

Segurança Comportamental

Ano 3 | Número 5 | 1.º Semestre 2012 | Preço Portugal: 6,90€
Publicação Semestral www.segurancacomportamental.com

PROGRAMA ESCOLA SEGURA

reduziu 130 crimes

Consumidor EXIGE saúde e higiene pessoal, comportamentos seguros e saudáveis, a todos os profissionais de segurança alimentar.

No combate à CRISE,

INSCRIÇÕES GRÁTIS

PARA DESEMPREGADOS

III Workshop sobre Segurança e Saúde Comportamental.

FERNANDA CORREIA

A integração do fator humano na segurança aumenta os níveis de segurança, de desempenho e produtividade.



**SEGURANÇA COMPORTAMENTAL
NA SOCIEDADE**

Escola | Família | Saúde Pública



**SEGURANÇA COMPORTAMENTAL
NO TRABALHO**

Setor elétrico | Setor petrolífero | Setor alimentar
Setor administrativo | Setor saúde



**CONSIDERAÇÕES
TEÓRICO-PRÁTICAS**

Colaboração | Coaching | Risco
Responsabilidades | Comité Operacional



III WORKSHOP

SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL

19 a 20 de Junho, 2012 | Lisboa | ISCTE –IUL | Auditório B203

Está DESEMPREGADO? e
Tem formação comportamental? ou
Tem formação de segurança? ou
Tem formação de saúde?

Então pode inscrever-se GRATUITAMENTE!

Poupe 145,00 euros

Envie um e-mail para workshop@segurancacomportamental.com, com as seguintes informações:

- Prova do centro de emprego da sua situação de desempregado;
- Certificado de formação em qualquer uma das três áreas;
- Dados pessoais (Nome, NIF, Contactos - morada, telefone, e-mail)

Venha adquirir conhecimento. NÃO SE DEIXE APANHAR PELA CRISE!

1.º DIA - 19 de Junho

2.º DIA - 20 de Junho

09H00 - RECEPÇÃO

09H30 - SESSÃO DE ABERTURA

José Luis Pereira Forte (Inspector-geral do Trabalho da Autoridade para as Condições de Trabalho)
Ivan Brunner (Director Geral para Portugal do Grupo Schindler)
Francisco Esteves (Director do Centro de Investigação e Intervenção Social - ISCTE/IUL)
Natividade Gomes Augusto (Directora da Revista Segurança Comportamental)

10H00 - PAINEL I

SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL NO TRABALHO - Desafios/contributos para o diagnóstico e compreensão

Moderadores: Carlos Dias Ferreira (RevistaSC, Consultor SST)
Cesar Augusto (Seda International Packaging Group)

Comunicações:

A positividade aplicada às organizações: Uma reflexão crítica sobre o contributo do comportamento organizacional positivo para a segurança no trabalho.

Ana Cristina Antunes, António Caetano, Miguel Pinha e Cunha (ISCTE-IUL).

A liderança ajustada ao novo paradigma de gestão de segurança e saúde no trabalho.

Maria Odete Pereira (Instituto Politécnico de Setúbal).

Assumir Responsabilidades: Caminho para a melhoria do desempenho em segurança.

Ricardo Gross Hojda (Director da Stance Gestão e Treinamento, Universidade de São Paulo)

11H20 - 11H40 - COFFEE BREAK - Exposição de Posters (*)

Prevenção de riscos psicossociais no trabalho no Instituto Português de Oncologia do Porto: Uma abordagem organizacional e de gestão.

João Aguiar Coelho (IPO do Porto)

Riscos ergonómicos em actividades de enfermagem no contexto domiciliário.

Madalena Torres, Joana Martins, Paula Carneiro (Hospital de Braga, ACES Cávado III Barcelos/Espôsente, Universidade do Minho)

Competências Interpessoais do enfermeiro do trabalho para a saúde pública.

Maria do Carmo Cunha (Escola Nacional de Saúde Pública)

13H00 - ALMOÇO

14H30 - PAINEL II

SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL NO TRABALHO - Intervenção e mudança

Moderadores: Sara Ramos (ISCTE - IUL)
Celestino Martins (BETÃO LIZ - Grupo CIMPOR)

Comunicações:

Promover comportamentos de colaboração influencia um ambiente de trabalho mais seguro e saudável - Estudo de caso da ZIE Portugal.

Alexandra Nogueira (ZIE Portugal, Lda)

Importância da participação dos trabalhadores na elaboração do mapa de riscos - Sector da construção civil.

Fábio Morais Borges, Sefora Maria Nunes da Costa (Universidade Federal da Paraíba - UFPB)

O presente e o futuro na segurança: estudo de caso GalpEnergia.

António Fonseca (GalpEnergia)

15H50 - 16H10 - COFFEE BREAK - Exposição de Posters (*)

Programa Comportamental de Segurança e Saúde - Papel, Razão e Emoção (PRE)

Natividade Gomes Augusto (ProAtivo, Consultoria e Formação)

Implementação de um Programa de Ginástica Laboral

João Grade (Healthy Generation)

17H00 - ENCERRAMENTO DO DIA

João Areosa (Revista SC, CICS, ISLA Leiria)

09H30 - PAINEL III

SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE

Moderadores: João Areosa (Revista SC, CICS, ISLA Leiria)
Luciano Nadolny (Serviço Social da Indústria do Estado do Paraná)

Comunicações:

Comportamento da população perante os incêndios na IUF. O exemplo do Incêndio de Eiriz - Baião.

Emanuel Sardo Fidalgo (Bombeiros Voluntários de Baião)

Representações da insegurança - da experiência subjectiva aos riscos colectivos.

Pedro Moura Ferreira, Susana Durão (ICS-UL)

Família: Agente facilitador do pós-acidente de trabalho.

Sónia P. Gonçalves (Revista SC, Instituto Piaget)

Programa "Entrar em (Re)Forma": promoção da prática de actividade física na transição para a fase de reforma.

Inês Oliveira, Márcia Fernandes (Escola Superior de Saúde - Instituto Politécnico de Setúbal)

11H00 - 11H20 - COFFEE BREAK - Exposição de Posters (*)

11H20 - PAINEL IV

SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL NO TRABALHO - Intervenção e Mudança

Moderadores: Abel Pinto (FCI)
Rosa Bernardo (Revista SC, Consultora SST)

Comunicações:

A importância da formação em segurança e saúde do trabalhador para o trabalhador português.

Hamilton Costa Junior, Silvio Eduardo Dias da Silva (Universidade Federal do Paraná)

Como se poderão proteger os trabalhadores que necessitem de executar tarefas em espaços confinados?

Carlos Dias Ferreira (Revista SC, Consultor SST)

O desenvolvimento da percepção de risco para jovens trabalhadores em um curso online.

Luciano Nadolny, Raphael Hardy Fioravanti (Serviço Social da Indústria do Estado do Paraná)

13H00 - ALMOÇO

14H30 - PAINEL V

SEGURANÇA E SAÚDE COMPORTAMENTAL NO TRABALHO - Intervenção e Mudança

Moderadores: Sónia P. Gonçalves (Revista SC, Instituto Piaget)
José Gavancha (EDP)

Comunicações:

Programa de Prevenção de LMERT: Implementação em tempos de crise - estudo piloto no sector administrativo.

André Félix e João Parreira (Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal - ESS-IPS)

Avaliação ergonómica de LER/DORT: um estudo de caso na actividade de destormar calçados.

Geraldo Alves Colaço, Daiana Martins Vitorio, Maria Bernadete Fernandes, Maria Socorro Lopes, Francisco Soares Másculo (Universidade Federal da Paraíba - UFPB)

Comportamento na Segurança - Uma outra perspectiva

Artur Brites dos Santos (Revista SC, Consultor SST)

15H50 - 16H10 - COFFEE BREAK - Exposição de Posters (*)

16H10 - MESA DE ENCERRAMENTO

Temática "ZERO ACIDENTES - UTOPIA OU REALIDADE?"

