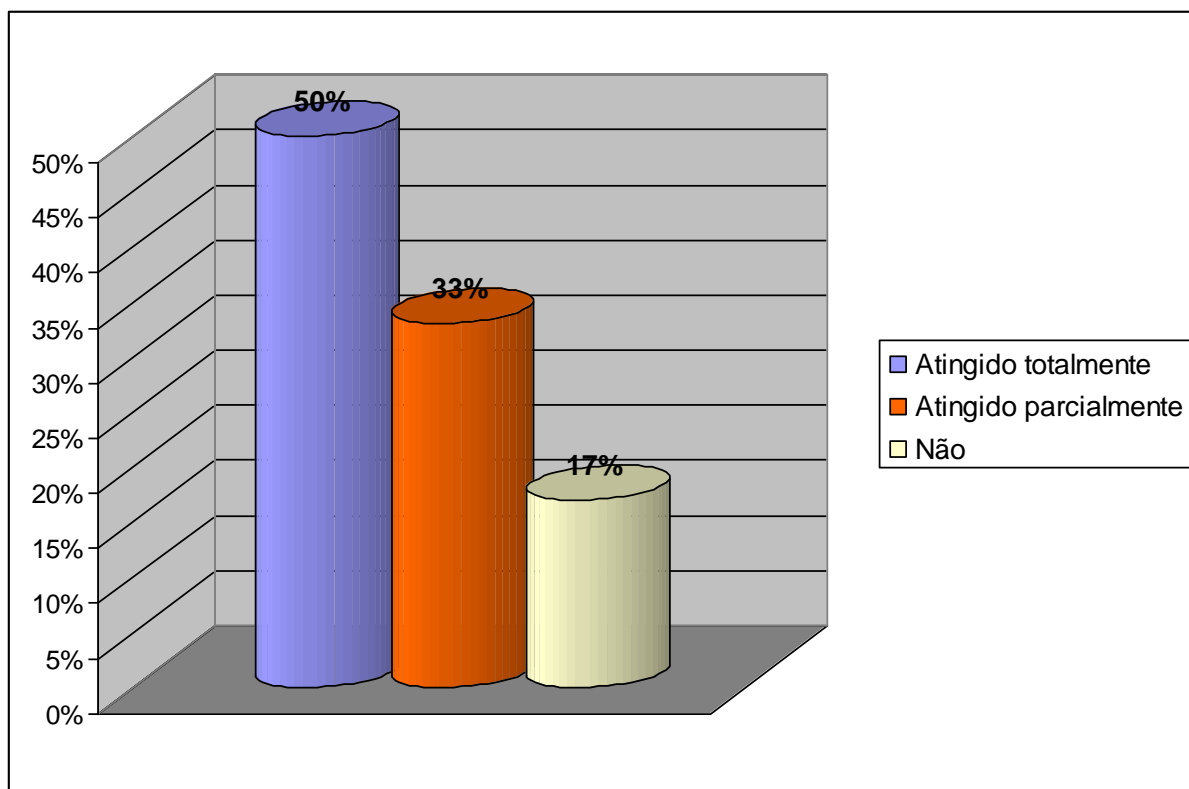


Gráfico 09 – O objetivo do programa Combate: A empresa X contra o acidente.

Em função da vitória, contabilizada através dos pontos de cada trabalhador conforme as regras do programa, indagou-se ao colaborador se gostou de poder participar do jantar comemorativa oferecido pela Empresa X, como forma de reconhecimento pelo bom desempenho, verificou-se, no gráfico 10, que 87% dos colaboradores gostaram desta forma de reconhecimento. Ressaltaram que um grande incentivador para busca pela vitória é o reconhecimento. Porém, 13%, não ficaram satisfeitos, pois acreditam que todos os funcionários deveriam participar, independente de terem alcançado todos os pontos ou não.

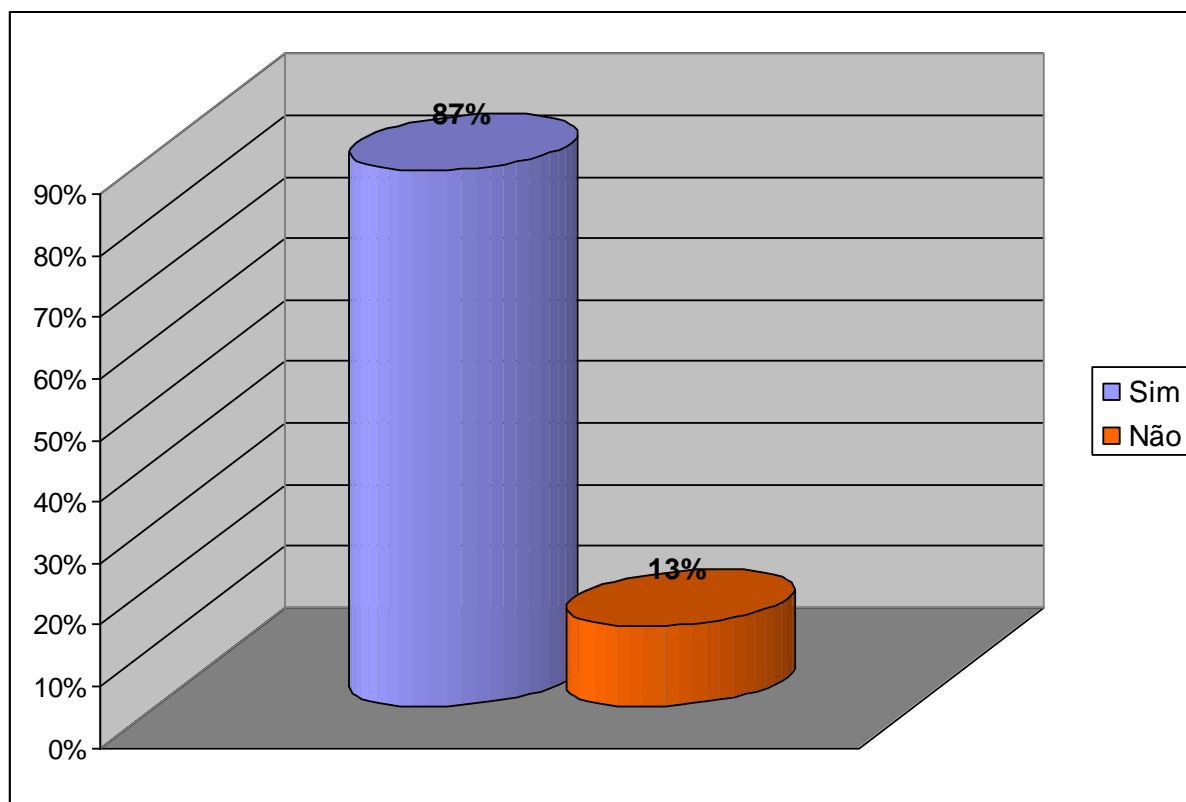


Gráfico 10 – Reconhecimento da Empresa X aos colaboradores. Fonte: Questionário.

