

# Segurança Comportamental

Ano 1 | Número 2 | 2.º Semestre 2010 | Preço Portugal: 6,20€  
Publicação Semestral [www.segurancacomportamental.com](http://www.segurancacomportamental.com)



## SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NO TRABALHO

A cultura do “desenrascanço” é condenada  
em empresas petrolíferas.

A elevada experiência profissional pode ser  
inimiga da segurança.



## GRANDE ENTREVISTA COM PAULO MARQUES AUGUSTO

Presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária

Sinistralidade, em Portugal, é um  
fenómeno masculino.

Segurança rodoviária incluída nos  
manuais escolares.



## SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE

A escola “dita inclusiva” é um filtro social ao  
*bullying*, mas faltam recursos humanos.

Suicídio: principal causa de morte na faixa  
etária dos 15 aos 34 anos.



## CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

Falta acção a Portugal! – diz o inquérito europeu,  
às empresas, sobre novos riscos emergentes.

O assédio moral está presente no dia-a-dia dos  
portugueses, embora o mesmo seja ignorado.



# II Workshop

## SEGURANÇA COMPORTAMENTAL

### 12, Maio, 2011

### ISCTE - IUL

#### Apelo a Comunicações

Aos interessados em apresentar comunicações deverão enviar, por e-mail  
[workshop@segurancacomportamental.com](mailto:workshop@segurancacomportamental.com),

um resumo com um máximo de 600 palavras, com um tamanho de fonte de 12 pontos.

Este resumo será avaliado pelo Comissão técnico-científica do Workshop e a sua eventual aceitação será comunicada até à data indicada abaixo.

Pede-se para direccionarem as vossas comunicações para os seguintes painéis:

- segurança comportamental no trabalho
- segurança comportamental na sociedade

Deverão identificar-se com o nome, se possível, a entidade ou empresa a que pertencem, e um endereço e-mail para contacto posterior.

**Participe e ajude-se, ajudando a Segurança e a Saúde!**

#### Datas-limite

Envio de resumos: 10 de Fevereiro, 2011

Notificação da decisão: 05 de Março, 2011

Envio do artigo final: 08 de Abril, 2010

#### Comissão Técnico-Científica

Abel Pinto (FCT), Alexandra Freire (CAP), António Costa Tavares (FCT), Artur Brites dos Santos (Solvay), Carlos Dias Ferreira (Consultor SST), Cristina Moço (Mútua dos Pescadores), Diogo Júdice (ANSR), Hêrnani Neto (Univ. Católica), João Areosa (Metropolitano e CES), João Pinto (Dupont Portugal), Maria Odete Pereira (IPS - ESCE), Natividade Gomes Augusto (Revista Segurança Comportamental), Paulo Granjo (Investigador ICS), Rosa Bernardo (Consultora SST), Sílvia Silva (ISCTE-IUL), Sónia Gonçalves (ISCTE-IUL e Instituto Piaget)

(A comissão técnico-científica conta ainda, se necessário, com a participação de consultores AD HOC da Revista Segurança Comportamental)

Para mais informações visite:  
[www.workshopsc2011.wordpress.com](http://www.workshopsc2011.wordpress.com)  
[www.segurancacomportamental.com](http://www.segurancacomportamental.com)

Organização

Apoios



## TRABALHO



**Construção** | 4  
IMPORTÂNCIA DA SAÚDE E SEGURANÇA NA CONSTRUÇÃO CIVIL PARA EVITAR O SÍNDROME DE *BURNOUT*  
Hamilton Júnior

**Serviços** | 8  
AS DIFERENÇAS GERACIONAIS E A PRUDÊNCIA, NOS SERVIÇOS DE AVIAÇÃO  
Natividade Gomes Augusto

**Indústria** | 11  
SEGURANÇA COMPORTAMENTAL EM EMPRESAS PETROLÍFERAS  
Francisco Rocha Dias

**Saúde** | 14  
AVALIAÇÃO E PERCEÇÃO DO RISCO DE LESÕES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS RELACIONADAS COM O TRABALHO EM ENFERMEIROS DE VIATURA MÉDICA DE EMERGÊNCIA E REANIMAÇÃO  
Madalena Torres, Pedro Arezes e Mónica Paz Barroso

## GRANDE ENTREVISTA



**Grande Entrevista** com PAULO MARQUES AUGUSTO | 21  
Presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária

## SOCIEDADE



**Família** | 17  
AS CRIANÇAS E AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO  
Júlio Santos

**Escola** | 19  
OS PROFESSORES FACE AO *BULLYING*: MEROS OBSERVADORES OU INTERVENIENTES ACTIVOS?  
Sofia Vale de Melo Valente

**Saúde Pública** | 26  
SUICÍDIO E RISCO DE SUICÍDIO: UMA PROBLEMÁTICA DE SAÚDE PÚBLICA  
Susana Sobral Mendonça

**Ambiente** | 28  
FACTORES DE RISCO SÍSMICO, NA PERSPECTIVA LEIGA  
Carmen Diego Gonçalves

**Estrada** | 30  
COMPORTAMENTO DO CONDUTOR E SINISTRALIDADE: ALGUNS NÚMEROS  
Ana Maria Coroado e Maria João Barros

## CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS



FOTOGRAFIA EUROPEIA E NACIONAL DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO INQUÉRITO EUROPEU ÀS EMPRESAS SOBRE NOVOS RISCOS EMERGENTES | 32  
Sónia P. Gonçalves e Natividade Gomes Augusto

VAMOS CONVERSAR: INFLUÊNCIA NA MODIFICAÇÃO DO COMPORTAMENTO | 36  
Artur Brites dos Santos

OS RISCOS DO RISCO: TÓPICOS PARA UM MAPEAMENTO IMPRESSIVO | 39  
Helder Raposo

OS COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS VÍTIMAS | 41  
Nuno Queiroz de Andrade e Telmo Mourinho Baptista

PERTURBAÇÕES PSICOLÓGICAS ASSOCIADAS AOS ACIDENTES DE TRABALHO | 44  
Sónia P. Gonçalves

## Responsabilidade Social e Segurança

Fala-se cada vez mais da Responsabilidade Social (RS) das empresas. Entende-se por esta a incorporação voluntária de preocupações e práticas, quer a nível interno quer externo, de natureza social e ambiental que visem responder a expectativas de trabalhadores, fornecedores e comunidade.

Trata-se de um movimento que surgiu, após o boicote dos consumidores à aquisição de produtos e serviços de empresas ligadas à guerra do Vietname. Exigia-se uma postura ética por parte destas. Mais recentemente, a investigação evidencia que a esmagadora maioria dos trabalhadores e dos consumidores preferem empresas que demonstrem preocupações ao nível social e ambiental.

Os objectivos da RS convertem-se, assim, numa questão estratégica para as empresas. O reconhecimento público, como socialmente responsável, propociona diferenciais de competitividade, traduzidos no aumento da motivação e produtividade dos trabalhadores, acrescido de um aumento potencial do volume de vendas dos seus produtos e da atractividade para os investidores.

Neste contexto, a Saúde e Segurança surgem como vectores estratégicos do desenvolvimento das empresas. Com efeito, o conceito de RS incorpora factores que com ela se relacionam, quer quando considerada a nível interno, relacionados com a qualidade de vida no trabalho, quer a nível externo, relacionados com preocupações com o ambiente, e com a saúde e segurança de clientes e fornecedores.

É de ter presente que o conceito de RS convive com os direitos e deveres de cidadania, seja esta organizacional ou individual. A sua acção envolve-nos a todos, quer colectivamente, ao nível das práticas das organizações onde estamos inseridos, quer individualmente, ao nível dos nossos comportamentos e do modo como estes determinam a segurança e bem-estar individual e colectivo. 🌍



Maria Odete Pereira  
Coordenadora do Conselho Editorial  
conselho.editorial@segurancacomportamental.com

# Importância da saúde e segurança na construção civil para evitar o síndrome de *burnout*



O programa de «qualidade de vida no trabalho»  
permite evitar a síndrome de *burnout*  
– A realidade da construção civil no Brasil.

## **R** esumo

A qualidade de vida no contexto de trabalho envolve pessoas, trabalho e organizações. O trabalhador da construção civil está exposto a vários tipos de riscos para a sua segurança e saúde. Estes riscos podem ser de variada ordem, podendo ser de cariz físico, químico, biológico, ergonómicos, chegando mesmo a originar acidentes, susceptíveis de gerar sequelas e até mesmo óbitos. O conceito de qualidade de vida no trabalho aliado ao conceito da síndrome de *burnout*, possibilitou caracterizar tecnicamente as necessidades e possibilidades de criar ambientes de participação e integração, considerando a saúde e a segurança no ambiente de trabalho, facilitando a sensibilização dos trabalhadores para a necessidade de adoptar medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

## Introdução

O conceito de «qualidade de vida no trabalho» é uma concepção abrangente e comprometida com as condições de vida no trabalho, designadamente sobre aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social, bem como, capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal.

Procura-se aqui reflectir sobre o conceito de qualidade de vida do trabalhador, o qual envolve aspectos de saúde e segurança no trabalho, bem como, sobre o conceito de *burnout*, ou seja, o esgotamento físico e emocional em função do trabalho, de modo a caracterizar as necessidades e possibilidades de criar ambientes de participação e integração.

No Brasil, o direito à saúde é garantido pelo art. 196 da Constituição Federal. Por outro lado, a aprovação da portaria n.º 3.214 (de 8/7/1978 - conforme o art.º 200

da CLT), as normas regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho, e ainda os programas sobre condições de segurança e saúde ocupacional previstos na NR 7 (programa de controle médico da saúde ocupacional), deram ênfase à prevenção de acidentes no trabalho e à preservação da saúde do trabalhador.

A expressão «qualidade de vida no trabalho» surgiu na década de 70, influenciada pelas filosofias de trabalho de autores da escola de relações humanas, designadamente, Maslow e Herzberg (1950). Visou integrar os interesses de empregados e empregadores, evitando os conflitos e ainda estimular os empregados, ao mesmo tempo procurou melhorar as suas condições de vida no contexto de trabalho.

Constituindo a motivação, no trabalho, uma das suas preocupações, importa salientar que esta surge a partir do momento em que uma pessoa conhece e pode



desempenhar um papel na organização, sendo este papel compartilhado com os demais. Está relacionada com o reconhecimento pelos esforços pessoais no cumprimento de metas, designadamente, através de recompensas relacionadas com o trabalho exercido, e com o *feedback* sobre o próprio desempenho, o qual vai permitir consciencializar o modo como o trabalho está sendo propulsor do crescimento da empresa.

### O Sector da construção civil em Curitiba

O sector da construção civil é um dos mais importantes do país devido ao seu volume, capital circulante e pelo significativo número de empregados. Questões de segurança e saúde na construção civil devem ser objecto de atenção contínua, pois as consequências apresentadas pelos acidentes e doenças do trabalho afectam tanto trabalhadores e respectivas famílias, como empregadores, governo e sociedade.

O trabalho desenvolvido na construção civil difere dos demais, “uma das suas principais características é a descentra-

indicadores que podem caracterizar o sector em Curitiba (capital do Estado do Paraná), entre os anos 2002 e 2006.

Canteiro de obras visitadas	560
Total de trabalhadores nos canteiros	5709
Trabalhadores com registo em carteira	2806
Trabalhadores registados após visita	507
Trabalhadores sem registo	2291
Obras em situação regular	219
Obras sem protecção para evitar riscos de quedas em diferença de nível	80%
Sacadas das obras, sem protecção e sem andaimes para trabalhos em fachadas	87%
Número de obras encaminhadas ao MPT/DRT	181
Número médio de viagens dos trabalhadores ao local de trabalho	6

Para além destes indicadores, foram evidenciados outros fatos, de que destacamos:

- Falta de registo em carteira;
- Descontentamento com o trabalho;
- Stress no deslocamento;
- Casa/trabalho/casa;
- Horários de trabalho;
- Salários muito baixos;
- Falta de comunicação com superiores;
- Falta de EPIs;
- Instalações inadequadas.

### Burnout nos trabalhadores da construção civil

Partindo das investigações exploratórias de Maslach e de Freudenberg (1974) e Maslach, Shaufeli e Leiter (2001), podemos afirmar que a síndrome de *burnout* é multidimensional, ou seja, compreende

(DRP) - caracterizada pelo facto da pessoa sentir-se ineficiente, incapaz e convicta de que o seu trabalho não faz diferença.

A síndrome de *burnout* descreve o profissional frustrado, descomprometido com os outros e exaurido emocionalmente. Segundo os autores citados, é também acompanhada de uma série de sintomas físicos e emocionais comumente relacionados à síndrome: dores de cabeça, tensão muscular, distúrbios do sono, irritabilidade, sentimentos negativos que afectam o relacionamento familiar e a vida em geral.

Esta síndrome não significa somente exaustão física e emocional resultante da alta sobrecarga de trabalho. Surgem também factores de ordem interpessoal (falta de suporte) e também stressadores relativos às interferências administrativas (conflitos e ambiguidade de papel e falta de autonomia) que, ao actuarem em conjunto, arrancam do indivíduo a sua condição de sujeito capaz de realizar bem o seu trabalho, bem como, de se realizar através do trabalho que executa. Esta síndrome já consta em lei como doença ocupacional, porém e regra geral, não é conhecida pelos trabalhadores.

Diversos autores defendem a síndrome

### Causas de síndrome de *burnout*:

- administradores autoritários e autocráticos;
- vários chefes;
- ausência de líderes;
- aumento da competitividade;
- falta de ambiente saudável;
- prazos irrealistas;
- solicitações excessivas;
- sobrecarga de trabalho;
- assédio moral e violência psicológica;
- medo do desemprego;
- não ser capaz de cumprir as tarefas.

“(...) o conceito de *burnout*, ou seja, o esgotamento físico e emocional em função do trabalho (...)”

lização das actividades produtivas” (Assumpção, 1999, p.56). Outro aspecto observado no sector é o desfasamento tecnológico em relação a outras indústrias, ou seja, o processo de trabalho na construção civil possui características de manufatura, ao invés da generalidade dos restantes.

De acordo com dados obtidos, através do Sindicato de Construção Civil, do Conselho Regional de Arquitectura, Engenharia e Agronomia - PR e da Delegacia Regional, apresentamos aqui alguns

um conjunto de três variáveis essenciais que especificam e demarcam o fenómeno:

1. Exaustão emocional (EE) - caracterizada pelo facto da pessoa se encontrar exaurida, esgotada, sem energia para enfrentar outro projecto, ou outras pessoas, e incapaz de se recuperar de um dia para o outro.
2. Despersonalização (D) - caracterizada pelo facto da pessoa adoptar atitudes de descrença, distância, frieza e indiferença em relação ao trabalho e aos colegas de trabalho.
3. Diminuição da realização pessoal

## Algumas soluções:

O programa de «qualidade de vida no trabalho» deve permitir ao trabalhador:

- buscar o equilíbrio e evitar os excessos;
- desenvolver uma auto-estima positiva;
- trabalhar de forma satisfatória e investir nisso;
- ter uma vida com mais tempo para a família;
- respeitar os limites e limitações impostas pelo tempo, espaço, corpo, consciência e pela vida em si.

de *burnout* como sendo diferente do stress, e alegam que esta doença envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes, organização e trabalho, enquanto o stress apareceria mais como um esgotamento pessoal com interferência na vida do sujeito e não necessariamente na sua relação com o trabalho. Entretanto, crê-se que esta síndrome é a consequência mais depressiva do stress desencadeado pelo trabalho.

Tendo em conta as várias causas que podem gerar riscos para a saúde, podem ser citadas: administradores autoritários e autocráticos; um ou vários chefes; ausência de líderes; aumento da competitividade; falta de ambiente saudável, prazos irrealistas e solicitações excessivas; sobrecarga

de trabalho, assédio moral e violência psicológica, e ainda, medo do desemprego e de não ser capaz de cumprir as tarefas.

Estas causas podem gerar inúmeros efeitos sobre os aspectos físicos, mentais e emocionais do indivíduo, tais como: intranquilidade, excesso de preocupação, descuido com a aparência, baixa auto-estima, vários tipos de doenças, angústia, dificuldade no relacionamento pessoal e profissional, e, redução na produtividade entre outros.

A investigação realizada, em empresas do sector da construção civil de Curitiba, permitiu confirmar a existência de um número muito significativo de trabalhadores a vivenciar situações de *burnout* e para quem a qualidade de vida no tra-

balho era uma miragem. Muitas das causas indicadas evidenciaram estar presentes, bem como os sintomas referenciados.

Urge por isso a intervenção!

O desenvolvimento de um programa direccionado para a saúde, promovido pelas empresas, propicia não só um aumento de qualidade de vida dos trabalhadores, como também, um retorno financeiro superior à verba aplicada. Este retorno financeiro poderá ser um bom ponto de partida para justificar esta operação em empresas com cariz mais economicista.

De acordo com a investigação a aplicação desse programa deve permitir ao trabalhador:

- Buscar o equilíbrio e evitar os excessos;
- Desenvolver uma auto-estima positiva;
- Trabalhar de forma satisfatória e investir nisso;
- Ter uma vida com mais tempo para a família;
- Respeitar os limites e limitações impostas pelo tempo, espaço, corpo, consciência e pela vida em si.

Percebe-se que o desafio da «qualidade de vida no trabalho», permite evitar a síndrome de *burnout* e pode constituir o resgate do trabalho como um referencial que une o homem ao mundo, articulando concepções, necessidades e ideais que fazem sentido para as pessoas. Permitindo ainda mantê-las motivadas e proporcionar níveis mais altos de satisfação e realização pessoal e profissional e, conseqüentemente, a melhoria da auto-estima e do bem-estar de cada indivíduo. 🌍

## Bibliografia:

ASSUMPCÃO, J. L. A., *Estratégia para Gerenciamento da Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Construção Civil*. Dissertação de Mestrado em Engenharia Civil, UFF, Rio de Janeiro, 1999. Disponível em <http://www.infohab.org.br/>, acesso em 04/05/2009.

CHIAVENATO, I., *Gerenciando pessoas: O passo decisivo para administração participativa*. São Paulo, Makron Books, 1992.

DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W., *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica*, São Paulo, Pioneira, 1992.

DEJOURS, Christophe e JAYET C., *Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso*. In: *Psicodinâmica do trabalho - contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo, Atlas S. A., 1994.

MASLACH, C., et al., *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422, 2001.





“Para mim, a segurança é uma prioridade tão importante como a produção, a qualidade, os custos e os prazos.”

**NA DUPONT SUSTAINABLE SOLUTIONS PROMETEMOS MANTER OS SEUS COLABORADORES SEGUROS A QUALQUER CUSTO.**

E sem lhe custar uma fortuna. De facto, a segurança tem um excelente retorno do investimento. Porque um local de trabalho mais seguro é também mais produtivo. Colaboradores que estejam focados na segurança, tendem a cuidar melhor uns dos outros, o que aumenta muito a motivação. E que leva, por seu lado, a aumentar a qualidade. Para não falar no aumento do resultado financeiro. E ainda falta a melhor parte: o retorno do investimento não é apenas o dinheiro poupado. Mas também é, e principalmente, vidas humanas. Porque o lado financeiro da segurança é importante. Mas nunca mais importante que o lado humano.

**Para mais informação, por favor, visite-nos em [www.safety.dupont.eu](http://www.safety.dupont.eu) ou telefone para 913 814 033 ou 219 266 000.**



*The miracles of science™*

Copyright © 2010 E. I. du Pont de Nemours and Company. All rights reserved. The DuPont Oval, DuPont™ and The miracles of science™ are registered trademarks or trademarks of DuPont or its affiliates.



**cis** centro  
de investigação  
e intervenção social

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

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

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

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

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

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

# As diferenças geracionais e a prudência, nos serviços de aviação



O valor de “prudência” intergeracional é vivido e sentido de forma diferenciada, tendo em consideração a dimensão do contexto e o nível de experiência vivida.

## As gerações e os valores<sup>1</sup>

As gerações são como representações de tempos sociais históricos. Uma geração tem sempre uma consciência em processo que procede das construções psicológicas e sociais de um dado momento histórico. Karl Mannheim, citado por Attias-Donfut, reforça “(...) a ideia de que a existência social duma geração provém dos fenómenos históricos” (1988: 171). Se estivermos perante duas gerações que sofreram uma continuidade geracional, então as diferenças de valores não são tão acentuadas. Mas se as mesmas gerações estiverem perante uma descontinuidade gera-

cional (originária de períodos históricos que através de acontecimentos singulares proporcionam uma mudança geracional), então as diferenças de valores são precisas.