Moderadora: Natividade Gomes Augusto (Revista SC)

Convidados: Manuel Carvalho da Silva (Ex-Secretário Geral da CGTP-IN)

Cristina Bispo (CIMPOR)

Hamilton Junior (Universidade Federal do Paraná)

Manuel Roxo (Autoridade para as Condições do Trabalho)

Paulo Lima (Instituto Politécnico de Setúbal)

(*) EXPOSIÇÃO DE POSTERS

Promoção da utilização dos equipamentos de protecção individual: ilustração dos determinantes da sua eficácia a partir de uma intervenção na indústria. Isabel S. Silva e Cláudia Dias (Universidade do Minho)

Factores importantes para a adopção de segurança e saúde comportamental nas organizações. Carla Negrão e Leila Serra (Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra)

Programas de gestão de incidentes críticos em contexto empresarial português. Liliana Dias e Sandra Gonçalves Monteiro (outCOME - Clínica Organizacional)

Cultura organizacional - factor determinante para a segurança e saúde no trabalho em empresas construtoras. Maria Bernadete Vieira de Melo (Universidade Federal da Paraíba)

Avaliação do Conhecimento, Atitude e Boas Práticas relacionadas com as Precauções Padrão dos Médicos e Cirurgiões numa Unidade de Saúde. Ana Ferreira, Cristina Santos, Filipe Marques, João Paulo Figueiredo (Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra)

Erros e falhas, reflexos comportamental humano. Jorge Gomes da Silva (Mestrado em Psicologia do Trabalho e Organização, Técnico de Segurança)

Análise comparativa das partes do organismo humano, mais propensas ao desenvolvimento de LER/DORT em trabalhos sentados. Francisco Soares Másculo, Geraldo Alves Colaço, Jeanne Gomes de Lima, Ricardo Moreira da Silva (Associação Brasileira de Ergonomia, Universidade Federal da Paraíba)

O impacto do stress nos comportamentos contra produtivos e intenções de turnover.

Mª Manuela de Sousa Freire, Neuza Ribeiro (Faculdade de Economia da Universidade do Algarve, Instituto Politécnico de Leiria)

(*) Alguns destes posters ainda carecem de confirmação por parte dos expositores, já que estes submeteram resumos para comunicações verbais, sendo estes sugeridos para posters pela Comissão Técnica-Científica.

Revista Segurança Comportamental | Rua Fernando Maurício | nº 21 | 4C | 1950-447 Lisboa | tel. 216022572 | <http://workshopssc.wordpress.com/> | <http://segurancacomportamental.com/>



SOCIEDADE

ESCOLA | 4

O PROGRAMA ESCOLA SEGURA E A DIMINUIÇÃO DE ATOS DE VIOLÊNCIA: ORIGEM E CONTRIBUTO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

Fábio Fernandes de Castro

FAMÍLIA | 6

PRODUTOS QUÍMICOS E CRIANÇAS: QUE COMPORTAMENTOS DE SEGURANÇA DEVEREMOS TER?

Maria João Oliveira

SAÚDE PÚBLICA | 8

PROGRAMA ENTRAR EM (RE)FORMA: PROMOÇÃO DA PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA NA TRANSIÇÃO PARA A FASE DE REFORMA

Márcia Fernandes



GRANDE ENTREVISTA

Grande Entrevista com FERNANDA CORREIA | 24
Diretora da NORAUTO Portugal



TRABALHO

INDÚSTRIA - Setor Elétrico | 10

PERCEÇÃO DE RISCO E TRABALHO NO SETOR DE ENERGIA ELÉTRICA

Paulo Brito, Iara Picchioni Thielen, Diogo Picchioni Soares, Hamilton Costa Júnior

INDÚSTRIA - Setor Petrolífero | 16

O PAPEL DA SEGURANÇA DE PROCESSO NA SUSTENTABILIDADE DE UMA EMPRESA DE PETRÓLEO E GÁS

Hélder Figueira

INDÚSTRIA - Setor Alimentar | 19

A IMPORTÂNCIA DOS COMPORTAMENTOS NA SEGURANÇA ALIMENTAR

Alexandra Sousa

SERVIÇOS - Setor Administrativo | 22

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE LMERT: IMPLEMENTAÇÃO EM TEMPO DE CRÍSE - ESTUDO PILOTO NO SETOR ADMINISTRATIVO

João Parreira, André Félix

SAÚDE - Setor de Enfermagem | 29

RISCOS ERGONÓMICOS EM ATIVIDADES DE ENFERMAGEM NO CONTEXTO DOMICILIÁRIO

Madalena Torres, Joana Martins, Paula Carneiro



CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

COLABORAÇÃO | 32

PROMOVER COMPORTAMENTOS DE COLABORAÇÃO INFLUENCIA UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS SEGURO E SAUDÁVEL - ESTUDO DE CASO.

Alexandra Noyal

RISCO | 36

PERCEÇÃO E ACEITABILIDADE SOCIAL DO RISCO - UMA ABORDAGEM SOCIOLÓGICA

Sandra Guerreiro

RESPONSABILIDADES | 40

ASSUMIR RESPONSABILIDADES: CAMINHO PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO EM SEGURANÇA

Ricardo Hojda

COACHING | 38

COACHING NOS PROGRAMAS COMPORTAMENTAIS DE SEGURANÇA

Everton Doalcei Xavier

COMITÉ OPERACIONAL | 42

IMPORTÂNCIA DO COMITÉ OPERACIONAL E A INFLUÊNCIA NA VELOCIDADE DO PROGRAMA COMPORTAMENTAL

Natividade Gomes Augusto, José Alves



BREVES | 45

A solução para criar atos seguros e saudáveis, começa pela «força do exemplo positivo»!

U

ma mãe realizou uma longa viagem para falar com Ghandi. Quando chegou, disse: - Mestre este meu filho tem diabetes. Por favor, fale com ele e peça-lhe que deixe de comer



doces. Ghandi respondeu: - Minha senhora peço-lhe o favor que volte daqui a duas semanas. Passados os quinze dias a senhora voltou com o filho e imediatamente ouviu o mestre a solicitar ao filho que parasse de comer doces. A mãe ficou muito intrigada e perguntou: - Mestre, mas porque tive de esperar quinze dias? Ghandi respondeu: - Minha Senhora, como é que eu poderia pedir isso ao seu filho se eu próprio não o fazia e se ainda nesse dia tinha comido doces?

Todos nós já ouvimos esta história em algum lado, é uma história simples que se encontra relacionada com a saúde, mas que pode servir de exemplo para o requisito de base "força do exemplo positivo" dos programas comportamentais de segurança e saúde, implementados com o objetivo de mudar comportamentos.

Este requisito não é exclusivo das fases finais evolutivas da cultura de segurança, pode e deve ser praticado mesmo na fase de cultura de segurança reativa ou dependente, onde as condições não seguras são o maior foco.

O exemplo positivo é sempre bom de ser protagonizado por qualquer pessoa, seja ela quem for, mas temos que ter consciência que a força desse requisito depende do lugar que essa pessoa ocupa no grupo, tendo maior impacto na mudança quando este é acionado por aqueles que se posicionam no topo, formal ou informalmente, aos quais os outros devem ou querem seguir.

Tendemos a ouvir ou a seguir aqueles que prioritariamente nos conquistam ou nos mostram com ações, com seu exemplo, os caminhos mais corretos, mais seguros e saudáveis, os perigos e riscos a serem eliminados ou reduzidos, ou o erro que estamos a cometer ou prestes a cometer.