Segundo Krumm (2011), essas recompensas fortalecem a vontade do trabalhador em agir da forma como a empresa exige, evitando situações em que se coloque em risco essa compensação, que pode lhe trazer ganhos.

Os incentivos oferecem várias vantagens potenciais para os empregados. A principal é que aumentam a percepção (instrumentalidade) de que recompensas acompanham níveis elevados de desempenho.

4.2.2 Recado de segurança da família

Em análise ao programa Recado de Segurança da Família buscou-se entender a percepção dos colaboradores sobre a implantação deste programa na Empresa X.

A respeito do colaborador ter gostado da ideia de parceria ou envolvimento com os familiares dos colaboradores da Empresa X na prevenção de acidente de trabalho, verificou-se que 86% dos colaboradores gostaram totalmente. 8%, parcialmente. E, 6%, não gostaram, pois consideram que é invasão de sua privacidade. Podendo ser visualizado no gráfico 11.

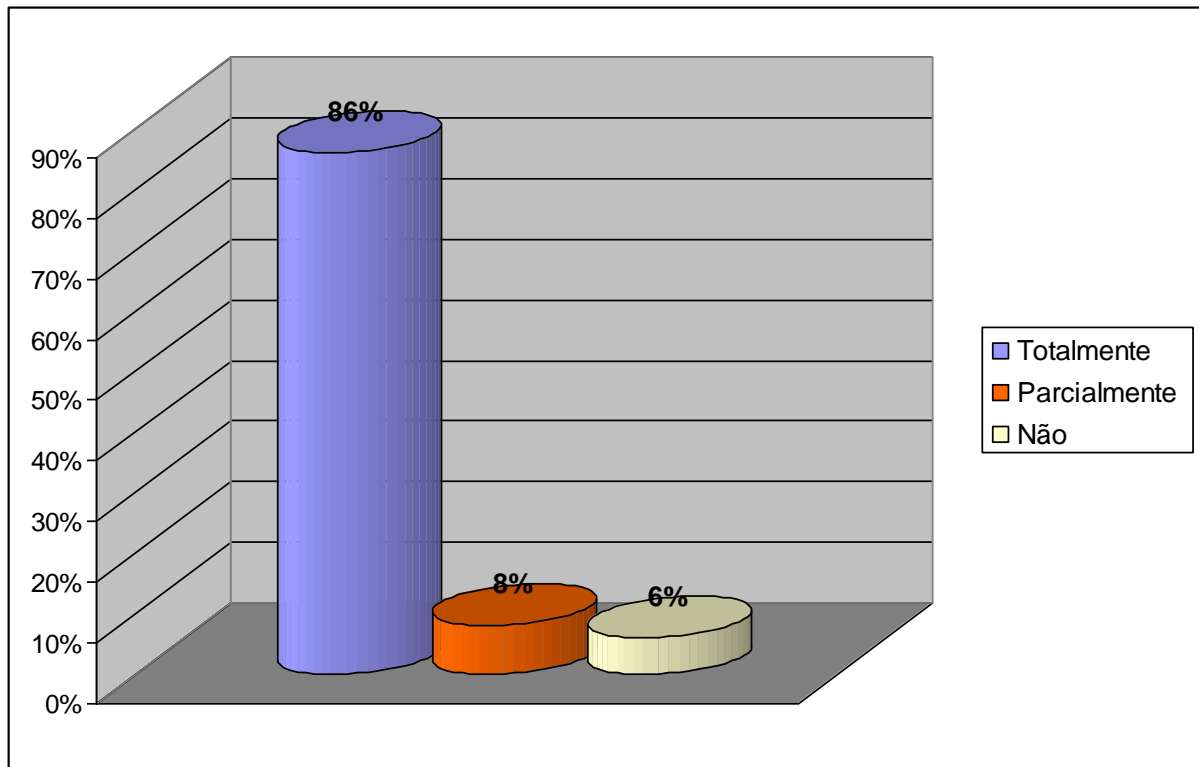


Gráfico 11 – Parceria ou envolvimento dos familiares na prevenção de acidente de trabalho. Fonte: Questionário

O programa "Recado de segurança da família" tem por objetivo proporcionar um espaço para que a família possa expressar seu amor e alertar para o cuidado com a vida, conseqüentemente incentivar a prática da segurança do trabalho na Empresa X e melhorar continuamente os resultados de Saúde e Segurança do Trabalho. Observou-se que na opinião de 69% dos colaboradores este objetivo foi atingido totalmente. Para 25%, foi atingido parcialmente. E para 6%, não foi atingido, conforme observa-se no gráfico 12.