Apesar de não compartilhar com a definição de gerações em termos demográficos, por questões metodológicas optei por utilizá-la, no sentido de «classes estarias».

Segundo Machado Pais, as gerações mais velhas encontram-se perante um triângulo cujos vértices são o puritanismo, o moralismo e a ordem. A idade condiciona bastante a apreciação face à mudança, à inovação e ao risco, à medida que se é mais velho, é-se também mais cauteloso, mais conservador e menos confiante.

Por sua vez, as gerações mais jovens estão perante um conjunto de três principais



ta das gerações mais velhas, com os seus partidários do trabalho, da poupança, da

nhecidas dos actores organizacionais. (...) A decisão complexa e não programada surge

**“No contexto macro-social os mais velhos são mais cautelosos e menos confiantes, em contexto laboral (micro-social) os mesmos indivíduos associados a elevada experiência, são menos cautelosos e mais confiantes.”**

submissão, do controlo de risco e da disciplina, estão a dar lugar, paulatinamente, a éticas individualistas com marcado cunho hedonista, desfrute da vida, consumismo, ilusões, fantasias, desejos e prazer no trabalho, predominantemente entre os jovens. A este encontro de ideias vão também os valores materialistas e pós materialistas, apresentados por Jorge Vala (2001: 3), estando os primeiros associados à satisfação de necessidades elementares, ao bem-estar económico, segurança e à coesão social, enquanto os segundos relevam de novas preocupações sociais e individuais: estéticas, intelectuais, de qualidade de vida e maior envolvimento nos processos de tomada de decisão. Neste sentido, quanto maior for o desenvolvimento sócio-cultural de um país, maior será a saliência dos valores pós-materialistas relativamente aos materialistas.

### O valor de prudência: cautela e risco

Os valores traduzem convicções fundamentais a propósito da conduta ou acção, individual ou socialmente considerada como desejáveis, certas ou boas. A prudência é o acto de estar atento ao alcance das suas palavras ou acções com intuito de avaliar e evitar as possíveis consequências desagradáveis. Aliada à prudência encontra-se a capacidade de discernir, escolher e decidir o caminho que convém para atingir um determinado objectivo. Ora, o poder de decisão no contexto laboral está relacionado com as escolhas de alternativas no decorrer do exercício da tarefa de uma actividade profissional. “Quanto menos familiares e, concomitantemente, mais instáveis, complexos e ambíguos se apresentam os problemas, mais analítica e morosa tende a ser a estratégia de decisão. Problemas simples e habituais são objecto de decisões programadas, isto é, resultam do seguimento de regras explícitas ou implícitas previamente estabelecidas e co-

como requerendo criatividade, inovação e risco, enquanto o seguimento de regras é visto como aplicação repetitiva de processos conhecidos e de resultados facilmente previsíveis” (Ferreira et al., 2001, p. 406).

O valor de prudência, neste estudo, foi medido através da cautela e do risco. Aqui o risco é visto numa perspectiva das ciências sociais, visto como, a percepção e avaliação das situações de risco, realizada pelo indivíduo, conflui na direcção das suas opções. Essa percepção é influenciada por factores exógenos, como exemplo os valores culturais de uma época; e, factores endógenos às organizações, como por exemplo a organização do trabalho, a antiguidade na tarefa

**“A geração mais nova, em contexto macro-social, é menos cautelosa e arrisca mais nas suas decisões e acções, enquanto que a situação inverte-se, no contexto laboral associada à pouca experiência.”**

triângulos de valores. Um primeiro – com vértices no hedonismo, no convivialismo e na diversão – dá suporte, por definição, a uma solidariedade convivial. Um segundo triângulo associa os valores de sedução, da transgressão e da tolerância. Finalmente, um terceiro triângulo – que conflui num individualismo expressivo – associa o hedonismo, o narcisismo e a expressividade. Assim, os jovens abraçam valores de expressividade, de sedução, de hedonismo, combinando o prazer na vida com o prazer no trabalho, sendo menos cautelosos e arriscando mais nas suas decisões e acções.

As éticas sociais com marco puritanis-

ligada à experiência, entre outros. A cautela protagonizada pelo indivíduo tem como objectivo prevenir uma suspeita de perigo ou de risco, de forma a garantir uma suficiente margem de segurança da linha de perigo.

<sup>1</sup>Este estudo é datado de 2005, tendo sido utilizada a análise quantitativa e qualitativa, através da aplicação de um inquérito com tratamento de dados em SPSS e aplicação de entrevistas semi-direccionadas. O grau de representatividade foi de 62,3%.

## Sistema de trabalho do grupo profissional do sector de aviação

O sistema de trabalho destes profissionais, do sector da aviação, foi caracterizado segundo o sistema de trabalho *técnico* do

Caracterização do Sistema de Trabalho	
Dimensões/itens	<b>Sistema Técnico-empresarial</b>
Técnica	
Lógica de Serviço prestado:	Integrado;
Tipo de Serviço prestado:	Contínuo e exigente;
Tipo de maquinarias/tecnologia de base:	Equipamentos e sistemas automáticos e integrados;
Tipo de trabalho:	Postos de vigilância e controlo (exige criteriosa atenção e minúcia).
Organizacional - relacional	
Princípio organizativo:	Organização integrada, complexa e interdependente;
Estrutura social e comunicacional:	Rede. Equipa (análise mais fina);
Tipo de chefia directa:	Técnica (confundida com a operação);
Grupos de trabalho maioritários:	Operacionais especializados, Técnicos de manutenção.
Profissional	
Grupo dominante:	Operacionais especializados;
Tipo de qualificação:	Princípio de qualificação com base na formação (capacidade intelectual, controlo, decisão, responsabilidade);
Princípio da qualificação	Formação para o exercício de funções;
Aprendizagem/progressão:	Dependente da capacidade profissional.

sociólogo francês Alan Touraine (1982) e o sistema de trabalho *empresarial* do sociólogo português João Freire (2002, pp. 108-113).

O sistema de trabalho a nível técnico é exigente, requer um elevado esforço mental assim como ergonómico, é realizado em horário contínuo sendo o tempo de trabalho organizado através de turnos. As tarefas baseiam-se essencialmente em vigilância das informações que são mostradas por um sistema tecnológico complexo e de controlo das mesmas, em prol da elevada segurança operacional na aviação. Qualquer falha nos serviços prestados destes profissionais influencia a segurança de toda a sociedade, e por isso, estes trabalhadores vivem com elevada pressão mental, vivem segundo a lógica de não poder falhar. Em termos organizacionais estes profissionais da aviação trabalham em rede, em equipas duais, sendo que o trabalho de uma equipa pode influenciar parcialmente o trabalho da equipa seguinte nessa rede, neste sentido, o espírito de trabalho de equipa é fundamental. As chefias hierárquicas são maioritariamente os trabalhadores mais velhos, o que vai influenciar o sistema sócio-relacional, permanecendo o tipo de relações informais. Estes profissionais são altamente especializados e a sua progressão na carreira depende dos níveis de especialização.

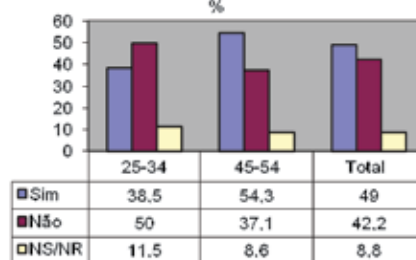
## Resultados

A geração mais velha deste grupo profissional da aviação [45-54] é mais confiante e menos cautelosa, 54,3% afirma que em termos gerais não se sai mal nas decisões e por isso motivo não pensa muito

tempo nelas. O quadro inverte-se no que concerne à geração mais nova [25-34], 50,0% desses trabalhadores consideram que pensam nas decisões que tomam porque põem a hipótese de se saírem mal.

Estes resultados vão contra o quadro teórico macro-social de Machado Pais,

Gráfico nº1 - Regra geral não me saio mal nas minhas decisões, por isso não penso muito nelas



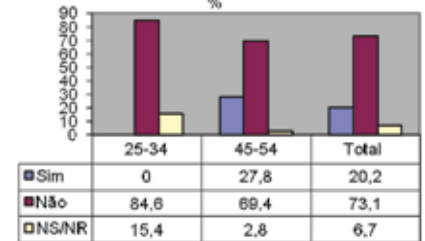
quando este afirma que a geração mais velha é mais cautelosa, tendo em consideração a prudência no cumprimento das regras e leis que baseiam o vértice da «ordem» do triângulo de valores; assim como, a falta de confiança quando esta geração se depara com o fenómeno de mudança.

Embora a grande maioria (69,4%) do grupo etário adultos-seniores também opte por não colocar risco nas suas decisões em proveito de uma maior eficácia, verifica-se que 27,8% assumem poder correr risco. A transgressão enumerada por

Machado Pais no segundo triângulo de valores dos mais novos não está aqui representada, antes pelo contrário neste ambiente profissional o risco transgressor é fortemente substituído pela prudência.

Estes resultados empíricos podem ser explicados pelo acumular de experiência

Gráfico nº 2 - As decisões melhores são aquelas que correm risco e alcançam a eficácia



dos mais velhos face aos mais novos, sendo que os mais velhos se comportam de forma mais confiante e menos cautelosa no exercício da profissão. Uma vez que os mais novos possuem menos experiência, sentem-se menos confiantes, mais cautelosos e por isso não arriscam (0%) nas tomadas de decisões mesmo que alcancem a eficácia.



Temos aqui representado o conceito de confiança adquirida através de experiência no exercício da actividade profissional, altamente especializada, que irá repercutir-se numa aceitabilidade calculada do risco, supondo uma disponibilidade para conviver com a vulnerabilidade.

### Bibliografia:

FREIRE, João *Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Edições Afrontamento, 2001.

ATTIAS-DONFUT, Claudine, *Sociologie des générations - L'Empreinte du Temps*, Paris, Presses Universitaires de France, 1988.

DETEFP - Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional *Inquérito de Avaliação das Condições de Trabalho dos Trabalhadores*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 2001, p. 10

ROLO, João, *Sociologia da saúde e da segurança no trabalho*, SLE-Electricidade do sul, SA, Lisboa, 1999.

TOURAIN, Alain, *Pela Sociologia*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 1982.

VALA, Jorge; MONTEIRO, M. Benedicta, *Psicologia Social*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

FERREIRA, J.; NEVES, José; CAETANO, António (coord.) *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Lisboa, Editora McGraw-Hill de Portugal, Lda, 2001.

# Segurança comportamental em empresas petrolíferas



A cultura do “desenrascanço” tão característica da sociedade portuguesa é determinadamente condenada na segurança comportamental em empresas petrolíferas.

## T ipo de actividade

A refinação de petróleos é uma actividade que usando uma matéria-prima constituída por uma mistura pré-seleccionada de crudes (crude mix) e utilizando a capacidade e aptidão processual dos processos de refinação instalados, visa produzir os produtos requeridos pelo mercado, em condições que maximizem a rendibilidade da operação, com plena salvaguarda dos preceitos ambientais e de segurança de pessoas e bens.

A refinação de petróleos pode caracterizar-se como:

- indústria de capital intensivo,
- grande volatilidade de resultados, influenciada predominantemente por factores exógenos.

Para diminuir esta volatilidade dos resultados, os refinadores são obrigados a usar processos cada vez mais sofisticados tecnologicamente, que maximizem o aproveitamento da matéria-prima (branqueamento do barril), por conversão das fracções mais pesadas do crude em produtos de maior valor comercial. É prática das empresas sujeitarem, periodicamente, os seus aparelhos refinadores, a alterações processuais

de modernização e *upgrading* tecnológico, atempadamente programadas, para darem resposta a novas solicitações dos mercados ou melhorar a sua rendibilidade. As modificações no processo requerem tempos de execução entre 18 e 30 meses, conforme se trate de projectos de readaptação funcional ou de novas unidades. A classificação das refinarias baseia-se na capacidade de tratamento e na complexidade tecnológica do processo instalado. Relativamente à capacidade de tratamento é frequente agrupá-las de acordo com o critério seguinte:

- Pequena refinaria ≤10.000 t/d de crude (70.000 bbl/d);
- Média refinaria ≥10.000 t/d e ≤ 20.000 t/d de crude (175.000 bbl/d);
- Grande refinaria >20.000 t/d de crude (175.000 bbl/d).

Algumas das refinarias de maior dimensão, a nível mundial, registam capacidades de tratamento superiores a 90.000 t/d (630.000 bbl/d).

Usando a complexidade tecnológica das instalações como factor diferenciador, as refinarias podem ser classificadas em:

- Refinarias simples;
- Refinarias de hydroskimming;
- Refinarias complexas.

Ambas as refinarias existentes em Portugal - Porto e Sines - classificam-se como complexas, pois, a do Porto deve-se à variedade e especificidade dos produtos produzidos, e a de Sines à sua grande capacidade de tratamento, assim como, à sua complexidade do processo tecnológico.

### A segurança

Num domínio de actividade em que as regras, procedimentos, segurança dos equipamentos são alvo de elevado controlo, designadamente pelo forte impacto que um acidente nestas unidades produtivas possa ter, quer em termos ambientais, quer em termos de número de indivíduos afectados, os factores relacionados com os *comportamentos de segurança* surgem, também com forte acuidade.

Sabe-se que locais seguros tendem a ser locais mais produtivos. Daí, também, a preocupação com os factores relativos à organização, aos equipamentos e tecnologias, e às pessoas. Relativamente a estes últimos recorre-se, nomeadamente, a incentivos que aperfeiçoem a segurança do local de trabalho e conduzam a comportamentos comprometidos, tanto por parte dos empregados, como por parte da empresa. As preocupações estão centradas na melhoria da qualidade, tanto do produto como da qualidade de vida dos empregados.

Devido à gama e especificidade dos produtos produzidos nestas empresas, resultantes de processos que utilizam temperaturas e pressões altas, grandes caudais



de produtos por processar e processados, colunas/reservatórios de grande capacidade e equipamento dinâmico de grandes dimensões, torna-se imprescindível a formação sobre os perigos e riscos decorrentes da actividade normal destas empresas.

A asfixia, queda, intoxicação, queimadura pelo frio ou calor, incêndio, explosão, lesão (fractura, incisão, contusão, cegueira, surdez) e a electrocussão são alguns dos riscos. Os riscos dependem das actividades

de produtos por processar e processados, colunas/reservatórios de grande capacidade e equipamento dinâmico de grandes dimensões, torna-se imprescindível a formação sobre os perigos e riscos decorrentes da actividade normal destas empresas. Os riscos dependem das actividades

### Predisposição para comportamentos inseguros:

- percepção de risco com conseqüências remotas,
- longa experiência de trabalho,
- não ter experienciado acidentes,
- sobreconfiança,
- ilusão de controlo,
- invulnerabilidade,
- anulação da magnitude de um risco.

**“(..) incentivos que aperfeiçoem a segurança do local de trabalho e conduzam a comportamentos comprometidos, tanto por parte dos empregados, como por parte da empresa.”**

em curso num determinado momento, tendo abordagens específicas e sistematizadas, do ponto de vista da segurança, consoante se trate de espaços confinados, atmosferas explosivas, trabalhos de escavação, trabalhos em altura, trabalhos de manutenção preventiva, entre outros.

Na mesma área física e na mesma actividade podemos encontrar riscos diferentes em momentos diferentes devido a alterações de circunstância.

Tal como noutros domínios de laboração, também aqui neste contexto a ignorância constitui, habitualmente, o primeiro factor de risco, e a indisciplina o segundo.

De entre os factores que, neste contexto, mais predispoem a comportamen-

também, que o facto de o trabalhador não ter experienciado quaisquer acidentes, ter uma longa experiência de trabalho, considerar que possui um elevado controlo sobre os potenciais riscos, leva a que este esteja mais predisposto a adoptar comportamentos inseguros.

Os trabalhadores que pensam que os problemas só acontecem aos outros, assumem uma atitude de sobreconfiança, ilusão de controlo, invulnerabilidade, e deste modo desvalorizam os riscos com que se confrontam.

Verificamos ainda que, por vezes, existem recompensas inerentes à adopção de determinado comportamento inseguro, nem sempre identificáveis com facilidade,

mas que não deixam de fortalecer a predisposição para a prática de comportamentos de risco. Por vezes, a ancoragem a um comportamento inseguro torna difícil a sua desmistificação mesmo com evidências. Por outro lado, os operativos tendem a anular a magnitude de um risco quando este não é compatível com ideias previamente concebidas.

### A intervenção

Neste quadro, a gestão da segurança com base nos comportamentos de todos os colaboradores é, absolutamente, indispensável. Neste sentido estas empresas promovem a prevenção dos acidentes através de:

- Análise dos riscos de cada actividade;
- Definição e adopção de medidas de minimização dos riscos;
- Comunicação dos riscos;
- Cumprimento disciplinado das regras de segurança e procedimentos operatórios;
- Exigência e atenção às atitudes próprias e do próximo;
- Reporte de não conformidades observadas;
- Adopção de boas práticas de engenharia e operação;
- Rejeição firme do “desenrascanço”;
- Uso obrigatório do equipamento de protecção individual (EPI) nas zonas operacionais das refinarias;
- Adaptação do EPI a riscos específicos de determinadas actividades ou locais:
  - Nas zonas operacionais, não sujeitas a riscos incomuns, o EPI a envergar é constituído por: capacete branco, fato completo de tecido apropriado, luvas, calçado com características definidas, óculos inquebráveis, protectores auriculares;
  - Em zonas operacionais ou actividades sujeitas a riscos específicos são determinadas alterações ao EPI básico (ex: máscara, viseira, bata e luvas).

Paralelamente são realizadas:

- Formação inicial, dada a quem pela primeira vez entre na refinaria, sobre segurança e comportamentos em vigor, e formação contínua de acordo com as necessidades detectadas;
- Observações preventivas de segurança (OPS) com o intuito de verificar os comportamentos inseguros, para posterior correcção;
- Investigações sobre os incidentes ocorridos;
- Auditorias de segurança às autorizações de trabalho para verificação se estão reunidas as condições de segurança exigidas nestas, bem como, os respectivos anexos (escavações, trabalhos em



### Algumas soluções:

- incentivos que aperfeiçoem a segurança do local de trabalho,
- sistema de qualidade centrado não só no produto como também na qualidade de vida trabalhadores,
- formação específica decorrente da identificação de perigos e análise de risco dessa actividade,
- abordagens específicas e sistematizadas consoante o tipo de espaços,
- comunicação dos riscos, com base na sua análise e determinação de medidas,
- promoção de incentivos aos reportes,
- não há cultura de “desenrascanço”,
- observações preventivas de segurança (OPS),
- investigações sobre os incidentes ocorridos,
- auditorias de segurança às autorizações de trabalho.

altura, espaços confinados, etc.).

Apesar de todos estes requisitos e exigências, infelizmente, os acidentes e incidentes continuam a ocorrer, havendo, por isso, um longo caminho a percorrer, que

poderá passar por um aumento das OPS e auditorias e segurança, minimizando a indisciplina, assim como, dando mais formação para diminuir a ignorância. 🌍

## Avaliação e percepção de risco de lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho (LMERT) em enfermeiros de viatura médica de emergência e reanimação (VMER)



Os enfermeiros que apresentam valores mais elevados de percepção do risco, são aqueles que apresentam mais reportes.

**R**esumo  
 Este estudo incidiu sobre a avaliação das condições de trabalho de enfermeiros a exercer a sua actividade em emergência pré-hospitalar e teve como âmbito avaliação da sua percepção do risco, assim como a avaliação do risco de desenvolvimento de *lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho* (LMERT) em actividades típicas deste contexto. Os resultados da percepção, que os enfermeiros apresentaram, face aos factores de risco considerados preponderantes no desenvolvimento de LMERT, são concordantes com os níveis de risco obtidos nas diversas actividades de enfermagem na emergência pré-hospitalar. Neste contexto, tudo leva a crer que os comportamentos de risco adoptados pelos enfermeiros possam ser influenciados pela complexidade e adversidade das condições de trabalho.

**Introdução**  
 A investigação internacional tem destacado as LMERT como um problema de saúde com reflexo a nível mundial, nos diferentes contextos ocupacionais, observando-se taxas particularmente elevadas de LMERT entre os enfermeiros (Who, 2002).