Se considera que não tem capacidade nem vontade para cumprir na prática o que pede aos outros, então não peça. A velha frase "faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço" é inimiga da segurança e saúde, e tem que ser abandonada. As pessoas, sejam elas trabalhadores ou indivíduos sociais, estão cada vez menos tolerantes com aqueles que pregam a mudança e verificam na prática que são eles os primeiros a não cumprir.

Trabalhe a "força do exemplo positivo" na gestão diária de segurança e saúde e irá ver que a sua imagem será processada pelos trabalhadores e servirá como uma alavanca para os implicar e comprometer com a segurança e saúde. Ao longo do tempo, as relações sociais extralaborais levarão essa imagem a clientes e fornecedores e até o seu negócio ficará mais forte.

Em contexto de sociedade o requisito será o mesmo, um professor não pode exigir ao aluno aquilo que o próprio não faz, um pai não pode impor aos filhos aquilo que ele não executa, e as forças policiais não poderão exigir aos cidadãos aquilo que eles não praticam.

Nada é mais forte do que o exemplo positivo, seja para o negócio, seja para a segurança e saúde, seja para a própria sociedade em geral! 🌱

Diretora

direcao@segurancacomportamental.com



O Programa Escola Segura e a diminuição de atos de violência: origem e contributo da Polícia de Segurança Pública

O programa permite uma diminuição da criminalidade. No último ano letivo (2010/2011), esta redução cifrou-se em menos 130 crimes.

Este artigo tem como foco a apresentação do papel da Polícia de Segurança Pública (PSP) na segurança da comunidade escolar e na criação de um clima propício à ação dos agentes do sistema educativo, com o objetivo de redução de atos de violência em contexto escolar. O Programa Escola Segura (PES) é desenvolvido pela PSP desde 1992, tendo na sua origem um protocolo estabelecido entre o Ministério da Administração Interna (MAI) e o Ministério da Educação (ME), com o objetivo de promover a segurança da comunidade escolar. Nesta época, a intervenção da PSP era feita apenas nas escolas consideradas prioritárias, e a sua ação consistia na vigilância dos espaços exteriores ao recinto escolar, tendo especial atenção

aos horários de entrada e saída dos alunos. Não havia, contudo, uma estratégia de intervenção multidisciplinar que permitisse prevenir comportamentos antissociais a partir da sua origem, sendo que a ação policial era idêntica à realizada noutra espaço qualquer, fortemente limitada pela inoportável presença permanente de elementos policiais naqueles recintos.

Estas condicionantes levaram a que em 1996 a PSP fizesse sentir aos órgãos titulares do governo, a necessidade de formar e dotar os seus profissionais de conhecimentos e equipamentos vocacionados para intervir com os alunos nestes espaços. Davam-se assim os primeiros passos de preparação para uma estratégia mais sólida e consolidada de proximidade, na qual seria fundamental o trabalho em equipa de toda a comunidade escolar, isto é, conselhos executivos, professores, encarregados de educação, alunos e forças de segurança.

Fábio Fernandes de Castro

Licenciado em Ciências Policiais pelo ISCPSP. Chefe do núcleo de protocolo, marketing e assessoria técnica do gabinete de imprensa e relações públicas da direção nacional da PSP.



(Despacho Conjunto n.º 25650/2006, de 29 de Novembro). Neste documento, foram definidos os objetivos prioritários do PES, tendo a PSP focando a sua intervenção nas seguintes áreas:

- Garantia da segurança, visibilidade e proteção de pessoas e bens nas áreas escolares;
- Desenvolvimento sistemático de ações de sensibilização e de formação junto da comunidade escolar;
- Sinalização e encaminhamento de situações de jovens em risco;
- Diagnosticar a segurança das áreas envolventes aos estabelecimentos de ensino e promover ações consentâneas;
- Apoiar e encaminhar as vítimas de crimes.

Foram também definidos níveis de intervenção para cada uma das entidades envolvidas no programa, sendo que a PSP

sino que a PSP tem à sua responsabilidade, aos quais correspondem cerca de 1 033 921 alunos e 137 949 professores e pessoal não docente (Direção Nacional da PSP).

Para este número contribuíram também as ações preventivas realizadas pela PSP, sendo que os agentes da EPES ministraram 4 427 ações de formação aos alunos, professores e encarregados de educação, versando sobre as temáticas da prevenção e educação rodoviárias, para o fenómeno do "bullying" escolar e para o consumo de álcool e drogas (Direção Nacional da PSP).

No presente ano letivo (2011/2012), e de acordo com as necessidades identificadas, iremos apostar na consciencialização da comunidade escolar para a violência na escola, a violência doméstica e no namoro, a igualdade de género e a delinquência infantil.

Concluindo, o trabalho desenvolvido

«No presente ano letivo (2011/2012), (...) iremos apostar na consciencialização da comunidade escolar para a violência na escola, a violência doméstica e no namoro, a igualdade de género e a delinquência infantil. (...) esta aposta na prevenção ao nível escolar é fundamental para a mudança de comportamentos (...) »

A PSP estava assim mais apta a desenvolver a sua atividade e foi sem surpresa que as estratégias desenvolvidas começaram a ter os seus resultados.

Os elementos policiais começaram a integrar-se naturalmente nas escolas, a sua presença já não era vista como inibidora ou meramente repressiva, as medidas a implementar acerca de matérias respeitantes à segurança dos alunos passaram a ter parecer policial, e a suas atividades faziam-se agora em estreita colaboração com os conselhos executivos dos estabelecimentos de ensino. A PSP era agora cada vez mais solicitada para exercer a sua ação junto às escolas.

Com o decorrer dos anos, a necessidade de articulação de todas as entidades intervenientes no PES acentuou-se, o que originou a criação em 2006 do Grupo Coordenador do Programa Escola Segura (GCPEs)

ficaria responsável pelo 2.º e 3.º nível, isto é, o perímetro exterior envolvente das escolas e os percursos casa-escola-casa, onde são normalmente praticados os ilícitos criminais. A partir desta data começou também a ser ministrada formação específica de policiamento de proximidade aos agentes policiais, tendo sido criadas as Equipas do Programa Escola Segura (EPES), isto é, elementos que executam maioritariamente ou em regime de exclusividade funções afetas ao PES.

Este efetivo jovem, experiente e altamente qualificado tem permitido uma maior visibilidade policial junto das escolas, um reforço da relação entre o polícia e o aluno e conseqüentemente uma diminuição da criminalidade associada a estes espaços. No último ano letivo (2010/2011), esta redução cifrou-se em menos 130 crimes cometidos nos 3 453 estabelecimentos de en-

EPES da PSP nas suas diferentes valências, é de extrema importância e valor, continuando a merecer o reconhecimento pela sua atuação preventiva, na redução e erradicação das situações de violência e insegurança nas escolas e meio envolvente. A cada ano que passa temos mais consciência de que esta aposta na prevenção ao nível escolar é fundamental para a mudança de comportamentos normalmente associados à delinquência juvenil, os quais invariavelmente, se não forem adequadamente contidos, acabam por gerar no futuro potenciais criminosos. 🌱

Referências Bibliográficas

Dados estatísticos apurados pela Direção Nacional da PSP/Departamento de Operações/Divisão de Prevenção Pública e Proximidade

Despacho Conjunto n.º 25650/2006 de 29 de Novembro do Ministério da Educação e do Ministério da Administração Interna



Produtos químicos e crianças: que comportamentos de segurança deveremos ter?

Acidentes domésticos com produtos químicos, em crianças, são frequentes.

Urge uma mudança de comportamentos!