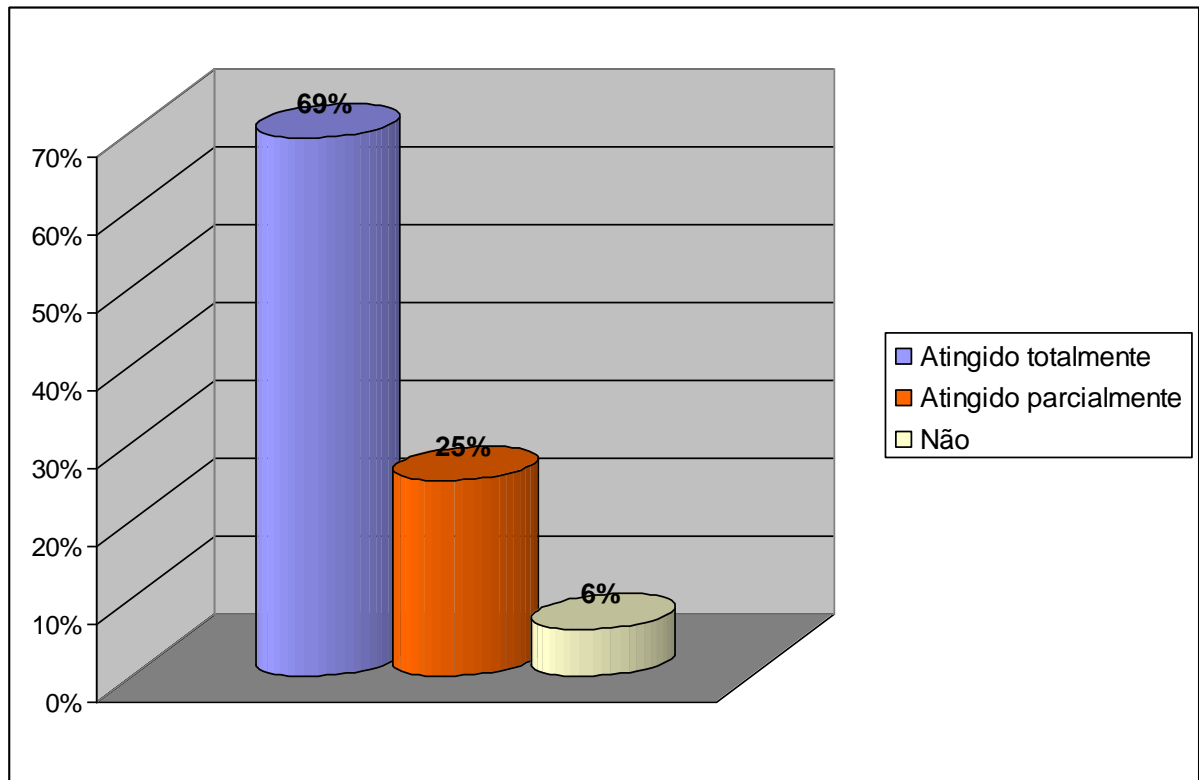


Gráfico 12 – Objetivo do Programa Recado de segurança da família.

Ao serem indagados se gostaram da forma que foram exibidos os vídeos de "Recado de segurança da família", verificou-se que 83% dos colaboradores gostaram totalmente. 13%, gostaram parcialmente. E 4%, não gostaram, conforme descrito no gráfico 13.

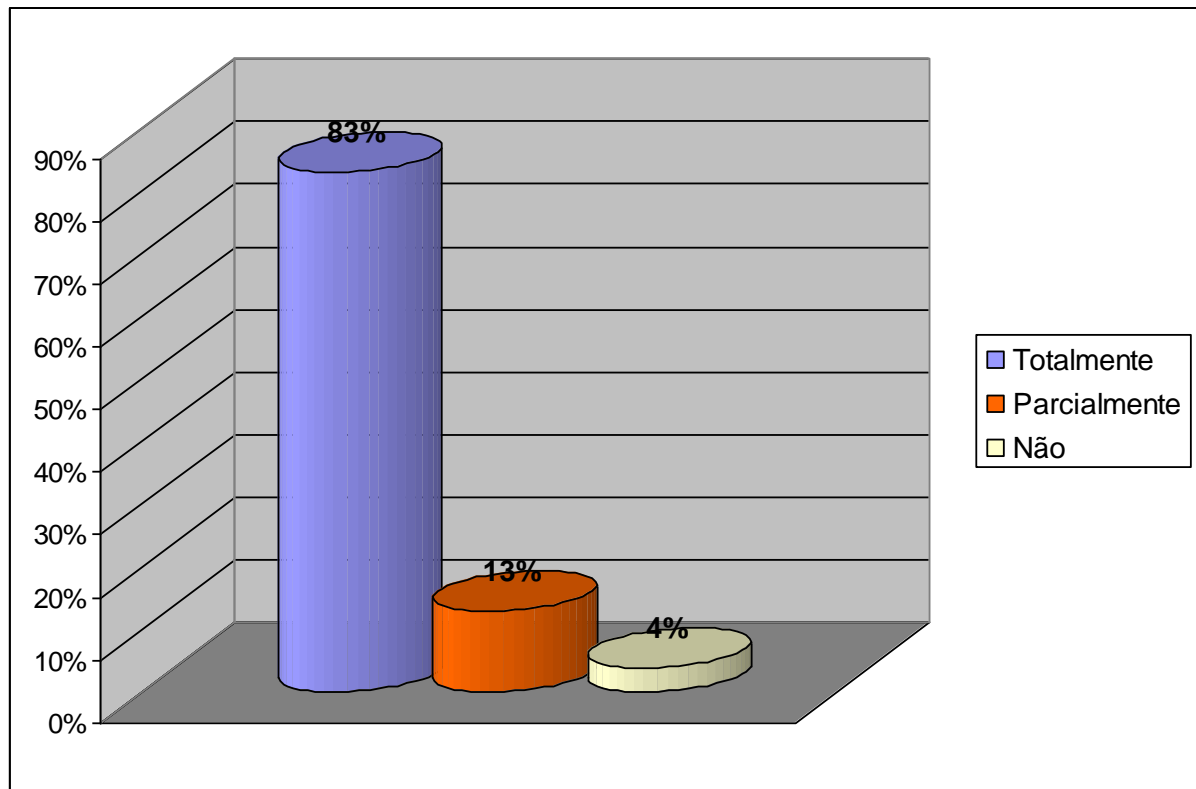


Gráfico 13 – Forma como foram exibidos os vídeos.

A respeito de sentirem através dos vídeos o quanto também é amado, querido e importante por seus familiares e quanto sua vida e integridade física tem valor para essas pessoas que te amam, verificou-se que 86% dos colaboradores sentiram-se totalmente importantes para a família. 8%, se sentiram parcialmente importantes. E 6%, não sentiram nada, pois não foram homenageados, conforme descrito no gráfico 14.