No caso específico da actividade de emergência pré-hospitalar, esta desenvolve-se em condições exigentes e complexas devido aos inúmeros constrangimentos a nível espacial, temporal e à necessidade de

“(...) os comportamentos de risco adoptados pelos enfermeiros possam ser influenciados pela complexidade e adversidade das condições de trabalho.”

trabalho em equipa (Silva e Aparício, 2006). Deste modo, a adversidade das condições físicas, mecânicas e psíquicas constitui um dos principais factores de risco para o desenvolvimento de alterações músculo-esqueléticas (Magnago *et al.*, 2007). Aspectos como a adopção de posturas incorrectas, longos

períodos em posturas penosas, manipulação de peso excessivo, uso de mobiliários, equipamentos e espaços de trabalho inadequados, realização de tarefas que exigem rapidez de raciocínio e eficácia, condições ambientais desfavoráveis, trabalho por turnos, horas extras, acumulação de funções, entre outros, constituem também factores preponderantes no desenvolvimento de patologia músculo-esquelética (Trinkoff et al., 2002).

Assim, este estudo visou caracterizar a percepção dos enfermeiros sobre o risco de desenvolver LMERT no contexto da sua actividade na emergência pré-hospitalar e a relação dessa percepção com o risco objectivo, associado às actividades de assistência e tratamento, movimentação e transferência de doentes e manipulação manual de cargas (MMC).

## Materiais e Métodos

Neste estudo quantitativo, de carácter exploratório-descritivo e transversal, foram seleccionados dois instrumentos fundamentais de recolha de informação:

**Questionário** – desenvolvido especificamente para este estudo e que compreende cinco secções, tendo sido previamente testado e que permitiu a caracterização da percepção do risco de desenvolvimento de LMERT dos enfermeiros.

O estudo teve como população-alvo os 598 enfermeiros que, nos meses de Março a Junho de 2009, prestavam serviço nas VMERs (Viatura Médica de Emergência e Reanimação) em Portugal continental.

**Métodos REBA** (Hignett e McAtamney, 2000) e **MAC** (Hse, 2002) – permitiram a quantificação do nível de risco de desenvolvimento de LMERT associado a diversas actividades de enfermagem em contexto de emergência pré-hospitalar.

A técnica REBA foi empregue para a quantificação do risco associado às actividades de assistência, tratamento, movimentação e transferência de doentes, e o método MAC foi aplicado a tarefas de MMC, como elevar/baixar, transportar ou elevar em equipa.

Para aplicação destas metodologias, foram utilizadas imagens, obtidas em contexto real de trabalho, de seis enfermeiros de uma VMER do norte do país.

## Resultados e Discussão

### Questionário

Participaram no estudo 363 enfermeiros, correspondendo a 60,7% dos que trabalham nas VMERs em Portugal continental (fig. 1).

A maioria é do sexo masculino (65,6%), com uma média de idade de 35,9 anos, exercendo a profissão há mais de 10 anos.

Todos os inquiridos, prestam serviço na VMER e no Hospital/Centro de Saúde (H/CS), sendo que, 16,8% acumulam também noutra instituição.

A carga horária média semanal é 50,2 horas (H/CS + VMER) e 65,2 horas (H/CS + VMER + outra instituição).

A maioria é do sexo masculino (65,6%), com uma média de idade de 35,9 anos, exercendo a profissão há mais de 10 anos.

Todos os inquiridos, prestam serviço na VMER e no Hospital/Centro de Saúde (H/CS), sendo que, 16,8% acumulam também noutra instituição.

A carga horária média semanal é 50,2 horas (H/CS + VMER) e 65,2 horas (H/CS + VMER + outra instituição).

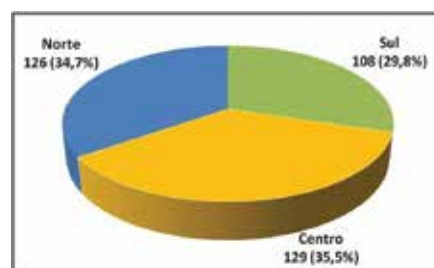


Fig. 1 – Distribuição da amostra pelas 3 zonas geográficas de Portugal continental

### Acidentes de Trabalho

Reportaram ter tido pelo menos um acidente de trabalho 46% dos respondentes, sendo que o mais frequentemente reportado foi o acidente associado a LMERT (45,9%) – fig. 2, que por sua vez foi o que mais contribuiu para o absentismo (59,4% dos dias



Fig. 2 – Distribuição da amostra segundo o tipo de acidente de trabalho

perdidos).

### Queixas e sintomatologia músculo-esquelética (no último ano):

Verificou-se uma elevada prevalência de queixas músculo-esqueléticas (82,1%), sendo a dor o sintoma mais referido (91,6%).

As regiões corporais mais afectadas foram a lombar, cervical e membros inferiores (fig. 3).

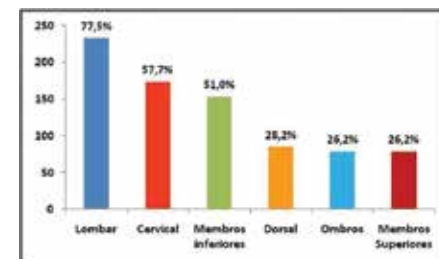


Fig. 3 – Frequência de queixas músculo-esqueléticas por região corporal

Faltaram ao trabalho por queixas, 30,9% dos respondentes.

### Percepção do risco de desenvolvimento de LMERT:

Os enfermeiros identificaram como potenciais factores de risco de LMERT, os aspectos relacionados com as dimensões: (1) espaço, equipamentos/mobiliário; (2) aspectos organizacionais e condições laborais adversas; (3) actividades e (4) posturas.

Mais de 90% dos respondentes reconheceram que os factores referenciados na fig. 4 estão frequentemente associados ao



Fig. 4 – Frequência referente às afirmações sobre as dimensões 1 e 2

risco de LMERT na sua actividade.

As actividades mais frequentemente assinaladas (> 80%) como associadas a risco de LMERT são as apresentadas na fig. 5.

Quanto às posturas de trabalho, mais de



Fig. 5 – Frequência referente às afirmações sobre a dimensão 3

90% dos participantes assinalaram como associadas a risco de LMERT, as indicadas

1 Enfermeira especialista na área médico-cirúrgica. Mestre em engenharia humana no Hospital de Braga.  
2 Professor associado, departamento produção e sistemas, Escola de Engenharia, Universidade do Minho.  
3 Professora auxiliar, departamento produção e sistemas, Escola de Engenharia, Universidade do Minho.

## Algumas causas para o desenvolvimento de patologia músculo-esquelética:

- posturas incorrectas,
- longos períodos em posturas penosas,
- manipulação de peso excessivo,
- uso de mobiliários, equipamentos e espaços de trabalho inadequados,
- realização de tarefas que exigem rapidez de raciocínio e eficácia,
- condições ambientais desfavoráveis,
- trabalho por turnos,
- horas extras,
- acumulação de funções.

na fig. 6.

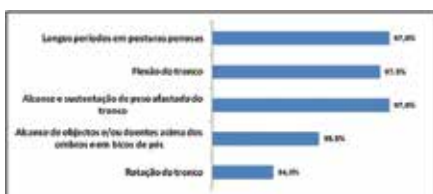


Fig. 6 – Frequência referente às afirmações sobre a dimensão 4

### Condições de trabalho

A análise dos resultados evidencia a importância atribuída pelos enfermeiros a diferentes aspectos da actividade de trabalho e ao potencial contributo destes para o aumento do risco de LMERT. Dos vários aspectos referidos, mais de 90% dos respondentes salientam os contemplados na fig. 7.



Fig. 7 – Frequência referente às condições de trabalho

Entre as várias situações que condicionam as posturas adoptadas durante as actividades de trabalho no pré-hospitalar e assinaladas pela maioria dos inquiridos (> 80%), salientam-se: exiguidade dos espaços de trabalho, manipulação de peso excessivo, transposição de obstáculos, macas da ambulância sem altura ajustável e ilumina-

ção inadequada.

No âmbito específico da prevenção desta problemática, os respondentes sugeriram a possibilidade de implementação de uma série de medidas preventivas/correctivas (fig. 8).



Fig. 8 – Directrizes sugeridas para minimizar o risco de LMERT na emergência pré-hospitalar

### Avaliação "Objectiva" do Risco de LMERT

#### Aplicação da técnica REBA

Os valores REBA, obtidos das várias posturas analisadas, correspondentes a cada uma das actividades desenvolvidas pelos enfermeiros no pré-hospitalar, variaram de 11 a 13 pontos, indicando, em termos genéricos, um nível de risco muito elevado, apontando para a necessidade de uma intervenção imediata.

#### Aplicação da técnica MAC

O risco de LMERT associado às diversas tarefas de MMC analisadas foi classificado entre o nível médio e elevado.

### Confronto entre o risco percebido e o risco real

Os resultados deste estudo apontam para uma elevada percepção do risco de

LMERT por parte dos enfermeiros, bem como para a existência de um elevado nível de risco associado às tarefas analisadas. Esta situação poderá dever-se ao facto dos comportamentos serem influenciados, em larga escala, pelo contexto de trabalho no âmbito da emergência pré-hospitalar. Na prática, a emergência pré-hospitalar possui características de risco específicas, como por exemplo, exiguidade de espaços de trabalho, diferença de nível entre as superfícies de transferência do doente, ausência/insuficiência e deficiente manutenção dos equipamentos, condições laborais adversas, rapidez de actuação, o que poderão manifestamente influenciar a adopção de comportamentos de risco.

### Conclusões

Os resultados obtidos ao longo do estudo evidenciam, de forma clara, a presença de múltiplos factores de risco e o importante contributo dos mesmos para a existência de níveis de risco classificados entre o moderado e o muito elevado.

As queixas do foro músculo-esquelético são superiores no sexo feminino e tendem a diminuir com a idade e a antiguidade na profissão.

Tal como expectável, os enfermeiros que trabalham mais horas por semana são também aqueles que tendem a apresentar mais queixas associadas ao sistema músculo-esquelético e os que referem já terem tido pelo menos um acidente de trabalho. De igual modo, à medida que aumenta a carga horária semanal, aumenta o absentismo entre estes profissionais, maioritariamente associado às queixas ou à ocorrência de acidentes de trabalho.

Finalmente, será relevante enfatizar que são os enfermeiros que reportaram mais queixas e acidentes de trabalho, os que apresentam valores mais elevados de percepção do risco.

### Bibliografia

- WHO, *The World Health Report 2002, Reducing Risks, Promoting Healthy Life*, Geneva, World Health Organization, 2002, p.13.
- Silva, L. e Aparício, P., *Ergonomia Hospitalar. Metodologia da Intervenção Ergonómica*, 2006, p.17.
- Magnago, T. et al., *Distúrbios músculo-esqueléticos em trabalhadores de enfermagem: associação com condições de trabalho*, *Rev. Brasileira de Enfermagem*, Nov-Dez, 60(6), 2007, pp. 701-705.
- Trinkoff, A. et al., *Musculoskeletal Problems of the Neck, Shoulder and Back and Functional Consequences in Nurses*, *American Journal of Industrial Medicine*, 41, 2002, pp. 170-178.
- Hignett, S. e McAtamney, L., *Rapid Entire Body Assessment (REBA)*, *Applied Ergonomics*, 31(2), 2000, pp. 201-205.
- HSE, *Manual handling Assessment Charts (MAC)*, *Health & Safety Executive (HSE) and Health & Safety Laboratory (HSL)*, UK, 2002.

# As crianças e as tecnologias da informação e da comunicação

A exposição, das crianças e adolescentes, aos perigos decorrentes das novas tecnologias da informação e da comunicação, pode influenciar nefastamente a sua segurança e saúde.



**A**s *Tecnologias da Informação e da Comunicação* (TIC) são hoje uma realidade nas nossas vidas e consequentemente na das nossas crianças e jovens, inclusivamente fazem parte dos seus currículos escolares. Desde muito cedo as nossas crianças e jovens têm acesso a uma grande diversidade de TIC: televisão, computadores com acesso à internet, consolas de jogos, leitores de música e telemóveis. Apesar da sua utilidade, todos estes equipamentos têm alguns riscos indirectos e directos com efeitos nas crianças e jovens. Os riscos indirectos, entre outros, poderemos mencionar a privação do contacto com o ar livre necessário à absorção de anti-corpos para combater a algumas doenças na sua maioria de foro respiratório. Não obstante da importância dos riscos indirectos, é sobre os riscos directos que nos iremos debruçar.

Observemos, caso a caso, alguns dos equipamentos mais utilizados pelas nossas crianças e jovens, assim como, alguns dos factores de insegurança que lhe estão associados.

Do grupo de equipamentos que apre-

sentámos no início do texto - a **televisão** - é dos primeiros sistemas a que garantidamente as crianças têm acesso desde muito cedo, esta serve-lhes como instrumento de entretenimento. Em todos os serviços de televisão, distribuídos em todo o país, estão disponíveis canais cujos conteúdos são especificamente dedicados às nossas crianças, desde a sua tenra idade.

**“O tempo de exposição a esta violência, por parte das crianças, é mais o que suficiente para que esta temática seja assimilada, já que estes passam uma grande parte do tempo ao longo do seu dia em frente à televisão.”**

Os estudos sobre a influência da violência transmitida na televisão e os seus efeitos nos comportamentos das crianças, em Portugal, encontram-se dispersos e são pouco divulgados.

Recordamos o tempo em que nos desenhos animados predominava o carácter humorístico, em que se assistia a demonstrações de afecto, algumas até em excesso.

Nos tempos que correm, esses conteúdos foram substituídos por imagens de violentos combates e expressões faciais de raiva. O tempo de exposição a esta violência, por parte das crianças, é mais o que suficiente para que esta temática seja assimilada, já que estes passam uma grande parte do tempo ao longo do seu dia em frente à televisão.

Na mesma linha de violência, somos confrontados pela maioria dos jogos de **vídeo**. As preferências das crianças vão de encontro aos jogos de combate, desprezando os jogos de estratégia ou de pura distração. Na maioria dos casos o utilizador é o representante do *Bem* que, após apurado treino, vence o *Mal*, mas nem sempre é assim. Embora existam condicionalismos



e/ou proibições quanto à idade com que certos jogos devam de ser jogados, o facto é que, pelo fraco acompanhamento dos pais e elevados montantes envolvidos neste sistema comercial, a segurança das crianças passa também, nestes casos, a ser um factor secundário.

É comum uma jovem criança saber utilizar melhor o **computador** do que o seu avô. Este fenómeno encontra-se associado à rapidez da evolução das TIC, em muito, superior à da evolução do Homem. Os computadores, além de possuírem a utilidade lúdica, são parceiros de estudo e de aquisição de conhecimentos por parte dos nossos «infantes». Porém, este poderoso (e muito útil) meio, quando ligado à internet – e só assim lhe é atribuído valor – assume demasiados perigos, de entre os quais destacamos: a possibilidade de acesso a páginas inadequadas à idade, ou, aproveitamento, por criminosos, da inocência das crianças. A proliferação de redes sociais veio potenciar os riscos já conhecidos e atribuídos à internet. Existe um novo fenómeno que está a deslumbrar os nossos jovens adolescentes - o jogo online (ex: *poker*) – assumindo para este efeito a necessidade de trocas monetárias reais. Existem outros mais inofensivos, como o *farmville*, que apesar de não impli-



**“A sua utilização [phones] na via pública aumenta consideravelmente os riscos, visto que, poderá inviabilizar a audição de um perigo, como por exemplo, a percepção do ambiente sonoro da aproximação de um veículo ou do aviso de queda de um objecto.”**

car trocas monetárias, permite comprar acessórios para se ter uma “quinta” em estado invejável.

Presentemente, discute-se se as radiações dos **telemóveis** poderão, ou não, prejudicar os utilizadores. No seio destas discussões, alguns especialistas vão alertando para o facto da estrutura óssea de uma criança ser menos densa e por este facto os efeitos do risco de radiações, neste grupo, poder ser mais grave para a sua saúde. Daí, estarem a decorrer medições de radiações na envolvente das escolas, tendo os primeiros registos ficado muito aquém dos valores reconhecidos como prejudiciais. Todavia, não nos podemos esquecer que tam-

bém aqui o poder económico do sector das telecomunicações pode influenciar o investimento em investigação nesta área.


Outra realidade actual é a música portátil. Os **phones** são hoje companhia inseparável das crianças e adolescentes. Em

**“A proliferação de redes sociais veio potenciar os riscos já conhecidos e atribuídos à internet.”**

muitos casos, para além da violência verbal utilizada nas canções é também o próprio volume de som que agride o sistema auditivo, quando presente um elevado nível de exposição. A sua utilização na via pública aumenta consideravelmente os riscos, visto que, poderá inviabilizar a audição de um perigo, como por exemplo, a percepção do ambiente sonoro da aproximação de um veículo ou do aviso de queda de um objecto.

A evolução, nesta matéria, é tão rápida que nem sempre os pais – na maior parte das vezes ocupados com as suas carreiras profissionais – têm disponibilidade de tempo para se actualizarem no que concerne às consequências desses perigos na saúde e segurança dos seus filhos.

O nosso artigo não objectiva aconselhar quanto a procedimentos a adoptar, mas antes deixar expresso este entendimento que auxilie e alerte os pais e encarregados de educação para determinados perigos e riscos de segurança infantil e juvenil, e que pelas mais variadas razões, ainda não os tenham identificado.

As TIC são o futuro, nelas está sustentada a evolução do mundo, mas também escondem demasiados e novos perigos para as nossas crianças. Como progenitor, procure estar atento, comece por visitar os sítios on-line aqui expressos, informando-se e actualizando-se! 

**Sítios a visitar:**

<http://www.apsi.org.pt/>

[http://www.pj.pt/htm/noticias/alerta\\_internet.htm](http://www.pj.pt/htm/noticias/alerta_internet.htm)

[www.juliosantos.net/forum](http://www.juliosantos.net/forum)

<http://www.miudossegurosna.net/>

<http://www.minerva.uevora.pt/internet-segura/>

## Os professores face ao *bullying*: meros observadores ou intervenientes activos?



Os professores deverão adoptar comportamentos ajustados à escola «dita inclusiva», uma vez que esta poderá ter o papel de filtro social do fenómeno *bullying* – mas...faltam recursos humanos!

### **B**ullying: o que é e quando começou?

Apesar de ser um termo relativamente recente, o *bullying*, ou acto de maltratar verbal, física ou emocionalmente alguém, sentido como inferior pelo indivíduo que pratica os maus-tratos é, provavelmente, tão antigo como o próprio homem.

Pode variar entre a simples provocação verbal até actos extremos, como assassínio, e pode resultar em traumatismos graves e até conduzir ao suicídio.

Verdadeiramente novo é o nosso olhar, sobre este comportamento, e a atenção que passámos a dispensar ao seu estudo e análise. A sociedade desenvolvida em que vivemos, mais reflexiva e preocupada com a qualidade de vida dos cidadãos a todos os níveis, “acordou” recentemente para este grave problema e para o seu impacto negativo a todos os níveis. Tenta agora estudá-lo para o compreender e consequentemente agir de forma concertada, tanto a nível de prevenção como de protecção, caminhando para a sua resolução.

### Quais os intervenientes num caso de *bullying* e porquê?

Para que exista *bullying*, tem de haver um *bullie* – aquele que provoca –, e uma vítima, - aquele que sofre a provocação. Poderão ou não haver também observadores passivos e/ou activos.

O que determina a atribuição da designação de *bullie* a alguém é o padrão repetido da provocação e não um comportamento pontual ou isolado. Todos podemos perder o controlo, mas não é natural que isso suceda com frequência, sobretudo na forma de agressão.

As vítimas são vistas pelo *bullie* como vulneráveis pelas mais diversas razões (Boletim dos Professores, Setembro de 2010):

- terem características físicas que as tornam mais passíveis de ser criticadas,
- serem excessivamente tímidas,
- serem muito protegidas pelos pais,
- bem sucedidas demais ou até, provocadoras, entre outras.

### Será o *bullying* restrito às crianças?

Não obstante ser mais comum nas cri-

## Algumas soluções:

Comportamento dos professores na escola «dita inclusiva»:

- sentir que a sala de aulas não é só um local de transmissão de conhecimentos, mas também de transmitir valores,
- mostrar carinho e compreensão pelos alunos,
- chamar a atenção dos alunos relativamente ao seus deveres mas salvaguardar também os seus direitos,
- assumir a pretensão de ser alguém em quem os alunos confiem,
- conhecer os seus alunos suficientemente,
- em situação de presença de *bullying*:
  - enfrentar o problema de imediato,
  - assumir o papel de mediador, com razoabilidade, bom senso e paciência,
  - procurar identificar e analisar a situação,
  - auscultar os intervenientes e observadores (se existirem).

anças e jovens, este comportamento pode também ser observado entre adultos, por exemplo, colegas de emprego. A sua forma terá então de ser diferente consoante o contexto em que os intervenientes se encontrem e as condicionantes inerentes a esse contexto, embora, o problema seja idêntico. O problema encontra-se no comportamento agressivo do *bullie*, e este tem como causas (Boletim dos Professores, Setembro de 2010):

- necessidade de se sentir mais forte,
- afirmação através de provocações a alguém que percepciona como mais fraco,
- e a satisfação que experimenta durante esse processo.