Introdução
Os acidentes domésticos com crianças são um flagelo e podem trazer consequências graves e irreversíveis, sendo um dos acidentes mais comuns o envenenamento. Na Europa, as intoxicações estão na origem de cerca de 2% das mortes acidentais em crianças até aos 14 anos de idade (OMS-96-00). Portugal detém uma média de 23% por 100.000 habitantes, de mortes acidentais por envenenamento em crianças e adolescentes até aos 19 anos de idade (Sethi et al, 2008). Ainda que Portugal se encontre entre os países com menor taxa de mortes acidentais por envenenamento (i.e., 26º de entre 38 países) uma simples consulta ao site da APSI (Associação para a Promoção da Segurança Infantil) permite verificar que em 2007 foram registados pelo Centro de Informação Antivenenos 10.673 (www.apsi.org.pt) casos de intoxicações com crianças, dos quais mais de 65% se referem a crianças com idades compreendidas entre 1 e 4 anos e que, cerca de 54% dessas intoxicações têm origem na ingestão de medicamentos.

Razões apontadas

As crianças até aos 5 anos de idade

(www.childsafetyeurope.org) são as mais suscetíveis a este tipo de acidente, dada a sua curiosidade e ao facto de levarem à boca praticamente tudo o que lhes possa parecer atrativo e comestível, numa atitude exploradora. Objetos com determinadas formas ou cores (e.g., laranja, redondos) tornam-se facilmente alvos comestíveis, o que muitas vezes sucede com os produtos tóxicos, como detergentes, lixívia, ou com os medicamentos.

Como prevenir

A prevenção de qualquer acidente deverá ser feita através de várias medidas em simultâneo e nunca apenas de uma só medida. O armazenamento de medicamentos, produtos químicos e tóxicos é crucial e uma das melhores formas de prevenir o acidente, sobretudo em crianças. Neste aspeto deve-se:

- Manter os produtos fora do alcance das crianças, em locais altos e fechados, onde o acesso direto não seja possível e o indireto (e.g., uso de um banco) seja dificultado;
- Manter os produtos em locais fechados, arejados e/ou usar mecanismos de segurança infantil (e.g., fechos para portas e gavetas).
- Privilegiar os produtos com tampa de segurança e resistentes às crianças;
- Manter os produtos na sua embalagem



original (i.e., nunca utilizar por exemplo garrafas de água para colocar produtos tóxicos como diluente, por exemplo);

- Manter os produtos afastados dos géneros alimentícios;
- Fazer um curso básico de socorrismo;
- Manter sempre os números de emergência em local visível, de fácil acesso a quem possa dar o sinal de alarme.

Telefones úteis:



Centro de Informação Antivenenos (CIAV) – 808 250 143

Número Nacional de Emergência – 112
Linha Dói-Dói Trim Trim – 808 24 24 00

Como atuar em caso de acidente

As intoxicações podem ocorrer por diversos vias, de forma isolada ou conjunta:

- Contacto com os olhos
 - . Lavar abundantemente com água corrente, do canto interno para o canto externo do olho;
 - Contacto e contaminação da pele
 - . Retirar de imediato qualquer peça de vestuário que esteja impregnada do produto e que possa contaminar a pele;
 - . Lavar imediatamente com água corrente, em sentido descendente (i.e., do sentido da cabeça para os pés);
 - Ingestão
 - . Depende das características de cada produto, mas não se deve provocar o vômito nem a ingestão de líquidos, sob pena de se aumentarem os danos provocados pelo produto ingerido;
 - . Neste caso deve-se contactar logo em primeiro lugar com o Centro de Informação Antivenenos (808 250 143)
 - . Inalação
 - Retirar de imediato a criança do local onde inalou o produto tóxico, para um local arejado e arejar o local onde ocorreu a inalação.

Sempre que ocorra um contacto accidental com uma substância química, deve-se:

- Tentar identificar de imediato a substância;
- Guardar uma pequena quantidade da substância, caso sejam necessárias análises adicionais para a identificação do produto e/ou do tratamento (pode-se utilizar um saco de plástico limpo, novo e transparente; manter fechado);
- Verificar se no rótulo está indicada a forma de atuar em situação de emergência e seguir as instruções indicadas;
- Contactar o Centro de Informação Antivenenos e atuar de acordo com instruções dadas. Se necessário acionar o Número Nacional de Emergência (i.e., 112);
- Atuar de acordo com as instruções dadas pelas equipas de emergência contactadas.
- Se tiver de se dirigir a um Serviço de emergência deve-se fazer acompanhar de uma amostra do produto que provocou a intoxicação, sempre que possível (saco de plástico transparente, novo e limpo que deve ser mantido fechado).

Referências Bibliográficas

Sethi, D. et al (2008). *European report on child injury prevention*. Copenhagen: Who Regional Office for Europe

Sites

<http://www.apsi.org.pt>
<http://www.childsafetyeurope.org>
<http://www.who.int/en/>



Programa entrar em (Re)Forma: promoção da prática de atividade física na transição para a fase de reforma

Em Portugal, o número de idosos irá duplicar o número de jovens.

Pelo facto de Portugal liderar na Europa a tabela de países fisicamente menos ativos, há necessidade de promover o aumento dos níveis de prática de atividade física, por forma a melhorar a qualidade de vida dos portugueses.

Introdução

O envelhecimento da população é um fenómeno mundial é um dos desafios mais importantes do século XXI (Instituto Nacional de Estatística, 2002), que vem a ser discutido desde há alguns anos. Na Europa, prevê-se que em 2060, o número de pessoas com 65 ou mais anos aumente 12,9% (Comissão Europeia, 2008). Em Portugal, nos próximos 25 anos o número de idosos poderá mais do que duplicar o número de jovens (INE, 2007). Este evidente envelhecimento populacional acarreta elevados índices de dependência, conduzindo a uma diminuição da qualidade de vida (Fonseca, 2005; Paúl e Fonseca, 2005; Comissão Europeia, 2008).

Ao processo de envelhecimento está inerente uma fase de transição do ciclo de vida – passagem à reforma – tendo impacto na vida de cada indivíduo em vários domínios, nomeadamente, no nível de atividade física praticado e qualidade de vida (Nied e Franklin, 2004). No entanto, e apesar de a população portuguesa ter conhecimentos relativos aos benefícios da prática de atividade física, Portugal lidera a tabela de países fisicamente menos ativos

(Comissão Europeia, 2004).

Assim, e de acordo com as diretivas nacionais e internacionais relativas ao envelhecimento ativo, que realçam a necessidade de pensar o envelhecimento ao longo da vida, é eminente a urgência de uma intervenção promotora da saúde, nomeadamente através da prática de atividade física como uma estratégia efetiva no combate das alterações fisiológicas (Oliveira, 2006; Hewitt, Howie e Feldman, 2010), psicológicas e sociais (Hewitt, Howie e Feldman, 2010; Stella, 2003).

Objetivo

O projeto “Programa Entrar em (Re)Forma” foi desenvolvido tendo em conta essas mesmas orientações e, por conseguinte, teve como propósito o aumento dos níveis de prática de atividade física e promoção da autonomia no seu desempenho, por forma a melhorar a qualidade de vida dos participantes, tendo como plano de fundo a preparação da transição para a fase de reforma.