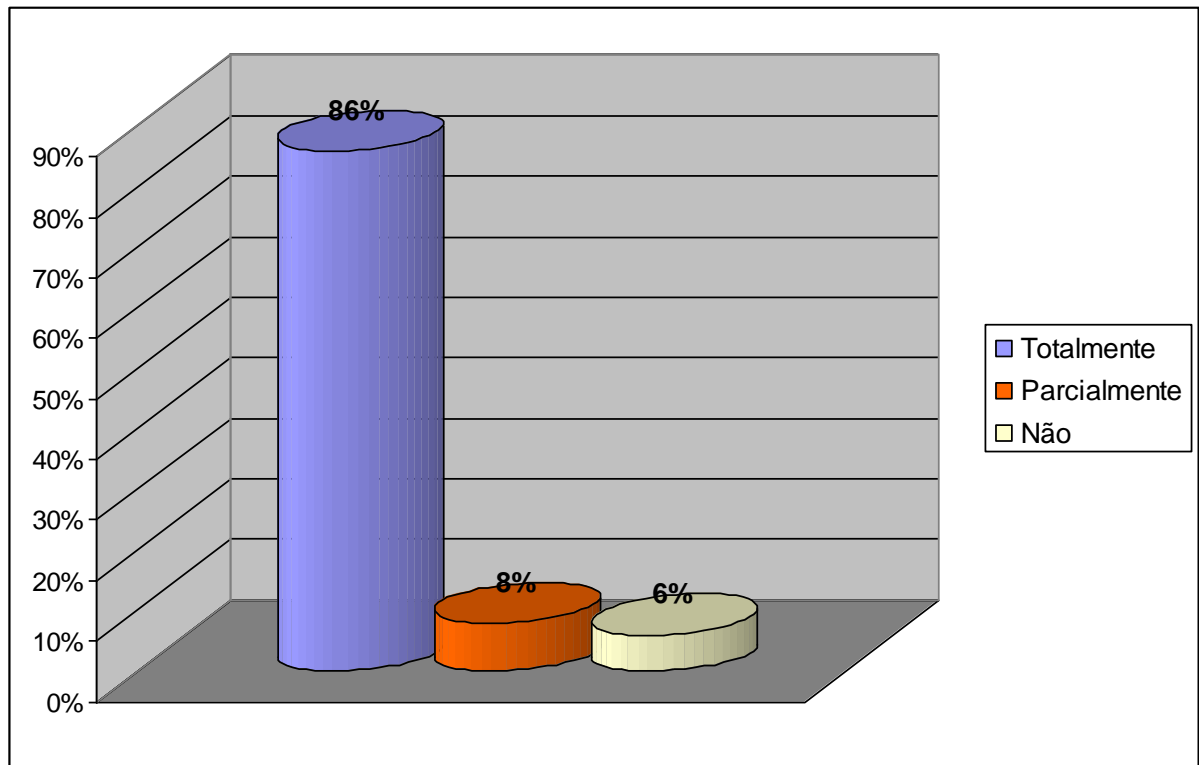


Gráfico 14 – Sentimento dos colaboradores pela participação da família nos vídeos. Fonte: Questionário

Indagou-se se o colaborador gosta de ouvir as famílias comentando sobre assuntos de segurança, qualidade, etc., que fazem parte do seu dia a dia, verificou-se que 94% dos colaboradores gostaram totalmente da atitude de sua família. 4%, não gostaram. E 2%, gostaram parcialmente, conforme descrito no gráfico 15.

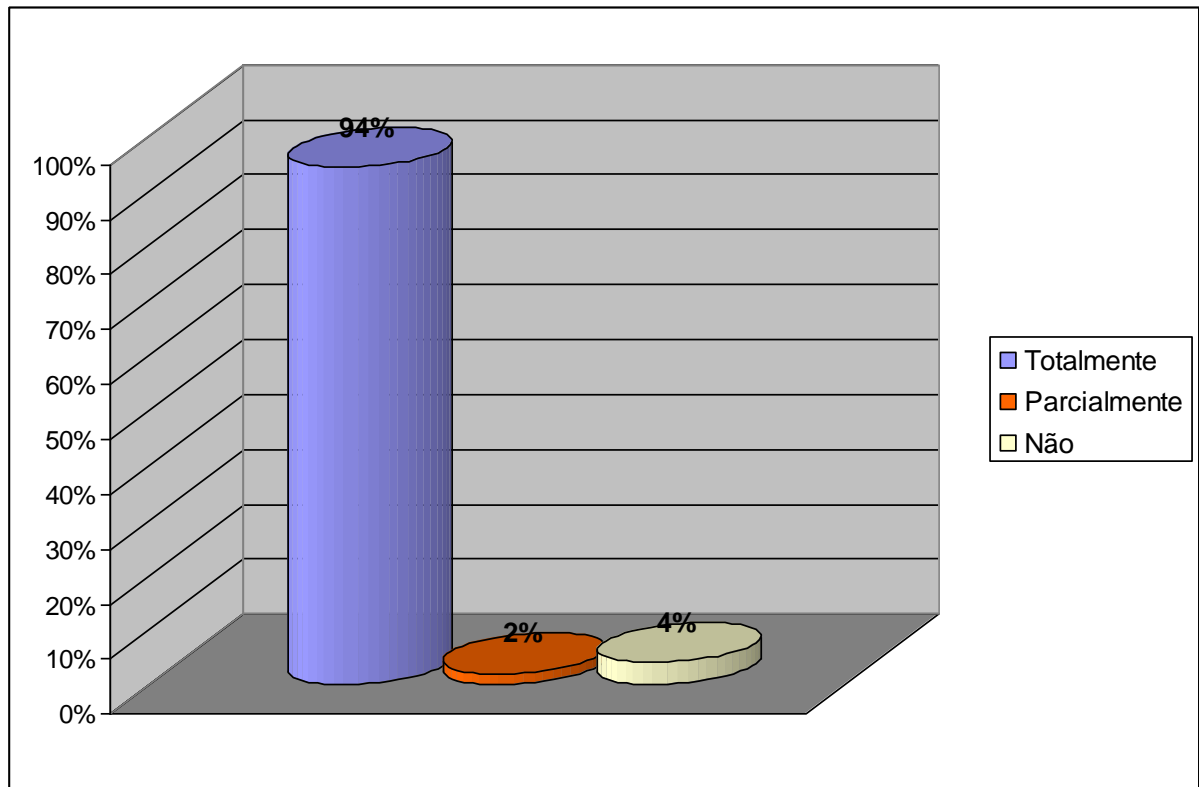


Gráfico 15 – Colaboradores gostaram da atitude da família. Fonte: Questionário

Indagou-se se o colaborador entendeu o recado que as famílias passam, verificou-se que 92% dos colaboradores entenderam totalmente o recado de suas famílias. 4%, entenderam parcialmente. E 4% não entenderam, conforme descrito no gráfico 16.