## A escola, palco privilegiado de *bullying*

Ao contrário do que sucedia antigamente, vivemos agora numa sociedade que preconiza uma escola para todos.

Assim, todos têm actualmente não só o direito como a obrigatoriedade de frequentar a escola, actualmente até ao final do ensino básico, mas recentemente alargado até aos 18 anos (Beane, Allan L., 2006).

A escola «dita inclusiva» assume como

**“Na maior parte das vezes é nesses intervalos movimentados, barulhentos e confusos que tudo acontece e o *bullying* começa.”**

pretensão a integração de todos, independentemente da sua diversidade, embora o problema de escassez de recursos humanos nas escolas se visone como uma grande dificuldade para a concretização desse objectivo. Pois, somente com um número suficiente destes meios humanos - docentes, pessoal técnico e pessoal auxiliar - é que a integração se pode caracterizar como real.

Estar na escola não é apenas estar na sala de aula. Estar na sala de aula é cada vez menos uma simples transmissão de conhecimentos, e passa muito mais por uma forma de transmitir valores, limites e autoridade, assim como, de carinho e compreensão. O professor deve chamar a atenção sempre que os alunos não cumpram os deveres mas deve também salvaguardar os seus direitos. Deve, em suma, ser alguém em quem o aluno possa confiar.

Os alunos procuram nos professores coisas diferentes: uns, alguém a quem responsabilizar pelas suas próprias frustrações e com quem se revoltar; e outros, o carinho e atenção que não têm, seja por que motivo for.

Os nossos alunos da escola «dita inclusiva» são provenientes de meios diametralmente opostos, sendo por este motivo muito diferentes uns dos outros. Numa mesma turma do ensino regular, podemos ter alunos com *necessidades educativas especiais* de vários tipos, incluindo alunos com deficiências físicas graves; alunos cujas famílias vivem no limiar da pobreza; alunos institucionalizados longe da família contra vontade por ordem do tribunal; alunos sem carências económicas mas com grandes carências afectivas e, eventualmente, alguns alunos que não tenham qualquer tipo de carência maior.

Cada turma é assim uma grande miscelânea e cada escola uma miscelânea ainda maior, tanto nas salas de aulas como durante os momentos de intervalo entre as actividades lectivas. Na maior parte das

vezes é nesses intervalos movimentados, barulhentos e confusos que tudo acontece e o *bullying* começa, pelas mais insignificantes e diversas razões e sem que o professor tenha tido qualquer oportunidade de observar.

Porém, a partir do momento em que entra na sala de aula, e ainda que não tenha presenciado o comportamento de *bullying*, o professor deve conhecer os seus alunos suficientemente bem para sentir quando algo está mal. A partir daí, terá a obrigação

de descobrir a razão e começar a identificar o problema, auscultando os intervenientes e se necessidade os observadores.

A identificação e análise do problema devem ser realizados tão cedo quanto possível já que o *bullying* é um comportamento aprendido que se torna tanto mais interiorizado quanto mais vezes for levado a cabo. A situação de poder e controlo dá



prazer e a própria antecipação dessa situação começa, por si só, a proporcionar um prazer quase inexplicável e involuntário ao agressor, que vai tentar repeti-la o máximo de vezes possível. O agressor, quando frustrado, reincide mais frequentemente para transferir o seu sofrimento a outrem, sentindo que controla a situação.

Depois de identificar a situação, o professor não pode “fechar os olhos”, nem ignorar, tem de sinalizar o conflito de imediato e passar a ser o seu mediador, de modo a ajudar ambos os intervenientes com intuito da sua resolução e procurando colmatar futuros conflitos. É de referenciar o papel importante do moderador, devendo assumir um papel activo com base na razoabilidade, bom senso e paciência.

Em suma, o professor terá de conseguir transmitir aos alunos a ideia de que todos devem lutar para que a escola seja um “oásis” de segurança, no meio das suas vidas tantas vezes conturbadas. 🌍

### Bibliografia

Boletim dos Professores, Nº19, Lisboa, Editorial do Ministério da Educação, Setembro, 2010.

BEANE, Allan L., *A Sala de Aula sem Bullying*, Porto, Porto Editora, 2006.

# Paulo Marques Augusto

## A «chave» para a segurança comportamental rodoviária está na educação!

Presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária é licenciado em engenharia civil. Ele é a figura representativa em Portugal, para a apresentação do planeamento e da coordenação da segurança rodoviária, onde o factor comportamental é determinante no sistema. Sendo Portugal o pior país da União Europeia em termos de sinistralidade, entre a década de 70 e década de 90, melhorou consideravelmente na última década, embora se encontre muito longe dos melhores países da EU. De acordo com Paulo Marques Augusto, existem três áreas a melhorar: «o álcool, a velocidade e o uso do cinto de segurança nos bancos de atrás». Serão estas algumas áreas a trabalhar nos sistemas de segurança comportamental implementados nas empresas quando estes concebem o trabalhador como indivíduo social. Afirma também que «a sinistralidade, em Portugal, é claramente um fenómeno masculino, e que, como objectivo preventivo estrutural, a segurança rodoviária será incluída nos manuais escolares, no 1.º, 2.º e 3.º ciclo».



[Revista Segurança Comportamental]  
**Considera que a sociedade portuguesa está ciente do poder do comportamento na segurança?**

[Paulo Marques Augusto]

Eu creio que sim, tenho fortes razões para dizer que sim. Primeiro porque muitos dos comportamentos ao longo dos anos, e particularmente na segurança rodoviária, têm vindo a alterar-se.

Temos como exemplo o cinto de segu-

atrás, discutia-se o facto de num acidente as pessoas poderem ficar presas, e desta forma, não conseguirem sair do carro. Hoje, essa situação está completamente ultrapassada. Outro exemplo são os equipamentos de retenção para crianças, tais como as cadeirinhas, que também têm uma elevada taxa de utilização. Hoje os pais sabem que para transportar as crianças devem usar os equipamentos de retenção. Dou-lhe ainda outro exemplo, o capacete de protecção, hoje quase não vê um motociclista sem uti-

média europeia, da influência que determinados comportamentos têm na segurança rodoviária, no que concerne às questões do álcool, da velocidade, da utilização de equipamentos de protecção e do uso do telemóvel. Embora tendo que realçar que uma coisa é o conhecimento, outra coisa é a prática. Estou convicto de que, nos últimos anos, têm havido mudanças substanciais ao nível comportamento, das quais este estudo é indiciador.

[RSC]

**Mas considera que esses comportamentos são originados pela obrigatoriedade do cumprimento legal ou estão enraizados já nas consciências dos condutores?**

[PMA]

Eu penso que são originados por esses dois factores, por um lado há a interiorização da necessidade de adoptar comportamentos seguros e por outro lado há obviamente também o receio da fiscalização e da aplicação da lei, portanto, os dois aspectos complementam-se. Era aquilo que falava, as pessoas estão cientes da perigosidade de determinados comportamentos o que não quer dizer que depois na prática não os pratiquem, e aí a fiscalização tem um papel importante: dissuasor e repressor. Mas eu diria que houve uma evolução nos dois sentidos, agora claro, haverá mais sensibilização em algumas áreas do que noutras. Por exemplo, a utilização do cinto de segurança e do capacete de protecção, são comportamentos já adquiridos. Temos mais dificuldade com o álcool, e temos muito mais dificuldade com a velocidade.

[RSC]

**E a velocidade é determinante, não é?**

[PMA]

A velocidade é o parâmetro mais determinante, juntamente com o álcool. Ainda não há uma percepção correcta da influência da velocidade como factor determinante para a ocorrência da maioria dos acidentes e para gravidade dos mesmos. Temos ainda muito que trabalhar no que se refere à questão da velocidade, do álcool e também da utilização dos equipamentos de segurança, como o cinto de segurança nos bancos de trás. Esta última questão está relacionada com a ideia pré-concebida que a não utilização dos cintos de segurança atrás é muito menos perigosa do que a não utilização do cinto nos bancos da frente. Mas, é uma ideia completamente errada! Portanto, aqui temos um exemplo de adopção de comportamentos diferenciados na utilização dos cintos nos bancos de trás e dos bancos da frente que tem de ser corrigida.

“Ainda não há uma percepção correcta  
 [dos portugueses] da influência da  
 velocidade na sinistralidade.”

rança, a utilização do cinto de segurança à frente, há uns anos atrás ainda havia a discussão se era um equipamento que traria mais-valias ou não. Hoje a utilização do cinto de segurança no banco da frente é quase universal, a taxa de utilização é altíssima, e não há discussão sobre se é perigoso utilizar o cinto de segurança, pois ainda há uns anos

lizar o capacete de protecção.

Recentemente, o Flash Eurobarometer publicado em Junho deste ano pela Comissão Europeia, promoveu um inquérito aos cidadãos europeus sobre segurança rodoviária e as principais causas dos acidentes. Os cidadãos portugueses são aqueles que demonstraram ter conhecimento, acima da



[RSC]

**E a posição de Portugal em relação ao contexto europeu?**

[PMA]

Portugal tem tido um relacionamento com a sinistralidade terrível. Desde os anos 70, altura em que passámos a dispor de informação sobre os acidentes de viação, Portugal foi sempre o pior país da União Europeia, apresentando indicadores de sinistralidade bastante mais elevados do que a média europeia. Chegámos a registar, nos anos 80, duas vezes esse valor. Nos últimos anos, principalmente nos últimos 10 anos, temos vindo a reduzir os nossos indicadores de sinistralidade, de tal maneira, que baixamos para metade o número de vítimas mortais em Portugal. Comparativamente aos anos 80 baixamos para um terço. Chegaram a morrer em Portugal, nos anos 80, cerca de 2600 pessoas. No ano passado, em Portugal, morreram 737 pessoas, mesmo com o facto da taxa de motorização ter aumentado quatro vezes desde essa altura. Temos melhorado muito, mas ainda estamos longe de alcançar os melhores países europeus, sendo estes também os melhores do mundo: Holanda e o Reino Unido, que apresentaram em 2008 o indicador de 43 vítimas mortais por milhão de habitantes em contraste com o nosso que foi de 83 vítimas mortais por milhão de habitantes. Estamos ainda longe desses países mas praticamente alcançámos a média da união europeia.

[RSC]

**Já não é mau.**

[PMA]

Não é mau, mas ao mesmo tempo não chega, nem de perto nem de longe. Temos que manter uma pressão muito grande, temos que fazer um esforço muito grande para conseguirmos continuar a reduzir os nossos indicadores e para nos aproximarmos o mais possível dos melhores países do mundo, o que não vai ser fácil. São países

“(...) adoção de comportamentos diferenciados na utilização dos cintos nos bancos de trás e dos bancos da frente.”

que começaram a adoptar políticas de segurança rodoviária muito activas, há vinte anos atrás, e portanto, temos algum atraso. Mas por outro lado também já conhecemos a sua experiência e vamos conseguir, com toda a certeza, saltar algumas etapas e desta forma progrediremos muito mais rapidamente.



[RSC]

**Considera que existe diferença comportamental na estrada, se estivermos perante a variável género e idade?**

[PMA]

Totalmente. O número de condutores mortos, nos últimos 10 anos, é 92% homens e 8% mulheres. Portanto, digamos que a sinistralidade é claramente um fenómeno masculino. Os homens estão envolvidos na maioria dos acidentes como vítimas, não

só como condutores mas também como peões. O escalão etário também assume um papel importante, o grupo etário que está mais envolvido, é o grupo dos jovens dos 18 aos 24 anos. Depois temos os idosos a partir dos 65 anos, principalmente como peões. Cerca de 44% das vítimas mortais em atropelamentos têm mais de 65 anos.

[RSC]

**Como justifica a existência destes números nas sondagens?**

[PMA]

Existem estudos, na área da psicologia, que apontam claramente os comportamentos dos rapazes mais propensos ao risco, por gostarem de adoptar comportamentos mais rebeldes, e à procura de novas emoções e desafios. O que aliado a uma falta de experiência, pois são condutores recém-encartados, levam a que se envolvam em muitos acidentes. Os jovens estão



no auge das suas capacidades físicas, são capazes de dominar muito bem o veículo, mas falta-lhes a experiência de condução. Apesar de tudo, nestes últimos 10 anos, comparativamente a todos os grupos etários, esta faixa etária tem vindo a diminuir mais do que as restantes, isto quer dizer que, as campanhas de sensibilização têm tido um forte impacto.

“O número de condutores mortos, nos últimos 10 anos, é 92% homens e 8% mulheres.”

Os estudos nesta área tornam-se importantes porque é com base nos resultados que são delineadas as campanhas de sensibilização. É pois fundamental conhecer o fenómeno para se determinarem as melhores estratégias de comunicação para essas campanhas.

[RSC]

**Sendo as campanhas uma das formas de intervenção do Estado. Gostaria que nos falasse como tem sido o desempenho do papel do Estado nesta matéria?**

[PMA]

A ANSR nasceu em 2007, e até essa data não havia, em Portugal, uma entidade que tivesse como missão planear e coordenar as políticas de segurança rodoviária. As entidades que existiam tinham competências próprias operacionais em diferentes áreas: na formação de condutores, na homologação de veículos, nas infra-estruturas, nos transportes, entre outras. Mas, não existia nenhuma entidade que tivesse uma missão de coordenar, que encarasse a segurança rodoviária de forma sistémica, nos 3 grandes pilares: o veículo, o comportamento humano e as infra-estruturas. É neste sistema que devemos encontrar sempre as causas e as soluções para uma melhor segurança rodoviária. E, mais recentemente, passaram a considerar-se também o socorro à vítima, e a gestão da segurança rodoviária.

Nesse sentido a primeira coisa que fizemos foi a elaboração de uma estratégia de segurança rodoviária, que foi aprovada no ano passado, e está neste momento na fase

de implementação. Nesta estratégia reunimo-nos com 12 ministérios, 30 entidades publicadas e privadas, e trabalhamos em 14 grupos de trabalho, com cerca de 120 técnicos das mais variadas áreas e ainda criámos um grupo consultivo em que várias associações e até pessoas em nome individual nos fizeram chegar os seus contributos. Foram definidos 10 objectivos estratégicos até 2015. Esses objectivos estratégicos foram rebatidos em 30 objectivos operacionais, e definidos 93 acções que estão a ser concretizadas por entidades, na maioria públicas. Em 2011 irá ser realizada uma avaliação intercalar, podendo os objectivos ser revistos. Portanto temos hoje uma estratégia multidisciplinar e interdisciplinar, que nos permite intervir a nível estrutural na melhoria da segurança rodoviária.

[RSC]

**Então o que nos quer dizer é que esta estratégia trabalha o indivíduo social no seu todo? Estão, por exemplo, em sintonia com o ministério da educação para trabalharem os comportamentos seguros dos mais novos?**

[PMA]

Estamos! Conseguimos que o ministério da educação preparasse um guião de educação rodoviária para que estas matérias sejam englobadas nos níveis pré-escolar e ensino básico. Posteriormente será alargado ao ensino secundário. Dos 30 objectivos operacionais, a educação é o nosso primeiro objectivo. Exactamente para que os nossos jovens, quando chegarem a altura de tirarem a carta, terem enraizada a educação para a segurança rodoviária. Todas as acções posteriores a essa idade, são de formação, e o impacto que possamos ter é muito menor. Já existem muitas entidades

“(...) ministério da educação prepara um guia para que estas matérias sejam englobadas no 1º, 2º, 3º ciclo.”

que trabalham nesta área, desde governos civis, câmaras, escolas de trânsito, mas o que questionamos é se de facto os conteúdos transmitidos são os mais adequados ao desenvolvimento educacional dos jovens. Portanto, o que pretendemos é trabalhar a educação de uma forma concertada.

[RSC]

**Falou que a estratégia teve por base alguns estudos.**

[PMA]

Os estudos que foram desenvolvidos foram essencialmente para conseguirmos determinar indicadores que melhor caracterizem a sinistralidade. Quanto melhor conhecermos a sinistralidade melhor poderemos actuar sobre as causas e motivos que originam os acidentes. Todos os estudos são realizados pelo laboratório nacional de engenharia civil ou por universidades. No próximo ano vamos novamente reunir os grupos de trabalho para determinar novas acções e portanto outras matérias poderão vir a ser incluídas na estratégia, incluindo novos estudos se houver necessidade.

[RSC]

**Considera que os estudos devam focalizar mais o factor humano?**

[PMA]

Eu nunca me afasto de uma abordagem sistémica, ou seja, incluindo: o veículo, a infra-estrutura e o comportamento humano. É evidente que os factores humanos têm um peso decisivo e o sistema só é complexo porque é o ser humano que conduz, mas, sempre que individualizamos estamos a afastarmo-nos da causa e da solução. O tipo de estrada e o tipo de veículo induzem comportamentos diferenciados no ser humano, conduzir na auto-estrada não é a mesma coisa do que conduzir numa estrada nacional ou em ambiente urbano. Existem ajustes nos comportamentos, se chover, se estiver sol, se for de dia ou de noite. Por estes motivos este fenómeno se torna tão complexo.

[RSC]

**E em relação às empresas. Sabemos que alguns sistemas de segurança comportamental implementados, em algu-**

**mas empresas, tratam o trabalhador como um todo, ou seja, trabalham-no como indivíduo social, onde os comportamentos rodoviários, embora de forma secundária, são também integrados. A ANSR já foi chamada a participar nesta matéria?**

Esta matéria cai na esfera da Autoridade para as Condições de Trabalho, mas isto não quer dizer que, não estejamos a preparar a nossa intervenção nessa área, sempre



mais numa perspectiva de sensibilização. A própria União Europeia detectou a área das empresas, a área do trabalho, como uma área prioritária, porque um número muito significativo dos condutores de veículos ligeiros deslocam-se por razões laborais. É pois muito importante, através das empresas, chegar a todos os condutores.

Ainda no contexto do trabalho, no que diz respeito aos veículos pesados de mercadorias, a legislação é muito apertada. A maioria das empresas deste sector já adoptaram políticas de segurança rodoviária internas, inseridas na área de segurança, higiene e saúde no trabalho. Notou-se nos últimos anos uma melhoria significativa a nível de preocupações por parte, principalmente, das empresas de transportes e mercadorias perigosas.

Tenho conhecimento que algumas em-

presas baixaram muito a taxa dos seus acidentes com a implementação destas políticas de segurança rodoviária.

[RSC]

**Para terminar, gostaríamos que deixasse uma mensagem aos nossos leitores.**

[PMA]

O bom condutor há uns anos atrás era aquele que fazia Lisboa / Porto ou vice-versa, em duas horas. O bom condutor, na actualidade, é aquele que assume uma condução segura, que cumpre a legislação, que percebe que o seu comportamento afecta o dos outros. O desafio que eu deixo a todos os leitores é que sintam orgulho em cumprir as regras do trânsito, ou seja, em serem bons condutores. 🌱

## Obstáculos dos portugueses, em segurança comportamental rodoviária

### Já ultrapassados:

- uso do cinto de segurança à frente,
- uso dos equipamentos de retenção de crianças – as «cadeirinhas»,
- uso do capacete nos motociclistas.

### Falta ultrapassar:

- o álcool,
- a velocidade,
- o uso do cinto de segurança nos bancos de atrás.

Entrevista:  
Natividade Gomes Augusto

Jornalista:  
Sandra Isabel Martins

Fotógrafo:  
Vitor Alfaia



# Suicídio e risco de suicídio: uma problemática de saúde pública

**O risco de suicídio e o suicídio é um problema de saúde pública. Para a sua prevenção ser eficaz deverá a intervenção ser multidisciplinar, dirigida para o indivíduo, a família e comunidade.**



O suicídio é o acto pelo qual o indivíduo se dá à morte, qualquer que seja a causa determinante deste acto e meio usado para o concretizar” (E. Lisle in Ramos 2000, p.94). O suicídio destaca-se como um problema perturbador na sociedade nomeadamente em indivíduos que não emitiram sinais de alerta que permitissem a intervenção de profissionais de saúde, família ou da comunidade. As faixas etárias deste fenómeno situam-se predominantemente nos jovens e idosos (Coutinho, 2006, p.153), provocando questões prementes à sociedade, como, por exemplo, quais os factores desencadeantes deste processo? Qual o papel da sociedade perante esta circunstância? Quais as intervenções a desenvolver? E estas questões tomam valor

preditivo nas situações em que não existe patologia prévia. Em alguns casos poderá ser um primeiro sintoma de patologia, ou não, e ser apenas resultado de pressões circunstanciais que conduzem o indivíduo à autodestruição, consequente de dificuldade de adaptação a contextos que se lhe afiguram como demasiado agressivos, obstaculizantes e incontornáveis a que este responde de forma desadequada e doentia pondo fim à sua existência.