Métodos

A escolha da população-alvo recaiu sobre os colaboradores do Instituto

Politécnico de Setúbal, com idades entre os 55 e 64 anos, visto ser uma população que tem, maioritariamente, uma ocupação sedentária. Após terem sido submetidos à aplicação de critérios de inclusão previamente estabelecidos, foi aplicado um questionário de caracterização da população. Este programa teve uma duração total de nove semanas, tendo os participantes sido avaliados no início e no final do programa. Os *outcomes* principais avaliados foram a Qualidade de Vida (QdV), avaliada através do Medical Outcomes Study Short-Form-36 – MOS SF-36; e o Nível de Atividade Física (AF) praticado, avaliado através do International Physical Activity Questionnaire – IPAQ. Atendendo às especificidades desta amostra, para maximizar a sua adesão, foi necessária uma adequação do plano de prática de atividade física. Assim, os planos foram individualizados e traçados para um período de quatro semanas, adequando preferências individuais, tempo disponível e recursos materiais dos participantes. Integraram desde exercício físico estruturado (por exemplo, resistência muscular) até estratégias de aumento da atividade física em atividades da rotina diária (usar escadas em detrimento de elevador). Ainda com o intuito de estimular a realização de atividade física, foi entregue um pedómetro a cada participante, o qual lhes permitiu, objetivamente, contabilizar uma parte da atividade física diária (número de passos). Ao longo das primeiras três semanas do programa foram ainda enviados documentos que visaram o aumento de conhecimentos em saúde (*newsletters* via email) sem necessidade de sessões educacionais presenciais.

Resultados

A amostra por conveniência foi constituída por 6 participantes, com idades entre os 55 e os 61 anos ($58,0 \pm 2,2$ anos), 83% de participantes do sexo feminino e 17% do sexo masculino. Previamente ao início do programa, a grande maioria (83%) dos participantes não praticava atividade física regular. No final do programa, 50% dos participantes realizaram a avaliação final. Destes, nenhum cumpriu o programa de intervenção individualizado na totalidade (66,7% A maior parte das vezes e 33,3% Quase nunca). Ao nível dos dois principais resultados, QdV e Nível de AF, obtiveram-

-se melhorias ao nível do primeiro, sendo a média inicial de 75,03 pontos e a final de 87,10 (*score*: 0 a 100 pontos), podendo esta diferença atribuir-se à aplicação do programa ($p=0,03$, $IC=95\%$). Relativamente ao Nível de AF, podemos constatar um aumento da mesma [média METs (Methabolic Equivalent of Tasks) iniciais: 1368,50 e média METs finais: 2066,47, $p=0,052$, $IC=95\%$]. Há ainda a destacar os resultados da avaliação da resistência cardiovascular, os quais melhoraram 24,9% (média inicial: 10,96 min.; média final: 14,59 min.), sendo estes estatisticamente significativos, ou seja, resultados diretos da intervenção ($p=0,012$, $IC=95\%$). O nível de conhecimentos em saúde aumentou também, obtendo-se melhorias no mesmo (média inicial: 70,83; média final: 71,96; $p=0,468$, $IC=95\%$).

Conclusões

Os resultados obtidos nos principais *outcomes* (QdV e Nível de AF) são encorajadores e sugerem que o programa vai ao encontro dos objetivos previamente estabelecidos, não obstante o curto período de intervenção e o não cumprimento total do mesmo. As razões referidas para o seu cumprimento relacionam-se com os benefícios da prática de atividade física, apesar de a falta de tempo e os imprevistos na rotina serem os principais motivos para o não cumprimento na totalidade. Em relação aos participantes que não concluíram o programa, julga-se que as razões estarão ligadas a falta de tempo e motivação, tendo em conta dados recolhidos inicialmente. Fundamentalmente, este programa pretende ser o ponto de partida para o desenvolvimento de projetos semelhantes, com objetivos mais ambiciosos e estratégias cada vez mais adequadas à população endereçada. 🌍

Referências Bibliográficas

- Comissão Europeia (2004). *The citizens of the European Union and Sport*. Special Eurobarometer, 213. European Commission.
- Comissão Europeia (2008). *Population and social conditions*. Eurostat – Statistics in focus. Luxembourg: European Communities.
- Fonseca, A. M. (2004). *Condição psicológica de idosos rurais numa aldeia do interior de Portugal: Um estudo de caso*. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar – Universidade do Porto.
- Hewitt, A.; Howie, L.; Feldman, S. (2010). *Retirement: What will you do? A narrative inquiry of occupation-based planning for retirement: Implications for practice*. Australian Occupational Therapy Journal. 57, 8–16.

Alguns resultados:

Aumento de resistência cardiovascular

(média inicial: 10,96 min.; média final: 14,59 min.);

Aumento do nível de conhecimento em saúde

(média inicial: 70,83; média final: 71,96).

Instituto Nacional de Estatística (2002). *O Envelhecimento em Portugal: Situação demográfica e socioeconómica recente das pessoas idosas*. Departamento de Estatística Censitárias e da População. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.

Instituto Nacional de Estatística (2007). *Dia Internacional do Idoso*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.

Nied, R; Franklin, B. (2002). *Promoting and Prescribing Exercise for the Elderly*, Journal of the American family physician, 65, 419-28.

Oliveira, C. (2006). *Envelhecimento, Aptidão Física e Qualidade de vida no Idoso do concelho de Santa Maria da Feira*. Faculdade de Desporto. Universidade do Porto.

Paúl, C.; Fonseca, A. (2004). *Saúde Percebida e "Passagem à Reforma"*. Psicologia, Saúde & Doenças, 5 (1), 17-29.

Stella, F. (2003). *Depressão no Idoso: Diagnóstico, Tratamento e Benefícios da Atividade Física*. Motriz, 8 (3), 91-98.



Percepção de risco e trabalho no setor de energia elétrica

No setor elétrico,
os fatores
responsáveis pela
maior parte dos
acidentes mortais
são a eletrocussão
e queda.

A segurança e saúde do trabalhador é foco de atenção interdisciplinar. A realização das atividades laborais exige esforços físicos e mentais que geram produtividade e sofrimento resultante de desgaste físico e mental, instigando esforços de compreensão das relações entre o desempenho das atividades e suas repercussões nos sujeitos, na organização e na sociedade. Os expressivos índices de acidentes com afastamentos do trabalho, no Brasil, indicam a necessidade de investigação de variáveis associadas. Este estudo focaliza interações pertinentes a duas grandes áreas de conhecimento: engenharia de segurança e psicologia do trabalho.

Os acidentes de trabalho respondem por parcela significativa das perdas de produção, gerando sequelas físicas e emocionais. A NBR14280 define acidente de trabalho como ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, que tem relação com o trabalho executado pelo empregado e que resulta ou pode resultar em lesão. O comportamento humano constitui um fator central na análise dos acidentes de trabalho. As condutas arriscadas estão associadas a formas de perceber o risco que estão ancoradas em fatores individuais, interpessoais, grupais, ideológicos (Lima, 2005) e organizacionais.

O referencial teórico da percepção de risco caracteriza a maneira como as pessoas julgam e interpretam fatores associados às probabilidades de consequências danosas

Paulo Brito¹, Iara Picchioni Thielen², Diogo Picchioni Soares³,
Hamilton Costa Júnior⁴

¹Engenheiro Eletricista, Especialista em Engenharia de Segurança pela UFPR. ²Psicóloga, Doutora em Ciências Humanas – Sociedade e Meio Ambiente, pela UFSC. ³Psicólogo, Bacharel e Mestrando em Psicologia pela UFP. ⁴Mestre e Doutor em Engenharia Civil pela UFSC.

As campanhas de prevenção são um importante instrumento de combate aos acidentes mortais, mas estas para serem eficazes deverão ter em conta a percepção de risco dos trabalhadores.



advindas de eventos perigosos ou indesejáveis (Slovic, 1987). As diferentes perspectivas de leigos e peritos sobre riscos podem interferir na comunicação de perigos, na formação em segurança e no controle do comportamento em ambientes que oferecem ameaças.