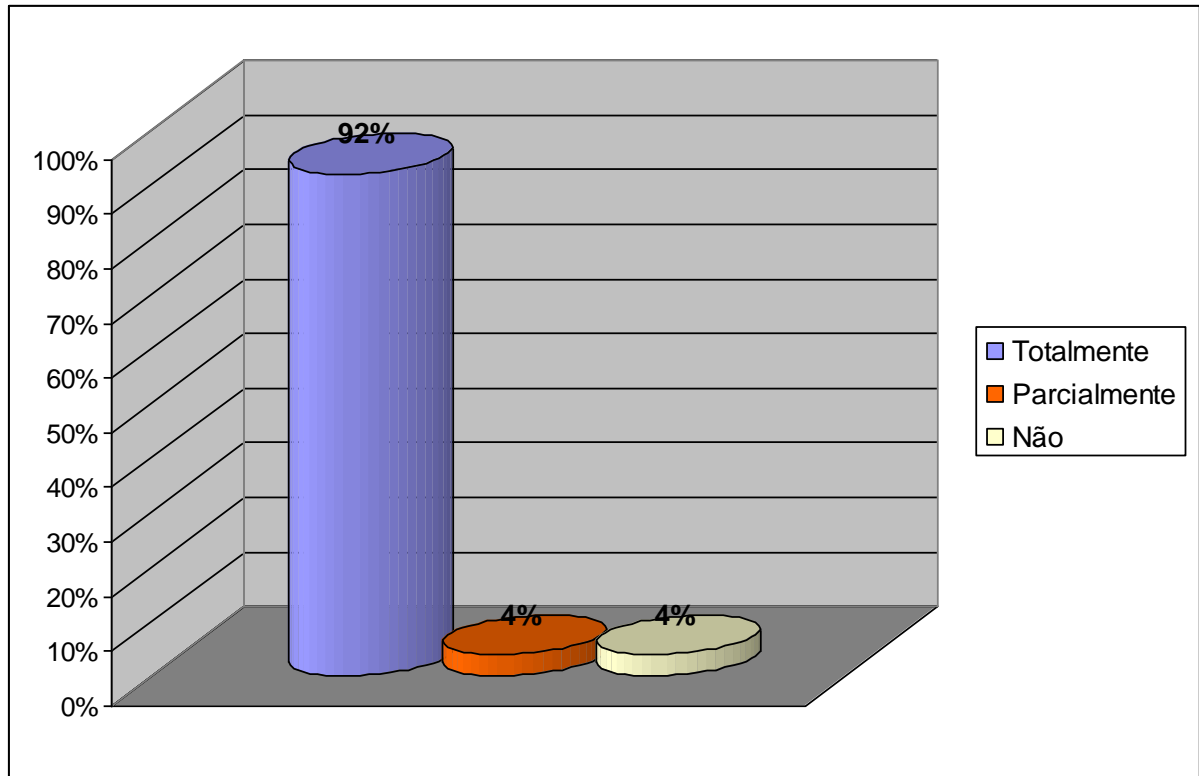


Gráfico 16 – Entendimento do recado dos familiares sobre segurança no trabalho. Fonte: Questionário

No gráfico 17, observando os colaboradores que ainda não foram homenageados, verificou-se que 69% dos colaboradores gostariam de receber esta homenagem. E 31%, não gostariam de ser homenageados, afirmando que não conseguiriam suportar a emoção do evento. Os colaboradores ressaltaram este momento é muito importante, pois os mesmos sentem o quanto são importantes para a sua família.

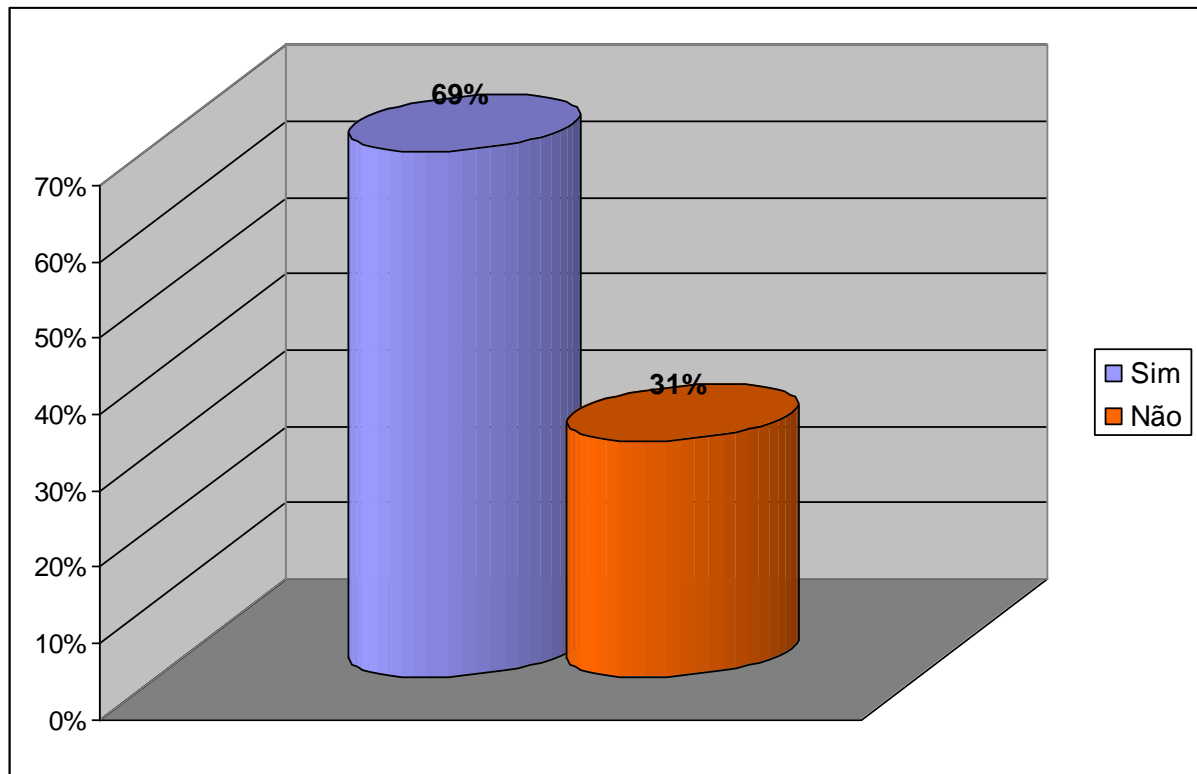


Gráfico 17 – Colaboradores homenageados no Programa Recado de segurança da família. Fonte: Questionário

Este programa viabilizou a sensibilização do trabalhador para o fato de que sua segurança é muito importante, não só para a empresa, mas também para a sua família, que espera que este chegue em casa após o período que fica no trabalho, e que na maioria das vezes, não sabe a situação em que este se encontra, e de que forma está exercendo sua função na empresa, desconhecendo também os riscos pelos quais o colaborador passa no seu dia a dia laboral.

Um dos problemas observados é que somente participaram dos programas os colaboradores operacionais. Os dos setores administrativos e linha de comando não participavam, dificultando a completa participação de todos.

Outra situação é que somente era homenageado os destaques de segurança, inviabilizando a participação de todos, excluindo os trabalhadores que não conseguiam alcançar um bom score nos quesitos referente a segurança no trabalho.