Apesar do suicídio, cada vez mais, ser praticado por um grande número de indivíduos (Coutinho, 2006, p.153), ele é sempre um acto individual, ou seja, o acto é em si revelador de uma personalidade - cada indivíduo pratica-o de acordo com a sua realidade, os seus problemas, a sua forma de ver o mundo real - razão pela qual se torna difícil estabelecer condutas de intervenção

na prevenção, como, ainda, dificuldade de percepção do momento em que o indivíduo está sob maior risco. Este fenómeno terá, por isso, que ser analisado à luz de cada circunstância e de cada indivíduo, como afirma Durkheim (1996, p.275) “cada suicida dá ao acto um cunho pessoal”.

O suicídio e o risco de suicídio têm-se constituído como uma enorme problemática para a saúde pública, pelo número significativamente crescente em todo o mundo nos últimos 50 anos. É uma das três principais causas de morte na faixa etária entre os 15 e os 34 anos (OMS, 2006, p.153). Recentemente o suicídio atinge também os idosos que se sentem muitas vezes incapacitados, considerando-se inúteis, na grande maioria abandonados e afectivamente solitários.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2008, em Portugal registaram-

-se 1035 suicídios. No entanto, há especialistas que pensam que o número de suicídios poderá ser ainda superior, já que existem mortes às quais não é possível determinar

se mais eficaz se estiver sedimentada em conhecimentos e aspectos caracterizadores do suicídio e da tentativa de suicídio, conteúdos estes que poderão ajudar à com-

**“O suicídio e o risco de suicídio têm-se constituído como uma enorme problemática para a saúde pública, pelo número significativamente crescente em todo o mundo nos últimos 50 anos; é uma das três principais causas de morte na faixa etária entre os 15 e os 34 anos (OMS, 2006).”**

a causa, como por exemplo, acidentes de carro, afogamentos e outras.

Este fenómeno de tão elevada complexidade tem sido alvo de preocupação da OMS, que em 1999 lançou o SUPRE (Associação Internacional para a Prevenção do Suicídio), com objectivos de prevenção e controle do suicídio. Esta associação é constituída não apenas por profissionais de saúde, mas por pessoas representantes de vários grupos e áreas que conjugam entre si um vasto leque de competências profissionais, melhorando a capacidade de intervenção na prevenção do suicídio. Assim, o risco de suicídio e o suicídio passaram a assumir-se como um problema social que a todos preocupa, abandonando-se a ideia da natureza que se tinha até então, ou seja, ser exclusiva dos profissionais de saúde. Corroborando


**“(...) maior risco de suicídio não coincide com o auge da depressão, (geralmente marcado por apatia e uma tremenda lentidão de raciocínio), mas sim na fase seguinte, em que a inactividade começa a tornar-se menos acentuada.”**

Sampaio (1991,p.40) “o estudo do suicídio ultrapassa o âmbito da psicologia e da psiquiatria, para dever ser objecto de uma colaboração interdisciplinar”.

A intervenção multidisciplinar torna-

preensão e desenvolvimento de atitudes comportamentais enquanto seres individuais e concomitantemente como seres colectivos. O comportamento suicida não é um acto isolado, mas, pelo contrário, resulta geralmente de uma complexa interacção dos vários factores: as perturbações mentais (taxas mais elevadas para a depressão e abuso de substâncias) e factores sociais, psicológicos e ambientais e perturbações da personalidade (Coutinho, 2006, p.159). O suicídio e as tentativas de suicídio são mais frequentes em pessoas com doenças psiquiátricas; estas pessoas estão em grave e profunda depressão, contudo o maior risco de suicídio não coincide com o auge da depressão, (geralmente marcado por apatia e uma tremenda lentidão de raciocínio), mas sim na fase seguinte, em que a inactividade começa a tornar-se menos acentuada.

O conhecimento dos factores desencadeantes é fundamental para estabelecer um diagnóstico precoce da pessoa em risco. Para além destes, coexistem, em algumas situações, sinais e sintomas de alerta, como a confusão, dor, desespero; negação, angústia e solidão; inquietação, regressão e desesperança e sinais de baixa auto-estima. Estes mecanismos de alerta possibilitam implementar medidas para a modificação ou eliminação do comportamento suicida, evitando deste modo a autodestruição.

A OMS (2006, p.3) para além de factores desencadeantes define também factores de protecção no comportamento suicida geralmente localizados em padrões familiares (bom relacionamento e o apoio familiar); personalidade e estilo cognitivo (relações sociais, auto-conceito, auto-estima, etc.); factores culturais e sócio-demográficos. Estes factores são pilares essenciais à prevenção do comportamento suicida, daí ser crucial a sua fomentação e fortalecimento através de intervenções profissionais dirigidas para o indivíduo, a família e comunidade. 

## Os dados

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) em 2008 em Portugal registaram-se 1035 suicídios, no entanto, há especialistas que pensam que o número de suicídios poderá ser ainda superior, já que existem mortes às quais não é possível determinar a causa como, por exemplo, acidentes de carro, afogamentos e outras.



### Bibliografia

Durkheim, Émile, *O suicídio um estudo sociológico*, Lisboa, Editorial Presença, 1996.

Coutinho, Maria; Estellita-Lins, Carlos; Oliveira, Verónica, *Acompanhamento terapêutico: intervenção sobre a depressão e o suicídio*, Revista de Psicanálise Ano X, nº 18, Setembro, 2006, Universidade São Marcos, Brasil.

Organização Mundial de Saúde, *Prevenção do Suicídio: Um recurso para conselheiros*, Departamento de Saúde Mental e de Abuso de Substâncias, Genebra, 2006.

Organização Mundial de Saúde, *Transtornos Mentais e Comportamentais*, in SUPRE, Prevenção do Suicídio: Manual para Professores e Educadores, Departamento de Saúde Mental, Genebra, 2000.

Sampaio, D., *Ninguém Morre Sozinho*, in O adolescente e o Suicídio, Lisboa, Editorial Caminho, 1991.

## Factores de risco sísmico na perspectiva leiga



Ajustar a  
legislação aos  
valores daqueles  
que precisam de  
ser protegidos dos  
perigos será uma  
forma de dar lugar  
a novos padrões  
de relacionamento  
entre ciência e a  
sociedade.

**R**esumo<sup>1</sup>  
Discutem-se os pressu-  
postos nos quais estão  
ancoradas as representa-  
ções sociais sobre o risco  
sísmico.

**Palavras-chave:** Perigo; Risco; Avaliação;  
Incerteza; Indeterminância.

### “Indeterminância” e multidimen- sionalidade do conceito de risco

A dicotomia entre conhecimento científico e conhecimento leigo, juntamente com a imperfeição das predições científicas, colocam o público leigo numa situação de dupla prisão? (Beck, U., 2000). Simultaneamente, dependentes do conhecimento dos especialistas, mas com falta de confiança neles (Wynne, B., 1992). Sendo o resultado desta insegurança o medo – uma espécie de ansiedade que John Maguire (1996) refere.

A partir de uma análise estatística do dis-

curso recolhido em oito grupos focalizados conduzidos com público leigo obtivemos os resultados que de seguida se discutem. Num factor, designado “co-responsabilização” – o risco e a responsabilidade, a confiança e a segurança aparecem intrinsecamente intersectados, dando conta da responsabilidade individual, institucional e social dos actores envolvidos. Do estado ao cidadão, é atribuída importância à protecção civil e aos bombeiros na ajuda e informação; aos comités de ética na diferença de opiniões científicas, sobretudo para o caso das experiências científicas; às comissões de aconselhamento político, compostas pelos mais diversos actores, desde os especialistas aos psicólogos e sociólogos bem como a igreja, seguradoras, profissionais de comunicação e incluindo o cidadão comum. É ainda salientada, como medida de prevenção, a necessidade de regulamentação e fiscalização, pelas autarquias, na construção.

Um outro factor, designado “imagens –



memória”, revela-nos o conteúdo semântico das imagens associadas ao fenómeno sísmico, remetendo para pânico, medo, horror, morte, destruição e impotência pelo facto de não saber o que fazer e/ou por considerarem que o homem não tem capacidade para intervir na natureza. Este factor demonstra, ainda, um conhecimento quanto às diferenças geológicas entre as cidades de Lisboa e Porto no que diz respeito à propensão para sismos, e um conhecimento da incapacidade de previsão sísmica por parte dos cientistas, requerendo medidas de informação ao público, sobretudo de comportamento a ter em caso de perigo, nomeadamente os exercícios de simulação. São, também evidentes, noções de probabilidade (não condicionada), bem como são patentes as dúvidas quanto às vantagens de um alerta precoce em face do reduzido estado actual de conhecimento do público quanto ao fenómeno.

O entendimento intuitivo do risco emerge como conceito multidimensional, de acordo com as percepções das ameaças às relações sociais familiares tais como as estabelecidas nas comunidades e economias locais, mais do que com as ‘magnitudes numéricas de perigos físicos’ (Kahnenman, D. e Tversky, A., 1973), ou cientificamente definidos (Douglas, M., A. Wildavsky, 1982), conjugando, ainda, a noção de fatalidade e impotência face à natureza. O risco é, também, visto como um fenómeno de consciência e decisão, e não apenas como uma realidade do mundo externo aos indivíduos (Luhmann, N., 1993). Um diálogo entre peritos, partes interessadas, legisladores e público começa a ser reclamado, num esforço conjunto à concretização de três objectivos: incluir o conhecimento especializado em níveis de riscos e em métodos de redução, assegurar que as preocupações e os valores daqueles afectados pelas decisões em gestão dos riscos se-

jam integradas no processo de deliberação, e a ajustar as legislações aos valores e visões daqueles que precisam e querem ser protegidos dos perigos, promovendo uma maior consciencialização e co-responsabilização dos actores envolvidos no processo, dando lugar a novos padrões de relacionamento entre ciência e sociedade. 🌍

#### Bibliografia

- Beck, U., ‘Risk Society Revisited: Theory, Politics and Research Programmes’, In Barbara Adam, Ulrich Beck and Joost Van Loon (ed), *The Risk Society and Beyond. Critical Issues for Social Theory*. London, Sage Publications, 2000.
- Wynne, B., “Risk and Social Learning: Reification to Engagement”, In S. Krimsky and D. Golding (eds), *Social Theories of Risk*, New York, Praeger, 1992, pp. 275-97.
- Maguire, J., “The Tears Inside the Stone: Reflections on the Ecology of Fear”, In Scott Lash, Bronislaw Szerszynski & Brian Wynne (eds), *Risk, Environment and Modernity. Towards a New Ecology*, London, Sage Publications, 1996, pp. 169-188.
- Kahnenman, D. e Tversky, A., “On the psychology of prediction”, *Psychological Review*, 80, 1973, pp. 237-251.
- Douglas, M., A. Wildavsky, *Risk and Culture: an Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers*, Berkeley, University of California Press, 1982.
- Luhmann, N. Risk, *A Sociological Theory*, Berlin, New York, Walter de Gruyter, 1993.

<sup>1</sup>Este trabalho resulta da dissertação de Tese de Doutoramento em Sociologia, Especialidade de Sociologia da Comunicação, Cultura e da Educação: “Estilos de pensamento nas concepções e percepções de risco. O risco sísmico em Portugal Continental. Da Previsão à Prevenção”; no âmbito de bolsa de doutoramento, no país e no estrangeiro (Programa PRAXIS XXI - BD/13399/97, FCT), e contou com a orientação do Professor Doutor Jorge Correia Jesuino, do ISCTE e Professor Doutor António Ribeiro, da FCUL.



# Comportamento do condutor e sinistralidade: alguns números



A adopção de comportamentos de risco é transversal às classes etárias, embora perante a variável género as diferenças já se verificam.

O presente artigo pretende abordar o papel fulcral da percepção na explicação do comportamento dos condutores, uma das variáveis predictoras da intencionalidade do cumprimento da legislação rodoviária, presente na *teoria do comportamento planeado* de Ajzen e Fishbein e suas implicações na sinistralidade. Para o efeito, com base nos dados estatísticos de sinistralidade de 2007 e 2008, equacionam-se as temáticas de género e idade, colocando a tónica na transversalidade socio-demográfica deste fenómeno da modernidade recente.

A condução é uma actividade extremamente complexa que requer a elaboração de uma sucessão de operações/tarefas, com implicação ao nível de três dimensões do funcionamento psicológico: Cognitiva (*saber-saber*, conhecimentos sobre a tarefa da condução); Experiencial (*saber-fazer*, a sua operacionalização) e; Emocional (*saber-ser*, a atitude, o comportamento, o outro,

a correcta partilha do espaço rodoviário). Colocar estas três dimensões no centro da tarefa da condução (previsão, decisão e acção), exige que o condutor esteja em plena posse de todas as suas capacidades físicas e psicológicas. Daí que, qualquer comportamento menos adequado possa assumir um carácter de gravidade.

No entender de vários autores, as transgressões são sobretudo determinadas por factores motivacionais e atitudinais. Um dos modelos teóricos mais utilizados na tentativa explicativa da predição da intenção de cumprir ou não a legislação rodoviária é a



teoria do *comportamento planeado de Ajzen e Fishbein* que postula o papel central da intenção nos comportamentos em função de atitudes.

Apesar de muitas variáveis concorrerem como preditoras da respectiva intencionalidade, como as atitudes, os traços de personalidade, a crença, os valores, abordar-se-á de forma mais direccionada a questão da percepção, uma vez que é a percepção que as pessoas utilizam na explicação do seu comportamento e dos outros, sendo esta uma das preocupações mais marcantes na área da psicologia social.

A maioria dos condutores percebe a suas próprias capacidades de condução como sendo superiores às dos outros, nelas confiando em demasia (situação disposicional), em detrimento das condições externas, o que se torna verdadeiramente assustador, uma vez que ao sobrestimarem as suas capacidades, subestimam os riscos inerentes, tornando-se menos cuidadosos na partilha do espaço rodoviário, acabando por se reflectir em muitas das transgressões

**“Os processos de modificação do comportamento do condutor constituam uma tarefa difícil, uma vez que as pessoas fazem uma análise de si próprias muito diferente da forma como vêem os outros.”**

cometidas. No entanto, este quadro perceptivo sofre um *volte face*, quando algo corre mal (um acidente, por exemplo), remetendo de imediato para o paradigma inicial de atribuição causal face aos nossos comportamentos - residir menos em nós (situação disposicional) e mais na situação externa - os outros condutores, que conduzem de forma perigosa, o mau estado das vias, as condições atmosféricas, e por aí adiante, num infundável desfilar de razões e desculpas.

Daí que, os processos de modificação do comportamento do condutor consti-

tuam uma tarefa extremamente difícil, uma vez que as pessoas fazem uma análise de si próprias muito diferente da forma como vêem os outros. Ao considerarem-se conscientes, cumpridoras das regras estabele-

não poderá ser isolada do acesso historicamente mais recente a práticas socialmente (quase) confinadas ao sexo masculino. De facto, a matéria empírica traduz inexoravelmente a construção social da realidade

## “A condução requer três dimensões do funcionamento psicológico:

- **Cognitiva:** Saber-saber, conhecimentos sobre a tarefa da condução,
- **Experiencial:** Saber-fazer, a sua operacionalização,
- **Emocional:** Saber-ser, a atitude, o comportamento, o outro, a correcta partilha do espaço rodoviário.”

cidas e isentas de erros, facilmente se compreende a dificuldade em concretizar os objectivos das campanhas, dado que vai servir normalmente para as pessoas pensarem que todas estas acções se devem aplicar aos outros, dado que elas próprias já cumprem correctamente as mensagens sensibilizadoras veiculadas.

A subjectividade das auto-avaliações contracena, infelizmente, com a objectividade dos números da sinistralidade rodoviária. Neste âmbito, e em demasiados casos há, de facto, muitas razões e desculpas a elencar. As estatísticas mostram-nos que, embora a evolução seja satisfatória, muito há a fazer nos planos preventivo (pedagógico e educativo) e punitivo.

Comparativamente com os outros utentes da via, o condutor é o agente do “xadrez” rodoviário investido de mais poder, que lhe é conferido instrumentalmente pela condução de veículos com maior ou menor massa física e potencialmente fatais para todos os outros utentes. Desta premissa sobrevém a relevância das decisões e práticas destes actores, cujas performances se reatam à maior ou menor segurança rodoviária. A adopção de comportamentos/práticas de risco parece ser proporcionalmente transversal à pirâmide etária, assumindo contornos distintos de acordo com o perfil/tipologia idiossincrático, social e demográfica de pertença do actor. De acordo com os dados de sinistralidade de 2007 e 2008 da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, as distribuições etárias dos condutores intervenientes em acidentes com vítimas mostram-nos um desenho ligeiramente distinto no que respeita à questão de género sendo que, o sexo feminino exhibe uma média inferior à do sexo masculino (≈36 anos vs ≈40 anos). Conceptualmente, esta diferença de médias estará compreendida na menor adopção de comportamentos de risco no sexo feminino, matéria que

(Berger, Luckmann, 2004).

Estatisticamente parece não existir correlação entre a idade e a gravidade das lesões. Os dados sugerem que não há tendência estatisticamente significativa para correlacionar a maior ou menor gravidade das lesões com este ou aquele nível etário. Não obstante a adopção de comportamentos de risco estar perfeitamente definida na litera-



tura como práticas associadas, preferencialmente, aos escalões mais jovens, a estatística mostra-nos um cenário mais “democrático” no que concerne ao número de condutores vítimas. Ancorada à exposição/construção do próprio risco, a mudança de práticas dos condutores será de indelével importância sendo que, matérias como o cumprimento integral do corpo normativo e a percepção objectiva desse risco assumem um papel preponderante para quem, de facto, tem poder para alterar esta conjuntura. 🌍

### Bibliografia

AJZEN, I. ; FISBEI, M, *Understanding Attitudes and Predicting Social behaviour*, Englewood-Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1980.

SOUSA, E. ; FERREIRA, A., *Perspectivas Divergentes para os Acidentes Rodoviários: Uma Análise Atribucional*, in Actas do Seminário Multidisciplinar sobre Segurança e Sinistralidade Rodoviária, Lisboa, ISPA, 1992, pp. 69-80.

BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas, *A Construção Social da Realidade*, Petrópolis, Editora Vozes. 1998.

<sup>1</sup> Psicóloga. Unidade prevenção rodoviária da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.  
<sup>2</sup> Socióloga. Unidade prevenção rodoviária da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

**Fotografia europeia e nacional dos riscos psicossociais:** apresentação dos resultados do inquérito europeu às empresas sobre novos riscos emergentes.



## **Falta acção a Portugal, embora se preocupe com os novos riscos emergentes!**

Portugal ocupa o 1.º lugar dos países EU-27 ao nível da preocupação com as questões do *stress* no trabalho e violência ou ameaça no trabalho e o 2.º lugar ao nível da intimidação ou assédio no trabalho, mas encontra-se em 26.º lugar ao nível da % de procedimentos implementados.

O presente texto tem por objectivo apresentar os principais resultados do recente inquérito europeu às empresas sobre novos riscos emergentes realizado pela *European Agency for Safety and Health at Work* (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, EU-OSHA), realçando em especial os resultados médios europeus e os de Portugal. O crescente estudo dos novos riscos psicossociais no trabalho advém da necessidade de que os decisores políticos e sociais têm de dar resposta às indicações da União Europeia (e.g., Directiva-Quadro 89/391/CEE) que prevê que todos os trabalhadores da Europa experienciem níveis elevados de saúde e segurança no trabalho. No sentido de dar continuidade a este caminho a EU-OSHA, realizou em 2009, este inquérito que envolveu 28649 entrevistas a dirigentes de empresas e 7226 entrevistas a representantes em matéria de segurança e saúde em 31 países, UE-27, acrescida da Croácia, da Noruega, da Suíça e da Turquia (contudo, apresentamos os resultados da EU-27) a diferentes sectores de actividade. O inquérito "(...) explores the view of managers and workers' representatives on how health and safety risks are managed at their workplace" (p. 11), com o objectivo de caracterizar as políticas na área da saúde e segurança no trabalho em diferentes países e sectores, tentando com isto identificar os factores que facilitam ou dificultam a implementação de práticas positivas, bem como os desafios ainda presentes neste contexto.