Estudos abordando a percepção de risco consideram a diferença entre leigos – não especialistas ou a população em geral que não detém conhecimento técnico aprofundado sobre determinado assunto – e peritos – especialistas que avaliam os riscos (Lima, 1998). Há divergência de opiniões: os peritos fazem estimativas com base em dados e cálculos sobre a possibilidade real do evento ocorrer, com foco nas causas, enquanto os leigos centram-se nas possíveis consequências do evento indesejável.

Apesar da preferência por soluções, por parte dos engenheiros, independentemente do fator humano, os impasses da segurança derivam maioritariamente do comportamento. A análise de Thielen, Hartmann e Soares (2008) o sobre comportamento e o excesso de velocidade no trânsito revela a interação entre normas de segurança e a percepção de riscos. A intervenção da engenharia de segurança depende prioritariamente de pessoas e não apenas de máquinas, instrumentos e equipamentos. Os esforços investidos em tecnologia de segurança podem ser malogrados caso não haja conscientização sobre os riscos e a necessidade de utilização de equipamentos de proteção. Entretanto, a confiança excessiva no aparato tecnológico pode gerar comportamentos arriscados (Wilde, 2005). Se todos os trabalhadores recebem a mesma formação, o que será que leva alguns a se exporem mais aos riscos do que outros e a não cumprirem as normas de segurança?

Este estudo avalia o grau de risco de atividades executadas por eletricitistas e ajudantes do ramo de distribuição de energia. A percepção dos trabalhadores sobre o risco avaliado é investigada e confrontada com a percepção de um especialista em segurança

do trabalho, com o objetivo de identificar as discrepâncias entre os grupos e os fatores que permeiam comportamentos de risco. Os 25 participantes deste estudo incluem 17 eletricitistas, 7 ajudantes e um especialista que trabalham em redes elétricas em empresas de distribuição de energia: expandem o sistema, realizam manutenção e intervenções de emergência, estabelecem e interrompem as conexões. O ajudante executa tarefas no chão, não efetua serviços em contato com eletricidade, auxilia o eletricitista na montagem de estruturas, entrega de materiais e ferramentas. O eletricitista executa tarefas de construção, manutenção e reparos nas redes de distribuição. Essas tarefas expõem os trabalhadores a perigos e riscos de acidentes fatais relacionados com a eletrocussão e quedas de postes.

Fundamentado no paradigma psicométrico da percepção de risco foi elaborado um instrumento que contempla questões sobre a quantidade de risco percebido em três situações: abertura de chaves fusíveis, execução de serviços na rede secundária não energizada com a rede primária energizada, troca da cruzeta de uma estrutura já existente com a rede elétrica não energizada. Cada situação é questionada quanto



ao risco de eletrocussão e queda – fatores responsáveis pela maior parte dos óbitos que ocorrem nas empresas terceirizadas do setor elétrico. Cada trabalhador atribuiu um valor numa escala de risco que varia de 1 (atividade totalmente segura) até 7 (atividade com risco máximo). A aplicação do instrumento consistiu em entrevista individual para que respondessem as questões com base na sua percepção. As respostas de eletricitas e ajudantes foram confrontadas com as respostas do especialista em segurança do trabalho, identificando as diferenças de percepção de risco. A média das pontuações de cada grupo nas situações específicas de risco foi comparada com a avaliação feita pelo especialista. Foram analisadas as dife-


renças na argumentação de cada grupo para justificar as respostas.

Os resultados revelam que a percepção de risco do especialista é referenciada em normas e procedimentos que os eletricitas devem obedecer, subestimando os riscos das atividades. Eletricitas e ajudantes percebem os riscos com base em situações vivenciadas, tornando a sua avaliação superestimada em relação à avaliação do especialista. Os trabalhadores justificam a resposta às questões segundo episódios críticos de circunstâncias nas quais experienciaram o perigo de acidente. Mesmo não executando nenhuma das tarefas investigadas, os ajudantes apresentam percepção similar à dos eletricitas, indicando que é

possível obter respostas de leigos com padrão semelhante em atividades complexas.

A quantidade de risco atribuída à eletrocussão é mais expressiva que a do risco de quedas, nas três situações investigadas, pois a violência associada à eletrocussão é mais temida. A opinião dos trabalhadores indica que pesquisas centradas em riscos específicos proporcionam variabilidade de respostas na forma como são percebidos.

O estudo da percepção de risco dos trabalhadores constitui um importante elemento para a formulação de campanhas de prevenção de acidentes ao elucidar que peritos e leigos expressam motivos e fatores distintos que permeiam a percepção de risco. A constatação possível pelo paradigma psicométrico sobre a maneira como os trabalhadores percebem o risco deve ser respeitada, superando a concepção dos especialistas que as consideram como insana e irracional (Slovic, 1987).

A segurança do trabalho demanda conscientização dos trabalhadores para a adoção de comportamentos seguros e uso adequado de equipamentos de proteção. A eficiente comunicação dos riscos perpassa a compreensão dos fatores que interferem na percepção dos trabalhadores sobre os perigos das atividades. Com base em dados obtidos pela investigação da percepção de risco, as empresas podem definir políticas de prevenção de acidentes que enfatizem as consequências das condutas de risco, planejando atividades que possam desenvolver nos trabalhadores competências para identificar e prevenir riscos reais inerentes às suas tarefas. Este estudo desvela interfaces que fomentam o comportamento seguro e contribuem para a compreensão dos fatores humanos relacionados aos acidentes de trabalho. 

Referências Bibliográficas

- Lima, M. L. (1998). *Fatores sociais na percepção de riscos*. Psicologia, n.º12, 11-28.
- Lima, M. L. (2005). Percepção de riscos ambientais. In L. Sockza (Org.), *Contextos humanos e psicologia ambiental* (pp. 203-245). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- NBR 14280 (1999). *Cadastro de acidentes do trabalho – Procedimentos e classificação*. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas.
- Slovic, P. (1987). *Perception of risk*. Science, n.º236, 280-285.
- Thielen, I. P., Hartmann, R. C., & Soares, D. P. (2008). *Percepção de risco e excesso de velocidade*. Cadernos de Saúde Pública, n.º24, 131-139.
- Wilde, G. J. S. (2005). *O limite aceitável de risco: Uma nova psicologia sobre segurança e saúde: O que funciona? O que não funciona? E por quê?* (R. J. A. Rozestraten, Trad.). São Paulo: Casa do Psicólogo.

OITAVO COLÓQUIO INTERNACIONAL DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAL (SHO 2012)



SÉRGIO MIGUEL E PEDRO AREZES RECEBEM MEDALHA DE HONRA

por **Sandra Sousa**

O oitavo Colóquio Internacional de Segurança e Higiene Ocupacionais (SHO 2012) foi, mais uma vez, organizado pela Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais (SPOSHO) teve lugar no auditório da Escola de Engenharia da Universidade do Minho, em Guimarães, nos dias 9 e 10 do passado mês de Fevereiro. O evento teve também a colaboração da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, da Faculdade de Motricidade Humana da UTL e da Universidade Politécnica da Catalunha (UPC).

Esta edição também incluiu a realização de dois cursos pré e pós-simpósio: um sobre “stress e conforto térmico”, com o professor belga Jacques Malchaire, e outro intitulado “É possível influenciar a segurança na construção?”, com o professor Paulo Swuste, da Holanda.

Foram recebidos mais de 200 trabalhos, correspondendo a um igual número de resumos alargados, entretanto revistos pela comissão científica internacional do colóquio, constituída por mais de 90 colegas especialistas nas diversas áreas científicas cobertas pelo evento. Os artigos submetidos corresponderam a um total de 400 autores, provenientes de 10 países.

A sessão de abertura deste evento teve início às 9h00, no auditório nobre do campus de Azurém da Universidade do Minho. O Colóquio integrou seis sessões temáticas, como por exemplo “safety management”, “ergonomics & physical environment”, “chemical & biological agents” e “fire safety”.