Como comprovação que as metas dos programas foram alcançados, visualiza-se no gráfico 18, a quantidade de acidentes ocorridos na Empresa X.

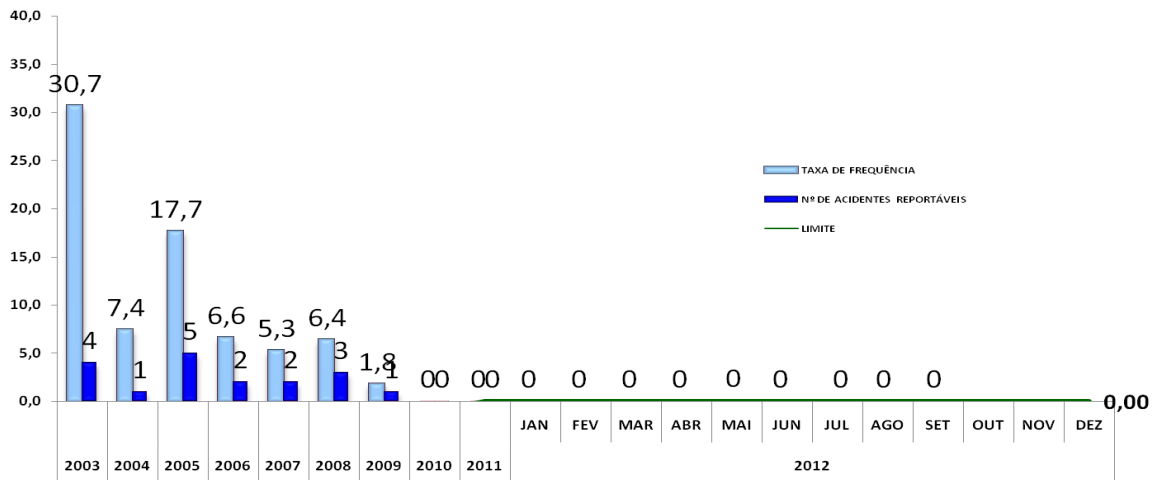


Gráfico 18 – Taxa de frequência e número de acidentes. Fonte: Empresa X.

Além deste gráfico, também apresenta-se o quadro 01, relatando a quantidade de dias sem acidentes.

PERFORMANCE	Dias sem acidentes	Nosso recorde
Dias sem acidentes CPT	1952	517
Dias sem acidentes SPT	0	1262
Dias sem acidentes PS	0	553

Outro indicador da mudança do comportamento dos trabalhadores, está no gráfico 19, com o índice mensal de participação dos trabalhadores nos treinamentos, ficando dentro do limite estabelecido de 2% de hora/homem trabalhado em HH treinamento.

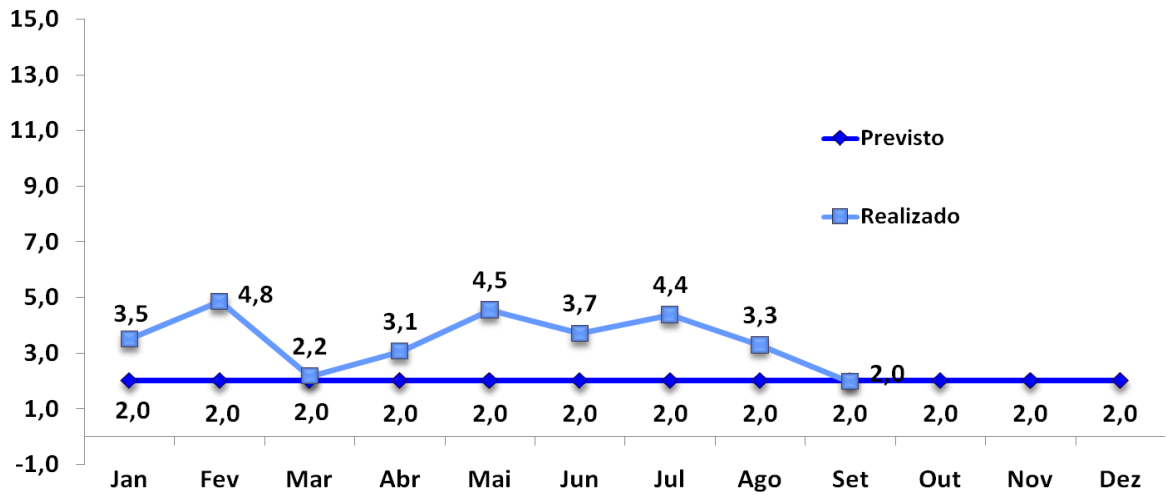


Gráfico 19 – Índice mensal de participação nos treinamentos. Fonte: Empresa X

Quanto aos relatos de não conformidade, pode-se observar um aumento considerável após a implantação dos programas, conforme descrito no gráfico 20.

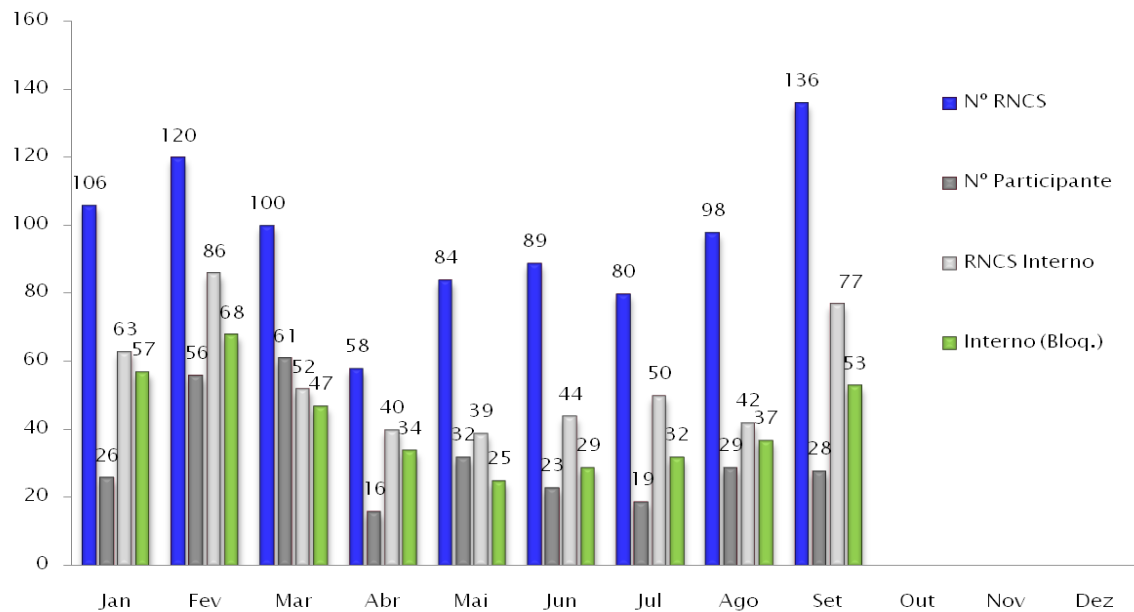


Gráfico 20 – Relatos de Não Conformidade. Fonte: Empresa X.