O relatório pode ser estruturado em duas grandes secções, por um lado, (1) a caracterização do sistema de gestão das práticas de segurança e saúde no trabalho (SST), e por outro (2) a caracterização em matéria de riscos psicossociais especificamente. Os valores apresentados neste texto referem-se à % de empresas.

## Secção 1 - Resultados de caracterização do sistema de gestão de práticas de SST

(capítulos 2 e 4 do relatório)

### As empresas têm políticas formais de saúde e segurança ocupacional?

76% das empresas da EU-27 recorre a políticas formais ao nível da SST, 33% dos inquiridos acredita que essas políticas têm um grande impacto na SST do seu local de trabalho e 52% que tem algum impacto. Em Portugal as empresas ainda não têm políticas implementadas, sendo que Portugal ocupa o 23.º lugar ao nível dos países com políticas formais de SST implementadas.

### Quais as principais razões para as empresas não implementarem políticas de saúde e segurança no trabalho?

As duas principais razões apontadas são: "não é necessário, tendo em conta os riscos de SST" (54%) e "falta de competências" (51%).

### Qual o processo e conteúdo das avaliações de risco nas empresas?

87% das empresas europeias realiza avaliações de risco, sendo este valor ainda mais expressivo em empresas que têm representantes de SST. 36% das empresas recorre a empresas externas para

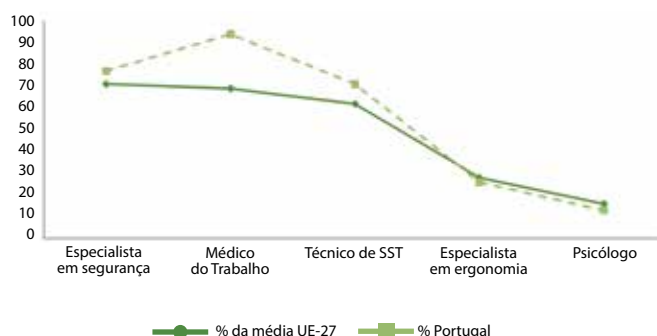
a realização das avaliações. Os conteúdos mais avaliados: 96% equipamentos e local de trabalho e 75% forma de organização do trabalho.

Os resultados apontam que Portugal está a caminhar para uma cultura de avaliação de riscos, ocupando o 6.º lugar ao nível da realização de avaliações de risco e o 3.º lugar ao nível da realização de avaliações de risco feita por entidades externas.

### Qual o corpo técnico que se ocupa das questões SST nas empresas?

A nível europeu o técnico mais frequente é o especialista em se-

Gráfico 1 – Serviços de SST utilizados na EU-27 e em Portugal



gurança e o médico do trabalho. Em Portugal os profissionais mais frequentes são os mesmos, mas na ordem invertida.

Este resultado deve-se a uma abordagem tradicional dos riscos muito voltada para as questões da saúde e sinistralidade físicas.

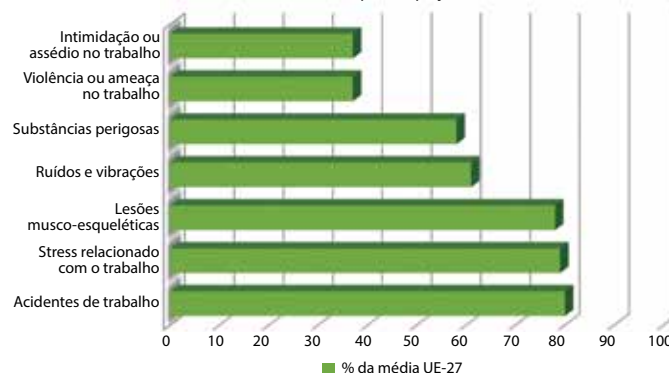
### Qual o grau de envolvimento da gestão: direcção e chefias intermédias?

Nas empresas europeias, 40% refere que as questões de SST são discutidas em reuniões de direcção e 75% refere que a chefia intermédia está envolvida nas questões de SST. Em Portugal, o caminho parece ainda estar por desbastar, pois ocupa 24.º lugar ao nível dos países em que as questões de SST são discutidas em reuniões de direcção, este resultado mostra que esta temática ainda não tem relevo suficiente para ser considerada como importante nas reuniões de direcção. Portugal ocupa 15.º lugar ao nível do envolvimento das chefias intermédias.

### Quais os principais riscos alvos de preocupação?

Os acidentes de trabalho são o alvo de maior preocupação (80%),

Gráfico 2 – Riscos alvos de preocupação na EU-27



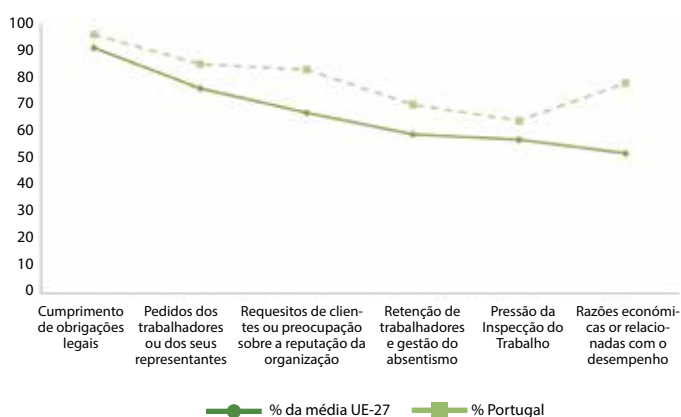
1 – Psicóloga. Mestre em psicologia social e das organizações. Doutoranda em psicologia na ISCTE-IUL. Investigadora no centro de investigação e intervenção social. Professora assistente no Instituto Piaget.  
2 – Socióloga. Investigadora social. Técnico superior de segurança, higiene e saúde. Auditora 18001

seguido do *stress* laboral (79%) e as lesões músculo-esqueléticas (78%). Estes resultados apontam para a importância crescente dos riscos psicossociais.

### Impulsionadores do sistema de gestão de práticas de saúde e segurança no trabalho.

Ao nível dos impulsionadores Portugal segue o padrão europeu, sendo a principal razão o cumprimento de obrigações legais e a segunda os pedidos dos trabalhadores ou dos seus representantes.

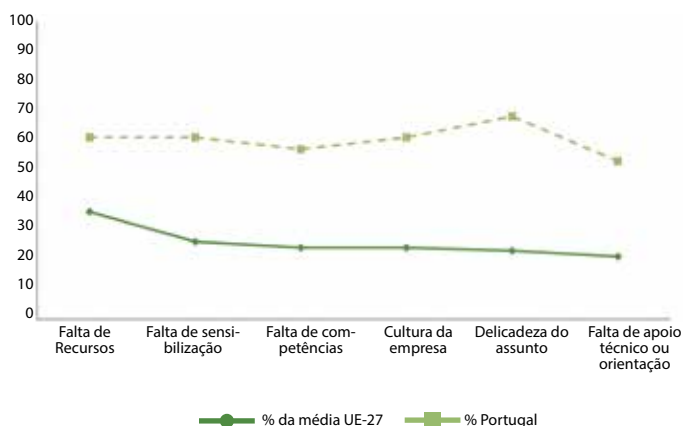
Gráfico 3 – Impulsionadores de SST na EU-27 e em Portugal



### Quais as barreiras ao sistema de gestão de práticas de saúde e segurança no trabalho?

Na EU-27 a falta de recursos como tempos, pessoal ou verbas (36%) emerge como principal barreira, seguida de falta de sensibilização (26%). Em Portugal sobressai como principal barreira a delicadeza do assunto (68%).

Gráfico 4 – Barreiras para SST na EU-27 e em Portugal



## Secção 2 - Resultados de caracterização dos riscos psicossociais (capítulo 3, 4 e 5)

### Há preocupação com os riscos psicossociais?

Portugal ocupa o 1.º lugar dos países EU-27 ao nível da preocupação com as questões do *stress* no trabalho e violência ou ameaça no trabalho e o 2.º lugar ao nível da intimidação ou assédio no trabalho.

### Quais os factores que contribuem para os riscos psicossociais?

Os principais factores são, a pressão de tempo (52%), assim como, ter de lidar com clientes difíceis (50%). São também estes factores que sobressaem em Portugal (64%; 53%). De realçar que em todos os factores considerados Portugal apresenta valores superiores à média EU-27.

Gráfico 5 – Principais causadores dos riscos psicossociais na EU-27 e em Portugal

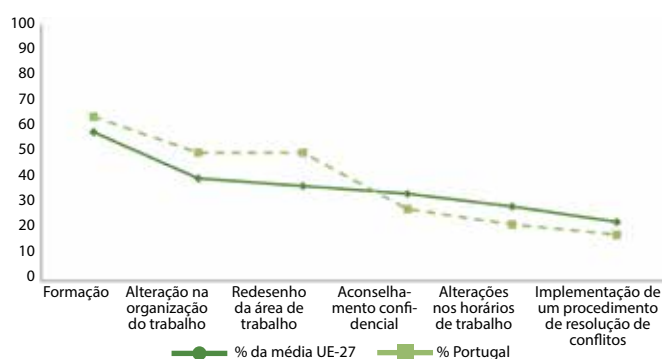


### Quais as iniciativas e medidas de gestão dos riscos?

26% das empresas europeias declara ter procedimentos implementados relativos ao *stress* profissional, 26% possui procedimentos face à violência ou ameaça no trabalho e 30% relativamente à intimidação ou assédio no trabalho. A formação (58%) destaca-se como sendo a medida privilegiada para lidar com os riscos.

Apesar de Portugal estar entre os países com maiores preocupações ao nível do *stress* encontra-se em 26.º lugar ao nível da % de procedimentos implementados para lidar com o *stress*. As medidas para lidar com os riscos seguem a mesma tendência europeia de privilegiar a formação (64%).

Gráfico 6 – Medidas tomadas para lidar com os riscos psicossociais na EU-27 e em Portugal



“Em Portugal, o caminho parece ainda estar por desbastar, pois ocupa 24.º lugar ao nível dos países em que as questões de SST são discutidas em reuniões de direcção.”

### Quais os impulsionadores da gestão dos riscos psicossociais?

Quer a nível europeu (63%), quer a nível nacional (68%) o cumprimento de obrigações legais é o impulsionador destacado para a gestão dos riscos psicossociais.

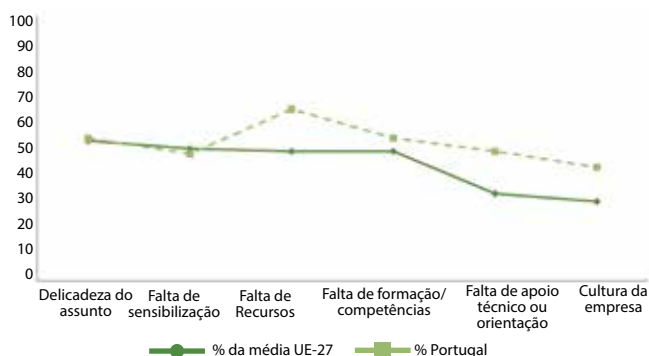
Gráfico 7 – Principais impulsionadores da gestão de riscos psicossociais na EU-27 e em Portugal



### Quais as barreiras à gestão dos riscos psicossociais?

A nível europeu a delicadeza do assunto (53%) e a falta de sensibilização (50%) surgem como principais barreiras à gestão dos riscos psicossociais. Em Portugal é de salientar a falta de recursos como tempos, pessoal ou verbas (65%), falta de formação e/ou competências (54%) e a delicadeza do assunto (54%). De salientar que as empresas portuguesas assumem nas várias barreiras valores superiores à média das empresas europeias.

Gráfico 8 - Principais barreiras da gestão de riscos psicossociais na EU-27 e em Portugal



### Qual o envolvimento dos trabalhadores?

Das empresas europeias 53% refere informar os empregados sobre os riscos psicossociais associados ao trabalho e os seus efeitos na saúde e segurança, 69% informa os trabalhadores sobre quem contactar em caso de problemas psicossociais associados ao trabalho, 54% refere consultar os empregados sobre as medidas a implementar e 67% encoraja os funcionários a participar activamente na implementação das medidas.

De acordo com a informação disponível no relatório as empresas portuguesas ocupam o 7.º lugar no que se refere a informar os empregados sobre os riscos psicossociais associados ao trabalho e os seus efeitos na saúde e segurança.

Mais alguns dados interessantes apresentados no relatório sugerem que as empresas de maior dimensão tendem a possuir mais políticas formais e mais avaliações de risco, possuindo pessoal interno para realizar as avaliações de risco. Recorrem a uma maior diversidade de especialistas, tendo uma maior quantidade e diversidade de procedimentos e medidas implementados. Apesar de referirem uma maior preocupação com os riscos psicossociais e de envol-

**“Em Portugal as empresas ainda não têm políticas implementadas, sendo que Portugal ocupa o 23.º lugar ao nível dos países com políticas formais de SST implementadas.”**

veram mais os trabalhadores, consideram mais difícil lidar com os riscos psicossociais do que com outros assuntos da saúde e segurança. Globalmente o relatório refere ainda que o *stress* no trabalho é a temática na qual os representantes referem ter mais necessidades de formação.



Este relatório constitui uma mais-valia no sentido de se conhecer o contexto europeu e nacional ao nível do sistema de gestão de SST e dos riscos psicossociais. Os resultados das empresas portuguesas revelam o longo caminho que há a fazer, quer ao nível da consciencialização para os riscos psicossociais, quer ao nível da gestão desses mesmos riscos. 🌱

Pode aceder ao relatório integral em:

[http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management/view)

# VAMOS CONVERSAR: influência na modificação do comportamento

**Impulsionar a mudança comportamental, é um processo contínuo e lento, tendo por base o conhecimento e respeito da parte fundamental do sistema de segurança: as pessoas!**



**R**eflexão Inicial  
 Todos nós, que nos preocupamos com as questões relacionadas com a segurança no trabalho, temos um objectivo nobre: zero acidentes!

É ou não é verdade? E o que fazemos? Algumas vezes fazemos o que nos deixam e outras o que é possível! Muitas vezes aparecem as barreiras de natureza financeira e outras as barreiras do "isso é perder tempo". Infelizmente. Vamos adquirindo competências quer em cursos especializados, quer em conferências, seminários, encontros e outros nomes mais ou menos pomposos, que nos oferecem um pouco por todo o lado, colecionamos diplomas e certificados mas depois chegados aos nossos locais de trabalho e o que realmente aplicamos? Já pararam para pensar?

A minha sensação é que andamos muito ocupados a discutir e a conceber apresentações em *powerpoint* mais ou menos atractivas que muitas vezes não têm qualquer valor acrescentado na nossa missão, nem trazem nada de aplicável para quem nos ouve, mas que nos fazem muito bem ao ego! Perdemos tempo e fazemos os outros perder tempo.

Faça o leitor o exercício. De todos esses

eventos em que participou, o que implementou na empresa onde trabalha? Honestamente! Então? Surpreso? E porquê? Porque é que isso aconteceu? De todas as ideias que teve quantas foram aplicadas? E das que aplicou quantas resultaram? De novo surpreso?

Muito bem. Então quais são as causas? Quais são as barreiras? Somos demasiados técnicos? Burocratas? Sentimo-nos defraudados porque os nossos esforços não dão os frutos desejados? Porque não conseguimos reduzir o número de acidentes?

e os equipamentos estão de acordo com as normas de segurança, os equipamentos de protecção individual (EPI's) são os adequados, há programas de segurança, acções de formação, vivemos num mundo de auditorias, consultorias, pareceres, e no entanto tudo isso parecer ser insuficiente para atingirmos o tal objectivo nobre de "zero acidente".

O que nos tem faltado? Muito provavelmente no meio de tanta técnica e na vontade de se atingir a "certificação", fazendo da certificação um fim, esquecemos o fun-

**"Conversar com as pessoas e respeitá-las é um modo de estar na vida e não uma acção isolada para mudar comportamentos."**

Vale a pena parar para pensar!  
 Na verdade há todo um manancial de leis, normas e regulamentos, as máquinas

damental: as pessoas!  
 É verdade. Existem pessoas! Com vontade própria, com sentimentos, com ideias,



inteligentes e que têm o direito (legal ainda por cima) de serem ouvidas, envolvidas, consultadas, consideradas, numa palavra: respeitadas!

Então é nesse ponto que nos encontramos. Temos competências, leis e normas, máquinas e equipamentos, métodos de trabalho, EPI's, só temos agora que dignificar as pessoas. O nosso objectivo não é o "trabalho digno"? Os zero acidentes? Então vamos a isso. Hoje!

### Conhecer as pessoas

Para começar essa nova fase só há uma solução: conhecer as pessoas. Primeiro que tudo conhecer as pessoas. Mas conhecer mesmo! Criar um clima de confiança. Nós que nos preocupamos com as questões relacionadas com a segurança no trabalho, não somos polícias, nem fiscais. Somos o

elo que influencia as decisões para que seja possível melhorar as condições de trabalho e é assim que temos de ser vistos e considerados. Quando essa relação estiver criada e sólida, claramente implementada e praticada, a eficácia de todas as acções melhora exponencialmente.

Vamos então conhecer as pessoas. Vamos conversar! Por uma cultura de segurança que exista realmente e que não seja apenas palavras sem sentido. É esse o caminho.

### Novos rumos dos programas de segurança

Na minha opinião os programas de segurança devem ser orientados para as pessoas, respondendo aos seus desejos e expectativas. Introduzo agora uma palavra que muito ouvimos e que tenho estado a evitar: comportamento!

As empresas começam a dar alguns passos no que talvez abusivamente se denomina por "programa de modificação de comportamento". Nada mais errado! Não há programas que por si só mudem o comportamento. É, praticamente, impossível modificar o comportamento duma pessoa sem a sua adesão. A mudança de um comportamento exige, em grande parte das vezes processos de decisão que só o próprio pode realizar. O que há a fazer é decorrente do conhecimento da pessoa (vamos conversar!) perceber que atitudes deram origem a determinado comportamento, e então sim, conhecendo em que componentes da atitude se deve intervir.

Portanto o correcto é dizer que se influencia a mudança de comportamento, porque como já está dito é a própria pessoa que tem de fazer essa mudança, uma vez



chegada à conclusão que ganha com isso e não outra pessoa por ela!

### Bases do sistema

Um sistema de “influência na modificação do comportamento” deve ter como bases:

- O conhecimento da pessoa;
- O reconhecimento das suas competências;

- O respeito pela pessoa;
- A motivação.

E não pode nunca ser ou parecer:

- Uma acção sem futuro, para dar mais trabalho ou para elaborar estatísticas;
- Uma diversão mais ou menos inútil para mostrar que se faz alguma coisa.

E tem de ter continuidade. Uma vez lançado um sistema destes, é para ficar. É para toda a vida. Não pode ser encarado como uma moda passageira. Passa a ser um elemento importante da cultura da empresa.

Os objectivos deste sistema têm que ser bem claros e entendíveis por todos, sendo eles:

- Melhorar a comunicação entre as pessoas;
- Aumentar os diálogos sobre segurança na empresa;
- Contribuir para a mudança de hábitos negativos;
- Contribuir para a cultura de segurança.

Queremos atingir o nosso objectivo “acidentes zero” através do conhecimento cada vez mais profundo das pessoas, o que

influencia a mudança de hábitos negativos e permitirá a prática de comportamentos seguros. É fácil? Não, não é fácil, mas, é possível. Depende de nós. Exclusivamente de nós, é muito importante: não custa dinheiro!

## “Apenas conversando com as pessoas e conhecendo-as realmente, se pode influenciar a mudança de comportamentos.”

### Vamos falar de hábitos

Um hábito é uma acção que desenvolvemos ao longo do tempo e que se transforma numa rotina e constitui para nós uma facilidade! Como rotina é executada automaticamente e é obviamente considerada por quem a executa, como sendo a melhor maneira de fazer!

Ninguém faz as coisas mal de propósito. Ninguém tem um comportamento inseguro de propósito. Ninguém se acidenta de propósito. Sem exagerar e para termos uma noção da importância destas rotinas, a maior parte do nosso comportamento é condicionado por hábitos.

Essa maneira de fazer, pode no entanto estar errada e conduzir a comportamentos inseguros. É o que em linguagem corrente chamamos de “maus hábitos”.

A pessoa está convencida que está a fazer da melhor maneira e não se mostra muito receptiva a mudar! De maneira simplista dizemos que essa pessoa é teimosa, quando na realidade não se trata disso, mas sim de métodos de trabalho pessoais que se aprenderam ao longo dos anos.

### Mecanismo de mudança

Boa notícia!