Este encontro contou com cerca de 350 participantes, nacionais e estrangeiros, oriundos de diversos quadrantes profissionais, predominantemente técnicos de segurança e higiene do trabalho e docentes do ensino superior.

O colóquio encerrou às 16h30 do dia 10. No decorrer da sessão de encerramento, foi assinado um protocolo de cooperação entre a SPOSHO e a Sociedade Brasileira de Engenharia de Segurança (SOBES). Esta associação, através da sua presidente, atribuiu uma placa de reconhecimento de mérito aos professores Sérgio Miguel e Pedro Arezes. Na mesma ocasião, os dois professores foram ainda homenageados pela Associação Brasileira de Engenheiros Cívicos (ABENC), que decidiu incluí-los na lista de personalidades distinguidas com a sua medalha de honra. Pedro Arezes conta à Revista Segurança Comportamental que esta distinção “ (...) tem um significado muito especial por ter tido origem numa associação tão relevante e representativa como é a ABENC. Apesar de ter sido uma homenagem nominal, esta resultou, certamente, do reconhecimento do trabalho de um grande grupo de pessoas que tem trabalhado em prol da segurança e saúde do trabalho e, neste contexto, a tentar estreitar e fortalecer as ligações existentes entre Portugal e o Brasil”.



Esquerda para a direita: Marlise Vasconcellos (Presidente da SOBES), António Magalhães (Presidente da Câmara de Guimarães), Paulo Pereira (Presidente da Escola de Engenharia da UM), Sérgio Miguel (Presidente da SPOSHO), Pedro Arezes (Vice-presidente da SPOSHO), Evaldo Valadão (Presidente da SOBES-Rio) e Guilherme Buest (Representante na Europa da ABENC e Vice-Presidente da ALAEST).
fotografia: Cedida por SPOSHO

PRIMEIRA CONFERÊNCIA SOBRE A AVALIAÇÃO DE TECNOLOGIAS EM SAÚDE E
GESTÃO DA QUALIDADE, REALIZADA NA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE LISBOA



FATOR HUMANO FOI UM DOS PONTOS FORTES!

por **Sandra Sousa**

A Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa (ESTeSL) e a Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve (ES-SUAlg), organizaram a primeira conferência dedicada ao tema da Avaliação de Tecnologias em Saúde e Gestão da Qualidade – *International Conference on Health Technology Assessment and Quality Management*, que decorreu nos dias 3 e 4 de Fevereiro nas instalações da escola em Lisboa.

Gilda Ribeiro Cunha, professora coordenadora, explicou à revista segurança comportamental que *“este encontro surgiu enquadrado no Mestrado em Gestão e Avaliação de Tecnologias em Saúde (...) esta temática é inovadora em Portugal porque embora já exista algum trabalho científico, é muito pouco conhecido do público em geral e, por isso, surgiu a ideia de começar a divulgar estes temas a um público mais abrangente”*.

De modo a congregar a comunidade empresarial, a académica e a sociedade em geral, a conferência foi organizada em torno de três espaços. O espaço *corporate* foi dedicado ao tecido empresarial para durante uma manhã promover as ações pertinentes ao tema. No espaço *workshop* foram apresentados diversos temas de interesse na atualidade, com forte componente prática e aplicada. Existiu, ainda, o painel, no qual foram debatidos diversos temas subordinados à temática do encontro.

Gilda Ribeiro Cunha salientou também a importância do *“fator humano, quer ao nível dos conhecimentos técnicos e científicos, quer ao nível da atitude, comportamentos e forma de lidar com a pessoa, a doença e com a saúde”*.

Margarida Eiras, docente na ESTeSL, também falou com esta revista e referiu que *“em Portugal ainda estamos numa caminhada muito lenta”* e que *“a associação entre as empresas e a academia, com todas as outras instituições, é a única forma de atingir as metas a que nos propusemos”*.

A diretora da revista Segurança Comportamental, Natividade Gomes Augusto, foi também oradora com a comunicação *“Programa de Segurança e Saúde Comportamental”* apresentada no primeiro dia do evento, sendo considerada como um *“complexo vitamínico”* para a saúde, segurança e também qualidade.



Gilda Ribeiro Cunha

Margarida Eiras



Pós-graduação

Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho

Início
em
outubro

Campus Universitário de Almada

ISEIT - Instituto Universitário

Destinatários

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

Duração

1 ano curricular
Horário pós-laboral

Créditos

60 créditos

Informações

info@almada.ipiaget.org
T. 212946250

Curso

“Identificação de perigos e avaliação de riscos psicossociais”

Instituto Piaget | Lisboa | 16 de Outubro de 2012 | 9H30 às 17H30

Enquadramento

Os riscos psicossociais em contexto laboral decorrem da complexa articulação entre fatores organizacionais (sociais) e fatores individuais (psicológicos). Os fatores específicos de riscos psicossociais manifestam-se através de problemas como o absentismo, a baixa produtividade, a sobrecarga de trabalho, os múltiplos tipos de assédio, a má qualidade do sono, a ansiedade e outros problemas de saúde muito diversificados. Pelo fato de estes riscos terem vindo a aumentar drasticamente nas organizações, urge a sua intervenção tanto preventiva como corretiva.

Objetivos

- Apreender a identificar os riscos psicossociais,
- Compreender a análise dos riscos psicossociais,
- Explorar as razões preventivas e corretivas dos riscos psicossociais e saber ajustá-las a cada contexto de trabalho.

Conteúdo programático

- Introdução e fatores de riscos psicossociais,
- Desenvolvimento e vivência de cada risco psicossocial,
- Identificação de perigos psicossociais,
- Avaliação de riscos psicossociais,
- Medidas corretivas de riscos psicossociais,
- Medidas preventivas de riscos psicossociais.

Destinatários

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

Equipa Facilitadora

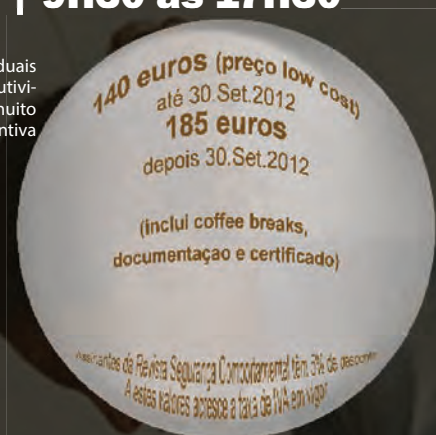
JOÃO AREOSA, doutorado em sociologia e técnico superior de segurança, higiene e saúde. Investigador no CICS - Centro de Investigação em Ciências Sociais (Universidade do Minho). Docente no ISLA. As suas principais áreas de investigação, formação e ensino são a sociologia das condições de trabalho, a sociologia do risco, a sociologia dos acidentes, do comportamento organizacional e da segurança e saúde ocupacional. É autor de diversos artigos dentro destas temáticas.

NATIVIDADE GOMES AUGUSTO, licenciada em sociologia pelo ISCTE-IUL. Pós-graduada em Gestão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho pelo ISCSEM. Diretora da Revista Segurança Comportamental e da PROATIVO Consultoria e Formação. Em 2011, foi facilitadora do 1º curso em Portugal sobre segurança e saúde comportamental, tendo como alvo o público em geral.

INSCREVA-SE! Para mais informações contate:

PROATIVO, Consultoria e Formação | Rua Fernando Maurício | nº 21 | 4C | 1950 - 447 | Lisboa
Tel: 216022572 | formacao@pro-ativo.com | geral@seguranca comportamental.com

Apoio:





O papel da segurança de processo na sustentabilidade de uma empresa de petróleo e gás

A melhoria do sistema de gestão de segurança, saúde e ambiente (SSA) e o objetivo de zero acidentes, é uma forma de garantir um futuro sustentável, a nível social, ambiental e económico.