Portanto, comprova-se assim que a introdução de programas podem modificar o comportamento dos trabalhadores em prol da melhoria da segurança no trabalho.

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO

A segurança comportamental não é uma metodologia, e sim um processo contínuo que visa modificar os comportamentos de risco mais críticos substituindo-os por comportamentos seguros, estando atentos para a identificação de novos comportamentos de risco a serem tratados.

Neste contexto, é necessário lembrar que o objetivo de qualquer ferramenta de segurança é a prevenção de perdas que ocorrem com acidentes ou incidentes, afirmando-se que a segurança com base no comportamento é um meio eficaz de atuação com melhoria contínua, pois permite atacar e remover as causas raízes de perdas. Visto que não se busca atuar somente nos efeitos e soluções imediatas, mas atua-se no processo de gestão comportamental de forma a alcançar resultados duradouros, permitindo alcançar novos níveis de desempenho em segurança.

Verificou-se neste estudo que a partir do fortalecimento do comportamento seguro através de duas metodologias diferenciadas, o programa Combate : A Empresa X contra o acidente e o Recado de segurança da família, houve modificações na percepção dos colaboradores desta empresa para as atitudes que tomavam em seu local de trabalho, buscando formas de melhoria contínua para viabilizar a segurança comportamental de todos os colaboradores da Empresa X, observando o comprometimento das pessoas envolvidas, conforme observado no gráfico em que se apresenta os resultados. Através do monitoramento de resultados que aparece sob a forma de metas e indicadores verificados através do programa Combate: Empresa X contra o acidente, em que se mediu o desenvolvimento do sistema como um todo e, em especial neste caso, do aspecto humano do processo, podendo-se detectar o comportamento seguro destes trabalhadores.

Portanto, após a análise dos resultados obtidos neste estudo, percebe-se que através da gestão comportamental é possível atingir o comprometimento dos funcionários em todos os níveis, viabilizando esforços de mudanças na segurança, desenvolvendo métodos baseados em dados que agem de forma positiva tanto nas condições dos locais de trabalho como na cultura das empresas.

Diante dos resultados alcançados detecta-se a relevância da segurança comportamental para evitar futuros acidentes de trabalho, tornando-se um programa

permanente na Empresa X, visto que além de evitar acidentes também otimiza a produção de seus trabalhadores.

Este estudo trouxe em seu bojo outros tópicos para discussão, que podem servir de base para novas pesquisas, que efetivem a implantação da segurança comportamental na empresa, buscando dados sobre o estresse como fator que dificulta a segurança comportamental; aplicação da segurança comportamental na melhoria da qualidade de vida do trabalhador; atuação do psicólogo no fortalecimento do comportamento seguro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniel Almeida. **Segurança e Saúde do Trabalhador**. Câmara dos Deputados. Brasília: Centro de Documentação e Informação Coordenação de Publicações, 2007.

ANGHER, Anne Joyce. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Rideel, 2005.

ANTUNES, Maria Aparecida Makino. **A Psicologia no Brasil**: leitura histórica sobre sua constituição. São Paulo: Unimarco/Educ, 2001.

ARAÚJO, Giovanni Moraes. **Normas regulamentadoras comentadas**. Legislação de segurança e saúde no trabalho. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Consultoria e Livraria Virtual, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14280**: cadastro de acidente do trabalho: procedimento e classificação. Rio de Janeiro, 2001.

BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.

BARREIROS, Dorival. **Curso sobre sistema de gestão**: requisitos presentes em normas e guias sobre sistema de gestão. São Paulo: Atlas, 2006.

BAUMECKER, Ivone C. **Acidentes do trabalho**: revendo conceitos e pré-conceitos com o apoio da ergonomia. 2000. Dissertação (Mestrado) – Engenharia de Produção, Minas Gerais: Universidade Federal de Minas Gerais, 2000.

BENITE Anderson Glauco. **Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: Editora O Nome da Rosa, 2005.

BERNADES, C. **Teoria geral da administração**: a análise integrada das organizações. São Paulo: Atlas, 1993.

BLEY, Juliana Z. **Comportamento seguro**: a psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Curitiba: Editora Sol, 2006.

BOCK, Ana M. Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. 13 ed. reform. e ampl.- São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL, Ministério do Trabalho. **Segurança e medicina do Trabalho**, 41^a ed. São Paulo, Atlas, 2006.

BRASIL. **Lei Nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 1991.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214**, de 08 de junho de 1978- NR 04, NR 05, NR 06, NR 09, NR 13. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília.

CAMPOS, Armando. **CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**: Uma nova abordagem, 10^oed. São Paulo: Editora Senac, 2006.

CARVALHO. Geraldo Mota de. **Enfermagem do Trabalho**. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 2001.

CEMBRANEL, Priscila; SMANEOTO, Cecília; LOPES, Luis Felipe Dias; FABRÍCIO, Adriane. Acidentes de trabalho e saúde do trabalhador: a importância do desenvolvimento de uma cultura da segurança. **Produção em Foco**, v. 1, n. 1, p. 88,105 jan./jun. 2011.

CERVO, Amado L; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos na organização. 4.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2006.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Tradução Adail Sobral. São Paulo: Vozes, 2006.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 2004.

ESTRYN-BEHAR, Maurice. Ergonomia hospitalar: teoria e prática. In: 7^o Encontro Nacional de Enfermagem do Trabalho, 7., Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 1996.

FRANÇA, A. C. Limongi. **Práticas de recursos humanos PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2010.

GARCIA, Cássio Eduardo. Planejamento da auditoria de saúde e segurança no trabalho – OHSAS 18001. *in* **Anais do XI Simpósio de Engenharia de Produção**. Bauru, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRESSLER, Lori Alice. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. 3.ed. São Paulo: Loyola, 2007.

GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. **Fundamentos do comportamento organizacional**. Trad. Fernando Moreira Leal, André Siqueira Ferreira. São Paulo: Ática, 2006.