É possível mudar. Mas atenção, só é possível mudar, isto é, “reprogramar” as rotinas se cada um decidir por si fazê-lo e nunca por imposição de alguém que “decretou” a mudança. Essa é a chave. Mudamos o nosso comportamento se:

- Nos convenceremos que temos de mudar;
- Se tivermos a força de vontade necessária para garantir a mudança.

É um processo lento. Que ninguém se convença que bastam meia dúzia de conversas e pronto, já é possível abandonar um comportamento inseguro e trocá-lo por um mais seguro. Não é assim.

Conversar com as pessoas e respeitá-las é um modo de estar na vida e não uma acção isolada para mudar comportamentos. É, podemos dizê-lo, uma intervenção cultural que garante mais benefícios do que se a intervenção fosse forçada através da imposição. É um passo à frente em relação

ao “observar” e permite, uma vez realizada a mudança que os novos hábitos fiquem solidamente implementados.

Resumindo, apenas conversando com as pessoas e conhecendo-as realmente, se pode influenciar a mudança de comportamentos.

E atenção!

Todos têm que estar envolvidos e não apenas alguns! Todos os níveis hierárquicos têm de se comprometer e as “regras do jogo” têm de ser conhecidas por todos. Se isto não acontecer, é o descrédito e nada muda! 🌐

### Bibliografia

Fishbein, M., *Attitude and the prediction of behavior*, in M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement*, New York, Wiley, 1967, pp.477-492

# Os riscos do risco: tópicos para um mapeamento impressionante

Apesar da ênfase no controlo e na racionalidade instrumental, a actual hegemonia do risco probabilístico contrasta radicalmente com o horizonte das consequências e perigos globais de um mundo marcado constitutivamente pela dimensão da incerteza e do acaso.



**D**ispomos hoje de uma ampla literatura académica que nos dá conta da genealogia vetusta da noção de risco. No entanto, o entendimento que actualmente prevalece cristaliza uma acepção que é claramente tributária do contexto da modernidade. É neste quadro que se pode compreender a crescente e sistemática necessidade de conhecimentos objectivos e de um pensamento racional enquanto recursos estratégicos fundamentais, até porque o risco se cientificizou através de uma abordagem probabilística e estatística, e adquiriu um perfil técnico associado ao cálculo matemático.

Contudo, e não obstante esta clara hegemonia do risco probabilístico no contexto

da contemporaneidade, uma análise mais fina é reveladora da efectiva irrazoabilidade da presunção de controlo sobre o aleatório, na medida em que a imprevisibilidade dos acidentes – sobretudo os de cariz marcadamente tecnológicos - remete para combinações indeterminadas e inesperadas de causas que são produtoras de novos factores de complexidade e incerteza, donde se conclui que as metodologias da análise de risco face aos contextos de incerteza são manifestamente inadequadas. Desde logo porque o horizonte de consequências e perigos globais contrasta radicalmente com as promessas de controlo subjacentes aos discursos públicos dos domínios periciais responsáveis pela sua avaliação e gestão.

Um outro nível de problematização relativamente ao risco diz respeito à sua fre-

quente reificação com base no pressuposto positivista da sua pretensa objectividade, o que não só tem conduzido a uma secundarização da contextualidade social subjacente às diferentes lógicas que organizam as percepções leigas e profissionais sobre os diversos tipos de risco, como também tem contribuído para a perpetuação da distinção artificial entre riscos “objectivos” e a “subjectividade” da percepção dos riscos. Neste entendimento, enfatiza-se uma concepção de actor humano circunscrita à ideia de um agente racional que deve estar engajado no evitamento do risco procurando controlar a sua vida através de escolhas racionalizadas que asseguram um *corpo civilizado* e subtraído às vicissitudes do acaso e do destino. Esta concepção tão categórica cristaliza uma representação dos indivíduos

como vivendo permanentemente num estado de alerta, de medo, vulnerabilidade e de ansiedade face às incertezas dos múltiplos riscos de que se supõe que estão (ou deverão estar) constantemente conscientes. Nas situações em que essa preocupação com o risco não ocorre, ou ocorrendo, dá lugar a resistências ou a relações dissonantes com as orientações periciais, tende-se a presumir a irracionalidade das percepções sociais.

O que a este respeito deve ser sublinhado é que as percepções do risco não podem ser isoladas dos contextos sociais, culturais e históricos em que se produzem. Até porque são, justamente, nesses contextos que as múltiplas lógicas e racionalidades que organizam as diferentes relações sociais com o risco adquirem visibilidade, tornando-as irreduzíveis a um mero resultado de diferentes recursos cognitivos e de diferentes possibilidades de acesso à informação.

Por fim, e não menos importante, é de notar que face ao protagonismo que o critério da prova estatística tem vindo a assumir no âmbito da abordagem epidemiológica, torna-se cada vez mais evidente o papel consolidado do risco nas novas metodologias científicas com enfoques populacionais. No entanto, têm surgido a esse respeito algumas reservas quanto a esse potencial de aplicabilidade, dado que as agendas de investigação que estão na base das políticas

de promoção da saúde confrontam-se regularmente com os problemas de “tradução” para as populações concretas e para as circunstâncias locais dos contextos de intervenção. Tal significa que tende a prevalecer uma preocupação mais orientada para a “validade interna” dos próprios estudos e das investigações, em lugar de um esforço de adaptação que permita mitigar as discrepâncias decorrentes das tentativas de generalizar as melhores práticas à heterogeneidade dos vários contextos e populações (“validade externa”), o que poderia passar, por exemplo, por modalidades de participação por parte das populações e das comunidades em causa.

Em suma, e de um modo muito impressivo, a brevidade quase telegráfica destes apontamentos limitaram-se a servir o propósito de tentar ilustrar a complexidade subjacente a um conceito que embora pareça tão estável e unívoco encerra, no entanto, um carácter multidimensional e polissémico que deve aconselhar-nos, por um lado, a um esforço de estudo e investigação mais amplo e integrado com vista à melhor análise e compreensão das suas várias facetas, e por outro, a uma postura de maior precaução face à complexidade dos problemas que tendem a desafiar de forma tremendamente séria o horizonte da nossa segurança ontológica. Talvez o maior risco do risco seja, justamente, a tendência para



nos conduzir a uma espiral de ansiedade e controlo fundada na obstinação em torno das promessas de restauração simbólica da ordem num mundo marcado constitutivamente pela dimensão da incerteza e do acaso e por múltiplas lógicas compósitas no modo como lidamos e integramos essa experiência inquietante na vida social humana. 🌍



Universidade do Minho University of Minho Guimarães – Portugal



**sho 2011**

Colóquio Internacional de  
**Segurança e Higiene Ocupacionais**

International Symposium on  
**Occupational Safety and Hygiene**

**10 e 11 de Fevereiro February 10th and 11th**

Programa actualizado e outras informações em <http://www.sposho.pt/sho2011>



# Os comportamentos de assédio moral no trabalho e suas consequências nas vítimas

O assédio moral no trabalho é um assunto ignorado em Portugal, por razões de natureza diversa. No entanto, ele diz respeito ao dia-a-dia profissional de muitos trabalhadores e organizações.

O assédio moral no trabalho é um assunto ignorado em Portugal, por razões de natureza diversa. No entanto, ele diz respeito ao dia-a-dia profissional de muitos trabalhadores e organizações, directa ou indirectamente. Não porque as práticas de assédio moral estejam generalizadas - *afirmação para a qual não existe sustentação empírica* - mas porque o desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos é vital para a competitividade das organizações e para a realização pessoal dos seus colaboradores a todos os níveis. A pressão competitiva, os prazos a cumprir, os objectivos a alcançar dentro da previsão orçamental, a redução de custos e o aumento da produtividade, a indefinição de procedimentos, as margens de lucro a garantir, a

avalanche de solicitações diárias que requer atenção de forma continuada e divergente, são um risco permanente da ocorrência de stress profissional e da degeneração dos ambientes de trabalho e dos níveis de produtividade. Daí até ao conflito interpessoal não reflectido e gratuito, a formas organizadas de pressão excessiva e ilegítima ou ao cultivar de atitudes deselegantes e abusivas, a fronteira pode ser muito ténue e facilmente ultrapassada.

Do conjunto de definições de assédio moral citadas pela literatura científica (Leymann, 1996; Vartia, 1996; Einarsen, 1999; Zapf, 1999; Hoel e Cooper, 2000; Salin, 2001; Piñuel, 2001; Hirigoyen, 2002), destacam-se três dimensões relevantes para delimitar o seu significado. A primeira diz que o assédio moral se caracteriza pela ocorrência de comportamentos de agressão, repeti-

<sup>1</sup> Mestre e doutorando em psicologia, na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

<sup>2</sup> Professor auxiliar da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Presidente da direcção da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

dos e persistentes, de forma continuada no tempo. Uma segunda dimensão revela que os procedimentos de assédio moral têm um carácter intimidante, humilhante e ofensivo. Visam romper a resistência psicológica da vítima, atentando contra a sua dignidade e desacreditando-a perante as outras pessoas, causando angústia e diminuindo o seu desempenho profissional. A terceira dimensão indica que, na situação de ser assediada, a vítima tem dificuldade em se defender. Considerados isoladamente, os actos hostis de assédio parecem inócuos pois é difícil estabelecer uma relação clara de causalidade ou intencionalidade entre a sua ocorrência e os efeitos que a vítima experimenta. Este facto, não só retira provas à vítima, como evidencia e acentua uma desproporção de forças entre a vítima e o seu agressor ou agressores. Ao contrário, quando há igualdade na relação de poder e, portanto, a

balho e de consultores da área de recursos humanos e da formação. O conteúdo do material recolhido foi analisado com duas famí-

às condições de trabalho e a isolamento e recusa de comunicação. Os atentados à dignidade foram os comportamentos hostis

## “A estratégias de *coping* mais utilizada pelas vítimas é a da confrontação com o agressor.”

lias de categorias, uma sobre os comportamentos hostis de assédio moral no trabalho (Hirigoyen, 2002), e outra sobre as estratégias de *coping* (Lazarus e Folkman, 1984).

No Quadro 1, são apresentados os comportamentos relatados pelos sujeitos, sendo de notar que todos foram submetidos a todas as categorias de comportamentos hostis, tendo todos sido alvo de atentados

mais praticados, em segundo lugar, pelos agressores. Só um sujeito foi alvo de violência verbal, com gritos e ameaças de violência física.

Os mesmos resultados (Quadro 2) indicam que as vítimas de assédio moral utilizam, preferencialmente e de forma combinada, as estratégias de confrontação e de distanciamento, seguida da procura de



possibilidade objectiva de a pessoa se defender, não existe assédio, mesmo que se possa instalar uma relação muito conflituosa entre duas pessoas. Em consequência, a vítima fica cada vez mais isolada, chegando a abandonar o trabalho, temporária ou definitivamente.

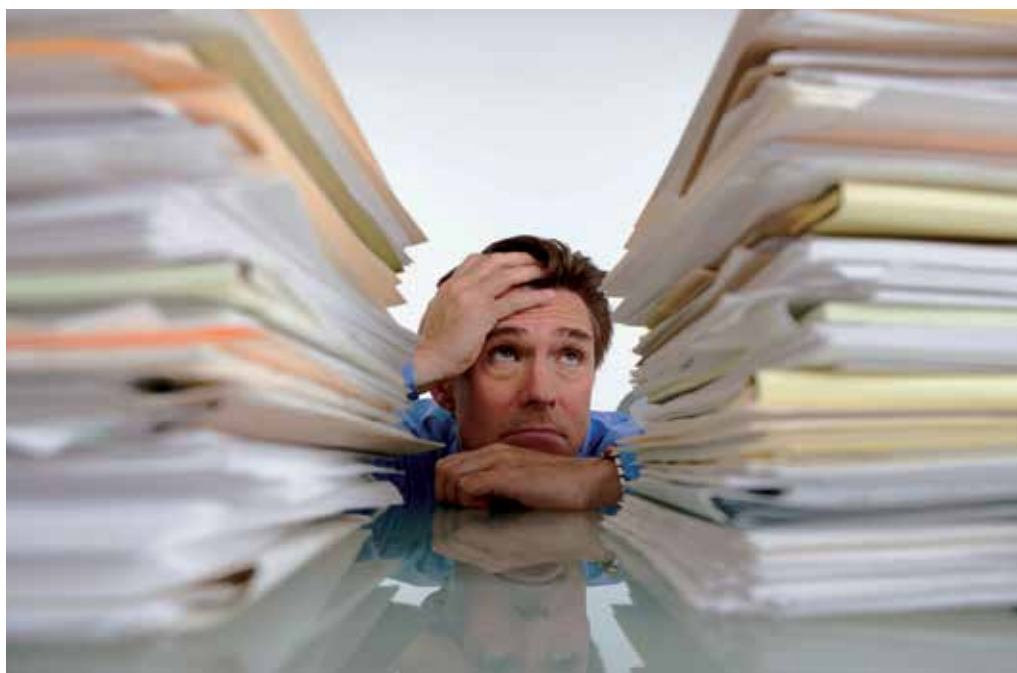
Esta investigação visava identificar: 1 - os comportamentos hostis que caracterizam as práticas de assédio moral no trabalho e, 2 - as estratégias de *coping* usadas pelas vítimas para lidarem com as agressões que lhes são dirigidas.

Foram entrevistados dez sujeitos, com recurso à metodologia das entrevistas narrativas, seleccionados entre clientes de advogados especializados em direito do tra-

Quadro 1 - Comportamentos Hostis de Assédio Moral

Categorias	Comportamentos Hostis
Atentados às Condições de Trabalho	Criticar o trabalho da vítima de forma injusta ou exagerada, de modo contínuo. Retirar o trabalho habitual, não atribuindo novas tarefas ou atribuindo tarefas inúteis. Retirar autonomia, impedindo as suas iniciativas e controlando-as excessivamente. Pressionar para não deixar a vítima beneficiar de direitos: feriados, horários, prémios, etc. Bloquear promoções, ocultando competências ou dando informação errada. Retirar o acesso a instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc. Contestar, sistematicamente, todas as decisões da vítima questionando-a e contrariando-a. Ocultar informações imprescindíveis e necessárias à realização do trabalho.
Isolamento e Recusa de Comunicação	Evitar qualquer contacto (visual ou gestual), excluindo a vítima das actividades sociais. Atribuir-lhe um local de trabalho isolado e fisicamente afastado dos colegas. Ignorar a presença da vítima, dirigindo-se exclusivamente aos outros. Deixar de falar com a vítima, tanto o superior hierárquico como os colegas. Proibir a vítima de falar com os seus colegas.
Atentados à Dignidade	Menosprezar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados. Difundir boatos e calúnias, falsas e infundadas, sobre a vítima
Violência Verbal, Física e Sexual	Ameaçar, verbalmente, a vítima de violências físicas. Gritar ou ralar com vítima em voz alta de modo a intimidá-la.

Quadro 2 - Estratégias de coping utilizadas pelas vítimas	
Estratégias de Coping	%
Confrontação	39
Distanciamento	19
Procura de Suporte Social	14
Planificação	11
Autocontrolo	8
Aceitação	6
Reinterpretação	3
Fuga	0



suporte social.

Concluimos, em primeiro lugar, que este conjunto de pessoas revela utilizar preferencialmente a estratégia confrontativa logo seguida da de distanciamento. Sendo de realçar que a confrontação do agressor foi a mais utilizada por todos. Possivelmente, foi a utilização combinada da confrontação e do distanciamento que permitiu aos sujeitos ou aguentarem durante

frontação e distanciamento, revela que os sujeitos marcaram a sua posição confrontando o agressor no momento do ataque ou logo a seguir a ele. Depois optaram por continuar o seu trabalho sem procurarem novos confrontos nem se deixando dominar pelo assunto. Mas, ao mesmo tempo, não usando a estratégia de aceitação, mostrando que para estes sujeitos é claro de que lado estava a responsabilidade da práti-

e na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, temos uma indicação, de carácter prático, acerca de conjuntos de competências a desenvolver nos colaboradores das organizações e de valores a introduzir na cultura organizacional. Por outro lado, alguns grupos de profissionais podem melhorar a sua eficácia se utilizarem estes conjuntos de informações, nomeadamente os que podem intervir no apoio às vítimas de assédio moral e às organizações onde ele ocorre: profissionais da área do direito e da justiça (advogados e magistrados), da área da saúde (psicólogos, médicos de família, de medicina do trabalho e psiquiatras), da área de recursos humanos (dos respectivos departamentos organizacionais ou consultores externos) e sindicalistas. 🌐

**“(...) os procedimentos de assédio moral têm um carácter intimidante, humilhante e ofensivo. Visam romper a resistência psicológica da vítima (...) causam angústia e diminuindo o seu desempenho profissional.”**

um número tão elevado de anos os comportamentos hostis que lhes eram dirigidos ou, ao contrário, não os terem tolerado e saído da organização assim que lhes foi possível legalmente. Acresce o facto de todos terem recorrido à procura de suporte social com destaque para o suporte especializado dado por advogados, mas também por médicos e familiares, como um recurso instrumental, centrado na resolução do problema, e não no equilíbrio emocional.

A segunda conclusão diz respeito à utilização combinada das estratégias de con-

ca dos comportamentos hostis. Porém, este comportamento só parece ter sido possível porque estes sujeitos, que saíram da organização, dispunham de condições materiais estáveis que lhes permitiam sair sem sofrer acentuados prejuízos. Só um dos sujeitos – por sinal, o mais novo (34 anos) – recorreu à reinterpretação, dizendo que hoje não agiria da mesma forma na situação que despoletou o conflito.

A terceira conclusão é respeitante ao facto de se pensarmos em termos de prevenção do assédio moral nas organizações

#### Bibliografia

Hirigoyen, M.-F., *O assédio no trabalho*, Lisboa, Pergaminho, 2002.

Leymann, H., *The content and development of mobbing at work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, pp. 165-184.

Piñuel, I., *Mobbing - cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, Sal Terrae, 2001.

Vartia, M., *The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, pp. 203-214.

Zapf, D., *Organizational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work*, in *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 1999, pp. 70-85.

# Perturbações psicológicas associadas aos acidentes de trabalho



**As consequências dos acidentes de trabalho não se resumem a danos físicos e monetários... Há sequelas para a saúde psicológica e vida social.**

**E**ste artigo tem como objectivo chamar à atenção para a temática - acidentes de trabalho. Para dar início à reflexão deixo algumas questões: Qual a dimensão das consequências destes acidentes? Quais as pessoas que são afectadas quando ocorre um acidente de trabalho? Que tipo de consequências podem ter os acidentes de trabalho? Terão consequências para a saúde psicológica dos sinistrados? O que fazer para prevenir e intervir no caso específico destas consequências?

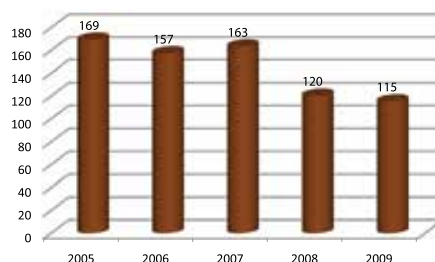
**Os acidentes de trabalho serão uma problemática?**

A análise das estatísticas de sinistralidade laboral e das suas consequências revelam claramente o quão problemáticos são os acidentes de trabalho, reforçando que estes acontecimentos constituem um problema na nossa sociedade actual (ILO, 2003), tão ou mais importante do que outros que são alvo de maior debate e reflexão.

Anualmente, um elevado número de trabalhadores perde a vida ou fica com sequelas físicas e/ ou psicológicas permanentes que afectam a sua vida pessoal, profissional, familiar e social, causando muito sofrimento a diversas pessoas. Estatisticamente estes acidentes afectam anualmente

cerca de 4% da população activa nacional (Guedes Soares et al., 2005), o que representa um valor bastante elevado. Em 2000 o nosso país esteve no topo da lista dos países da União Europeia com mais acidentes fatais (Eurostat, 2001). No ano de 2009 ocorreram 115 acidentes mortais em Portugal (ACT, 2010), apesar de se registar um decréscimo face a 2008 (120 acidentes de trabalho mortais), estes valores são alarmantes especialmente se pensarmos que poderão estar sub-registados e que, na realidade, podem duplicar ou triplicar e que poderão ser igualmente reflexo de uma desaceleração dos vários sectores de actividade, com especial ênfase na construção civil, responsável por quase 50% dos acidentes de trabalho mortais em Portugal.