IIDA, Itiro. **Ergonomia - Projeto e Produção**. São Paulo: Edgard Blucher Ltda. 2002.

JR, John R. Schermerhorn; HUNT, James G. Hunt; OSBORN, Richard N. **Fundamentos de comportamento organizacional**. ed. 2. trad. Sara Rivka Gedanke. – Porto Alegre: Bookman, 1999.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

KRUMM, Diane. **Psicologia do Trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

MACHADO, Jorge M. H., PORTO, Marcelo F. S., FREITAS, Carlos M. **Perspectivas para uma Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA) no Contexto da Indústria de Processo**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ., 2000.

MENDES, René. **Patologia do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Atheneu, 2005.

MENDES, Rene. **Patologia do trabalho**. Atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Atheneu, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desvio conhecimento científico**. 6. ed. São Paulo, 2004.

MORESCO, M. G. **Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho: um estudo com os profissionais do município de Brusque**. 2006. Monografia – Universidade do Vale de Itajaí, Itajaí, 2006.

MOTA, Miriam Cristina Zaidan. **Psicologia aplicada em Segurança do Trabalho: destaque nos aspectos comportamentais e trabalho em equipe da NR-10**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2012.

NISHIDE, Vera Médice; BENATTI, Maria Cecília C.; ALEXANDRE, Neusa Maria C. Ocorrência de acidente de trabalho em uma unidade de terapia intensiva. **Rev. Latino-Am Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 12, n.2, p. 204-211, mar/abr, 2004.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: OPAS/OMS, 2001.

PEPE, Carla Cristina C. A. **Estratégias para superar a desinformação: um estudo sobre os acidentes de trabalho fatais no Rio de Janeiro**. 2002. 81 f. Dissertação (Mestrado) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Gestão de profissionais em empresas competitivas**: como atrair e reter talentos. São Paulo : Ltr, 2001.

RAUEN, Fábio. **Metodologia científica**. Tubarão: Unisul, 2002.

REASON, J.; HOBBS, A. **Managing maintenance error: a practical guide**. Hampshire: Ashgate, 2003.

REIS, Roberto Salvador. **Segurança e medicina do trabalho**: normas regulamentadoras. 4. ed. São Caetano do Sul/SP: Yendis Editora, 2008.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**; tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11 ed. – São Paulo; Person Prentice Hall, 2006.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Celso Nunes. **Segurança e Saúde no Trabalho no Contexto da UNB**. Monografia (especialização em Gestão Universitária). Brasília: Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2012.

Silveira (2006),

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Trad. Solange Aparecida Visconte. São Paulo: Saraiva, 2003.

THIOLLENT, Michel. **Pesquisa-Ação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

TRIVINÕS, Augusto Nivaldo S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1995.

VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 22. Ed. atual. Por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: DLTR, 2005.

VIEIRA, Humberto Maier. **A importância de programas de prevenção de acidentes para empresas do setor elétrico**. 2012. Monografia do curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho. Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, 2012.

VILELLA, Castejón E. A lei de prevenção a riscos laborais: carência de conteúdos? **Revista Brasileira de Radiologia**, n. 26. 1997.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio B. (orgs.). **Psicologia, organização e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

APÊNDICES

Questionário - "Combate: A Souterra contra o Acidente"

Área: _____ Função: _____ Tempo de Empresa: _____

Escolaridade: _____ Idade: _____

Obs.: _____

1. Você gosta da ideia de usar como inspiração a filosofia dos atletas do boxe, para prevenir acidentes?

() Sim

() Não

Por que? _____

2. É possível buscar interação do boxe na execução das obrigações com saúde e segurança do trabalho?

() Sim

() Não

Por que? _____

3. É possível buscar no boxe motivação de não baixar a guarda no combate permanente contra o acidente e a esquivar de situações inseguras?

() Sim

() Não

Por que? _____

4. Você se considera um profissional boxeador no combate contra o acidente de trabalho?

() Sim

() Não

Por que? _____

5. De modo geral o programa "Combate: A Souterra contra o acidente" contribuiu para o melhor desempenho de saúde e segurança do trabalho das equipes?

() Sim

() Não

Por que? _____

6. Melhorou a performance de saúde e segurança do trabalho da Souterra a partir do programa "Combate: A Souterra contra o acidente"?

() Sim

() Não

Por que? _____

7. Sua equipe já foi vitoriosa no combate?

() Sim

() Não

8. O programa "Combate: A Souterra contra o acidente" tem por objetivo incentivar a buscar das equipes da Souterra para melhorar continuamente os resultados de Saúde e Segurança do Trabalho. Na sua opinião esse objetivo foi?

() Atingido totalmente

() Atingido parcialmente

() Não atingido

9. Você gosta de em função da vitória poder participar do jantar oferecido pela Souterra, como forma de reconhecimento pelo bom desempenho?

() Sim

() Não

Por que? _____

Obrigada pela atenção e a oportunidade!

Questionário - "Recado de Segurança da Família"

Área: _____ Função: _____ Tempo de Empresa: _____
 Escolaridade: _____ Idade: _____
 Obs.: _____

1. Você gosta da idéia de parceria ou envolvimento com os familiares dos colaboradores da Souterra na prevenção de acidente de trabalho?

() totalmente () parcialmente () Não

2. O programa "Recado de segurança da família" tem por objetivo proporcionar um espaço para que a família possa expressar seu amor e alertar para o cuidado com a vida, conseqüentemente incentivar a prática da segurança do trabalho na Souterra e melhorar continuamente os resultados de Saúde e Segurança do Trabalho. Na sua opinião esse objetivo foi?

() Atingido totalmente () Atingido parcialmente () Não

3. Você gosta da forma que exibidos os vídeos de "Recado de segurança da família"?

() totalmente () parcialmente () Não

4. Você sente através dos vídeos o quanto também é amado, querido e importante por seus familiares e quanto sua vida e integridade física tem valor para essas pessoas que te amam?

() totalmente () parcialmente () Não

5. Você gosta de ouvir as famílias comentando sobre assuntos de segurança, qualidade, etc... que fazem parte do seu dia a dia?

() totalmente () parcialmente () Não

6. É entendido por você o recado que as famílias passem?

() totalmente () parcialmente () Não

7. Você que ainda não foi homenageado, gostaria de ser?

() Sim () Não

Por que? _____

8. Você já foi gostou de ser homenageado?

() Sim () Não

Por que? _____

9. Qual a sua sugestão?

Obrigada pela atenção e a oportunidade!

REGISTRO FOTOGRÁFICA