Acidentes de Trabalho Mortais 2005-2009  
Fonte: <http://www.act.gov.pt>



**Quais as consequências dos acidentes de trabalho?**

Os acidentes de trabalho têm inúmeras consequências, estando associados a custos, não apenas para a organização (ex.: aumento do absentismo), mas também para o país (ex.: aumento da utilização dos serviços de saúde). Ao nível do sinistrado, as consequências podem ser pensadas em termos de consequência físicas (passageiras ou permanentes), familiares (ex.: divórcio ou problemas económicos) e psicológicas (ex.: diminuição do bem-estar psicológico, desenvolvimento de reacções psicológicas), entre outras. Focalizando a atenção nas consequências psicológicas dos acidentes de trabalho, importa realçar que tanto as vítimas como as testemunhas (ex.: colegas de trabalho do sinistrado) podem avaliar o acidente como sendo traumático e ameaçador, podendo desenvolver perturbações mentais, tais como a perturbação de pós-stress traumático (PPST), a perturbação aguda de stress, a depressão ou a ansiedade, entre outras.

**O que se sabe sobre as consequências dos acidentes de trabalho a nível psicológico?**

Em 2000, Carstensen e colegas realizaram na Dinamarca um dos primeiros

## Algumas soluções:

- Insistir de forma dinâmica na formação sobre a dimensão psicossocial, aos responsáveis e técnicos de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Organizar previamente os planos de intervenção considerando a componente psicossocial;
- Elaborar folhetos com a identificação dos sintomas habituais e normais após experienciar uma situação traumática;
- Apoiar continuamente os trabalhadores envolvidos no acidente de trabalho;
- Organizar sessões de partilha com os responsáveis pela segurança e as testemunhas, para análise de acidentes numa perspectiva de aprendizagem;
- Encaminhar os trabalhadores para profissionais de saúde mental.

estudos com o objectivo estimar a prevalência de PPST em 3663 de vítimas de acidentes de trabalho muito graves e moderadamente graves (a gravidade foi definida com base no tipo de acidente, incluindo todos os casos de amputações, fracturas e lesões extensivas no corpo), tendo os resultados revelado uma prevalência de 4,3% de casos que preenchem os critérios de PPST (7,8% para os acidentes mais graves), sendo

**“Acções tão simples como o acompanhamento imediato e continuado da vítima e da testemunha, o comunicar o acidente à família ou a explicação dos possíveis sintomas, poderão atenuar e prevenir a gravidade das consequências psicológicas.”**

os sintomas mais frequentes os flashbacks e os sonhos. De acordo com os autores, a prevalência de PPST está distribuída de igual modo ao nível da idade, do género e do tipo de dano físico (entre 3 e 5%). Os resultados mostraram, também, que a probabilidade dos indivíduos com PPST mudarem de emprego é 3 vezes maior e que existe 5 vezes maior probabilidade de redução da capacidade de trabalho, do que a tendência geral

dos casos de acidentes de trabalho. Apenas 9% dos casos de PPST crónico é que recebeu tratamento/ apoio psicológico.

Um estudo realizado em Portugal com polícias (Gonçalves, 2007) sugere claramente que as consequências psicológicas dos acidentes de trabalho merecem atenção, numa perspectiva de investigação e de prevenção, já que 9% das vítimas e 20% das testemunhas apresentaram diagnóstico consistente com a PPST, de facto, 1 em cada 11 (9%) polícias vítimas de acidentes de trabalho estava sinalizado com PPST. No caso dos polícias testemunhas de acidentes ocorridos com os seus colegas, estes números são também preocupantes, sendo que aproximadamente 1 em cada 5 (20%) estava sinalizado com PPST. De referir que 65% dos participantes com diagnóstico clínico de PPST exibiam também os sintomas de diagnóstico de ansiedade e 50% dos participantes com diagnóstico clínico de PPST denotavam igualmente os sintomas de depressão.

Estes resultados são reforçados por outro estudo levado a cabo com 149 sinistrados de diferentes sectores de actividade (Gonçalves, Marques Pinto e Lima, 2007), sendo que 1 em cada 3 vítimas (31%) estava sinalizado com PPST. Para além disso, 75,6% dos participantes com diagnóstico clínico de PPST manifestavam também sintomas de diagnóstico de ansiedade e 19% dos participantes com diagnóstico clínico de PPST apresentavam conjuntamente sintomas de depressão. Efectivamente, se tivermos em consideração, por exemplo, que a taxa de ocorrência da PPST na população portu- guesa

em geral é de 7,87% (Albuquerque, 2002), os valores encontrados são um claro indicador do risco de sequelas psicológicas graves associadas aos acidentes de trabalho.

Estes valores são preocupantes, se tivermos em consideração que estas sintomatologias interferem e podem ser mesmo limitadoras nos vários domínios da vida da pessoa. Acções tão simples como o acompanhamento imediato e continuado da vítima e da testemunha, o comunicar o acidente à família ou a explicação dos possíveis sintomas, poderão atenuar e prevenir a gravidade das consequências psicológicas (Tehrani, 2004). Deverá haver um investimento e ajustamento da formação dos técnicos de segurança, higiene e saúde no trabalho, sendo que os conteúdos programáticos dos cursos de formação deverão integrar uma componente relativa às possíveis consequências psicossociais dos acidentes de trabalho e como prevenir e intervir de forma a minimizar o impacto deste evento.

Não é intuito deste artigo produzir uma abordagem exaustiva acerca dos acidentes de trabalho, mas apenas levantar algumas questões e respostas, com o objectivo de aguçar o interesse e despertar a atenção para esta temática.

Albert Einstein escreveu “O único lugar onde o sucesso vem antes do trabalho é no dicionário”, esta premissa aplica-se na perfeição à problemática da sinistralidade laboral, há que trabalhar para ter sucesso na diminuição da sinistralidade e das suas consequências. 🌍

### Referências

- ACT, *Acidentes de trabalho mortais objecto de inquérito*, 2010. Acedido a 01 de Novembro de 2010, em <http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/CentroInformacao/Estadisticas/Paginas/default.aspx>
- Carstensen, O., Lauritsen, J., Rasmussen, K., & Hansen, O., *Post-traumatic stress disorder after occupational accidents*. Comunicação apresentada no V International Conference on Injury Prevention and Control, 2000, New Delhi, India.
- Eurostat, *Estatísticas europeias de acidentes de trabalho (EEAT): Metodologia*, 2001. Acedido a 9 de Fevereiro de 2005, em [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2002/ke4202569\\_pt.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2002/ke4202569_pt.pdf).
- Gonçalves, S.P. *Perturbações psicológicas associadas aos acidentes de trabalho: O papel moderador do coping social e da coesão grupal*, Tese de Mestrado, ISCTE, 2007, Lisboa.
- Gonçalves, S.P., Marques Pinto, A., & Lima, M.L., Os acidentes de trabalho na perspectiva do trauma: Dois estudos, uma realidade. In C. Guedes Soares, A. P. Teixeira, & P. Antão (Eds.). *Riscos Públicos e Industriais* (Vol.2, pp. 1137-1152), 2007, Lisboa, Edições Salamandra.
- International Labour Organization, *Safework: Accident and disease information*, 2003, Acedido a 9 de Fevereiro de 2005, em <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidid/index.htm>.
- Tehrani, N., *Workplace Trauma: Concepts, assessment and interventions*, 2004, New York: Brunner-Routledge.

# Ficha Técnica

## **Directora:**

Natividade Gomes Augusto  
direccao@segurancacomportamental.com

## **Imprensa:**

José Encarnação  
imprensa@segurancacomportamental.com

## **Relações Públicas:**

Verónica Costa Gomes  
relacoes.publicas@segurancacomportamental.com

## **Comercial:**

Helena César (Coord.)  
Sandra Costa  
Alice Silva  
comercial@segurancacomportamental.com

## **Publicidade e Marketing:**

Maria Oliveira  
geral@segurancacomportamental.com

## **Design Gráfico:**

Catarina Lourenço  
Ivo Rodrigues  
geral@segurancacomportamental.com

## **Assinaturas:**

Daniela de Carvalho  
subscricoes@segurancacomportamental.com

## **Redacção:**

Sandra Martins  
Sandra Sousa  
redacao@segurancacomportamental.com

## **Fotografia:**

Victor Alfaia  
geral@segurancacomportamental.com

## **Tradução:**

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

## **Propriedade e Editora:**

Natividade Gomes Augusto  
Sede: Rua Fernando Maurício, n.º 21 4C  
1950-266 Lisboa  
Tel: 216 022 572  
www.segurancacomportamental.com

## **Paginação:**

DigiCreate – Serviços Gráficos Unipessoal, Lda.  
Rua Cidade Frehel, n.º 8 Lj. Frente  
2640-469 Mafra  
www.digicreate.pt

## **Impressão:**

2002 Estúdio Gráfico, Unipessoal, Lda.  
Rua Principal, n.º 9 - Vale do Forno  
2675-257 Odivelas  
www.estudio2002.com

## **Distribuição:**

R. Segurança Comportamental

## **Periodicidade:**

Semestral (data saída: 1.ª terça-feira de Jun. e Dez.)

**Tiragem:** 5000 exemplares

**ERC** n.º 125894

**ISSN** n.º 1647 - 5976

**Depósito Legal** n.º 312260/10

**INPI** n.º 20091000031258

## **Consultores AD HOC:**

António Fonseca (GALP)  
Carla Santos (CIS - ISCTE/UTL)  
Carlos Barbosa (ACP)  
Carlos Fujão (ISEC)  
Filipe Monteiro (Metropolitano)  
Francisco Severino (ANA, SA)  
Hamilton Junior (Univ. Federal Paraná)  
Hernani Neto (Univ. Católica)

João Filipe (NAV, EPE)  
João Paulo Pereira (ISMAI)  
José Alves (DVN Brasil)  
José Pereira Almeida (REPSOL)  
Júlio Santos (Supervisor de Segurança)  
Luciano Lourenço (Univ. Coimbra)  
Luciano Nadolny (SESI, Brasil)  
Luis Paschoarelli (UNESP)  
Madalena Torres (Hospital de Braga)  
Margarida Gaspar (FMH/UTL)  
Orlando Queirós (Univ. Minho)  
Paulo Almeida (ISCTE/UTL)  
Pedro Arezes (Univ. Minho)  
Rui Veiga (ISLA)  
Sílvia Silva (ISCTE/UTL).  
consultores@segurancacomportamental.com

## **PioneirosSC:**

Ana Castelo Branco (Higifarma)  
André Silva (Eletroguard, Brasil)  
Arlindo Calado  
Carla Joyce (Pepsico)  
Carla Vaz (Ambi22)  
Carlos Faustino  
Carlos Furtado (GalpEnergia)  
Cristina Bispo (Cimpor)  
Celestino Martins (Cimpor)  
Fátima Valério (Unilever)  
Jorge Areias (Rainbow Lighthouse)  
José Daniel  
José Gavancha (EDP)  
José Santos (GalpEnergia)  
Maria do Carmo Moutinho (Cimpor)  
Maria João Oliveira  
Rita Ferreira (Ecosaúde)  
Sérgio Penedo (Shindler)  
Tânia Santos (Consulsafety)  
pioneiros@segurancacomportamental.com

## **Conselho Editorial:**

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

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

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

**António Costa Tavares**, Psicólogo. Pós-graduado em gestão da higiene, segurança e saúde no trabalho, pós-graduado em sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança. Docente universitário.

**Artur Brites dos Santos**, Engenheiro químico. Técnico superior de segurança, higiene e saúde no trabalho. Auditor de segurança, International Loss Control Institute (ILCI). Técnico de avaliação de riscos (PSM, HAZOP, PHA).

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

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

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

**João Areosa**, Sociólogo, técnico superior de higiene e segurança e saúde no trabalho no Metropolitano de Lisboa, EPE. Mestre em sociologia do trabalho e do emprego pelo ISCTE-IUL. Investigador na ubi\_CES.

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

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

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

## **Colunistas (nº2):**

Ana Maria Coroado, Artur Brites dos Santos, Carmen Diego Gonçalves, Francisco Rocha Dias, Hamilton Júnior, Helder Raposo, Júlio Santos, Madalena Torres, Maria João Barros, Mónica Paz Barroso, Natividade Gomes Augusto, Nuno Queiroz de Andrade, Pedro Arezes, Sofia Vale de Melo Valente, Sónia P. Gonçalves, Susana Sobral Mendonça, Telmo Mourinho Baptista.

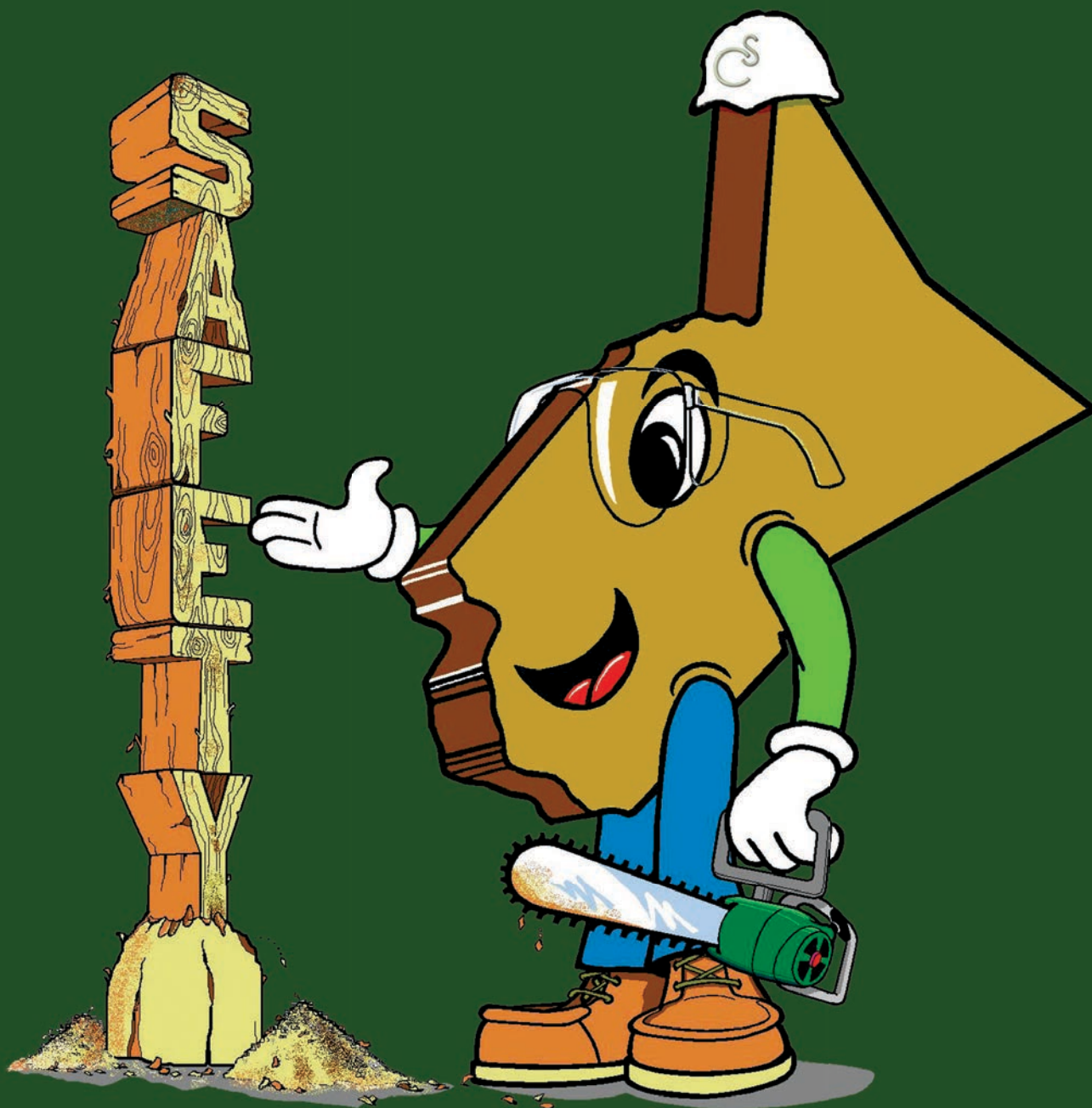
É expressamente proibida a reprodução da revista, em qualquer língua, no seu todo ou em parte, sem a prévia autorização escrita da revista segurança comportamental. Todas as opiniões expressas são da inteira responsabilidade do autor.

# Curso de Segurança Comportamental

1ª edição

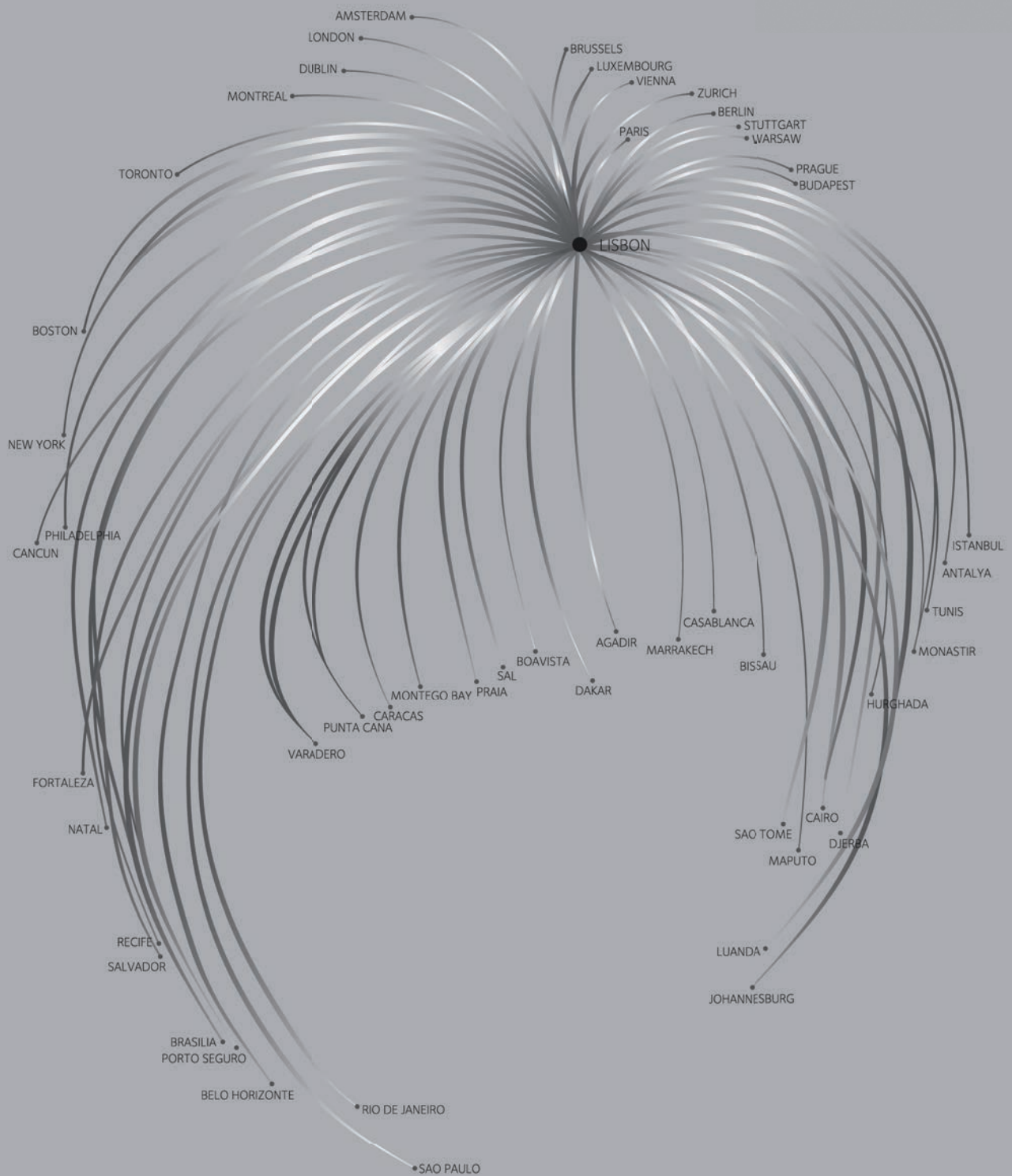
Lisboa

Outubro, 2011



Inscriva-se no nosso site e receba todas as informações!  
[geral@segurancacomportamental.com](mailto:geral@segurancacomportamental.com)  
[www.segurancacomportamental.com](http://www.segurancacomportamental.com)

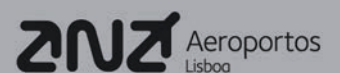




## O NEW LOOK DO AEROPORTO DE LISBOA É DE PRATA



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



para mais informações contacte-nos: [lismarketing@ana.pt](mailto:lismarketing@ana.pt)