A sustentabilidade, como conceito holístico, reflete a tendência atual de salvaguardar o nosso mundo. Embora tradicionalmente associada a questões ambientais, a definição de sustentabilidade expandiu-se para englobar toda a pegada social e ambiental das operações de uma empresa. O presente estudo de caso refere-se a um operador integrado de petróleo e gás - Galp Energia - é hoje o único grupo integrado de produtos petrolíferos e gás natural de Portugal, com atividades que se estendem desde a exploração e produção de petróleo e gás natural, à refinação e distribuição de produtos petrolíferos, à distribuição e venda de gás natural e à geração e venda de energia elétrica. O facto de trabalhar com materiais perigosos torna a gestão da

segurança de processo (PSM) uma questão crucial. Em 2004, durante uma obra num oleoduto ocorreu um incêndio que tomou grande dimensão. Embora do acidente não tenha resultado danos pessoais graves, afetou fortemente a imagem da empresa. A investigação do acidente revelou a necessidade de melhorar a gestão da segurança de processo e identificou alguns aspetos de preocupação, nomeadamente no que se refere a gestão de prestadores de serviços, procedimentos de segurança e disciplina operacional. A comissão executiva da empresa considerou também que o sistema de gestão de segurança, saúde e ambiente (SSA) necessitava de ser melhorado para atingir o objetivo de zero acidentes. Esta decisão foi considerada como a única forma de garantir um futuro sustentável para a empresa, assim como, promover uma imagem de excelência.



Avaliação inicial identifica áreas de atuação

Em 2005, foi avaliada a sua cultura de segurança, pela DuPont, e foram comparadas as práticas existentes com os melhores padrões da indústria. A metodologia utilizada para a avaliação inicial foi composta por visitas às várias instalações e entrevistas a gestores e aos colaboradores da empresa assim como a prestadores de serviços, em todas as unidades da empresa. Os resultados revelaram a ausência de uma cultura SSA transversal na organização, algumas falhas nos procedimentos de segurança de processo, e a necessidade de desenvolver um maior compromisso por parte da direção no que se refere à segurança.

Assim, e apesar dos colaboradores e prestadores de serviços compreenderem a importância do tema, nenhum deles se sentia responsável pela segurança.

Considerava-se que o conhecimento e a capacidade de prevenção contra acidentes seriam exclusivamente da responsabilidade do departamento de SSA.

Quando a empresa passou a ser cotada em bolsa em 2006, o desempenho nas vertentes de ambiente e segurança tornou-se ainda mais importante, não só com o intuito de garantir a segurança e saúde dos colaboradores, dos ativos da empresa e envolvente em geral, mas também para fazer face às expectativas dos acionistas e comunidade em geral.

Mudança organizacional e formação para melhorar cultura de SSA

Com base na avaliação inicial, a equipa de projeto, composta por consultores e por colaboradores da organização, desenvolveu um plano global para fazer evoluir o sistema de gestão de SSA e melhorar a cultura de segurança. O novo sistema de gestão SSA incluiu a criação de uma organização integrada de SSA, liderada pelos diretores

envolvendo mais de 3.500 colaboradores. Os gestores receberam formação sobre as suas responsabilidades e o seu papel em termos de liderança no tema segurança e sobre o quão crucial é a demonstração do seu empenho e compromisso na organização. Além destas, foram promovidas ações de formação sobre aspetos técnicos e comportamentais de SSA. Entre 2006 e 2011 o número total de horas de formação excedeu as 25.000.

A empresa introduziu um sistema de comunicação bidirecional de forma a partilhar as boas práticas, incluindo colaboradores internos e prestadores de serviços. Lançou também campanhas de comunicação corporativas para promover vários temas relacionados com o sistema de gestão em desenvolvimento.

Sendo o comportamento dos vários intervenientes essencial para qualquer mudança cultural, a equipa de projeto também desenvolveu um sistema de auditorias comportamentais para auxiliar os gestores na identificação de práticas de trabalho não

«(...) a empresa levou a cabo um programa de formação e *coaching* (...) os gestores receberam formação sobre as suas responsabilidades (...) [foi introduzido] um sistema de comunicação bidirecional de forma a partilhar as boas práticas (...) todos são encorajados a comunicar os pequenos e os quase acidentes (...))»

«O índice de frequência de acidentes com baixa diminuiu de 3,4 em 2008 para 1,0 em 2011.»

de cada área com reporte à comissão executiva, bem como a redefinição das responsabilidades de SSA dos vários gestores. Além disso, foram criadas comissões de SSA, que envolvem os vários níveis hierárquicos da empresa e grupos de excelência liderados e integrando gestores das várias áreas para análise e tratamento de temas de SSA.

Um plano de formação adequado é essencial para o bom funcionamento do sistema de gestão da segurança de processo pelo que o operador levou a cabo um programa de formação e *coaching*, que

adequadas, da utilização indevida de equipamentos e na inexistência de procedimentos ou sua aplicação incorreta.

Gestão da segurança de processo assenta em alicerces da gestão de SSA

Depois de colmatar as maiores falhas culturais e de estabelecer a base para bons sistemas de gestão SSA, a empresa pode tratar de aspetos mais técnicos e de risco, envolvidos na gestão da segurança de processo (PSM).



tais como, por exemplo, a integridade mecânica, a análise de risco de processo, a gestão da mudança. Como resultado deste processo, no final de 2010, a empresa conseguiu reduzir o número de acidentes graves em todas as suas áreas.

Resultados e melhoria contínua

Em cinco anos o desempenho SSA melhorou consideravelmente. O índice de frequência de acidentes com baixa (nº de acidentes com baixa por milhão de horas) diminuiu de 3,4 em 2008 (início da recolha de dados de pessoal próprio e de sub-contratados) para 2,1 em 2009. Esta taxa diminuiu ainda mais, cerca de 40 % entre 2009 e 2010 para um IFA de 1,2 e no final de 2011 foi de 1,0

Através de uma completa reorganização da gestão dos temas de SSA e da clarificação das respetivas responsabilidades dos gestores, a empresa conseguiu aumentar o compromisso por parte de todos os gestores e uma alteração significativa nas atitudes e comportamentos dos colaboradores e prestadores de serviços relativamente à segurança. Um aspeto essencial da mudança cultural da empresa é que a segurança – tal como a proteção ambiental – está atualmente integrada como um valor essencial da empresa.

Planos para o futuro

Sendo a PSM uma clara área de enfoque, a empresa pretende continuar com as atividades atuais, de forma a cumprir as normas internacionais de segurança de processo. Pretende também ampliar o seu sistema de monitorização atual para os indicadores dos Níveis 3 e 4 de forma a localizar, não só a grave perda de eventos de contenção, mas também outros eventos e quase incidentes.

O bom desempenho conseguido no domínio da segurança encorajou a empresa a expandir o conhecimento de gestão dos temas de SSA adquirido para outros países onde a empresa opera, nomeadamente nas atividades em Espanha, África e Brasil.

Embora o caminho a percorrer para alcançar os zero acidentes ainda seja longo, a empresa acredita que o nível de disciplina operacional atingido mudou a forma como os colaboradores trabalham e melhorou a sua eficiência global. Este projeto revelou-se um estímulo e o conhecimento que a empresa desenvolveu na gestão da segurança de processo pode agora ser aplicado a todas as áreas do grupo, para ajudar a atingir a sustentabilidade e promover uma imagem de excelência.

Referências Bibliográficas

American Petroleum Institute, ANSI/API Recommended Practice 754 (2010). *Process Safety Performance Indicators for the Refining and Petrochemical Industries*. First Edition. Washington D.C.

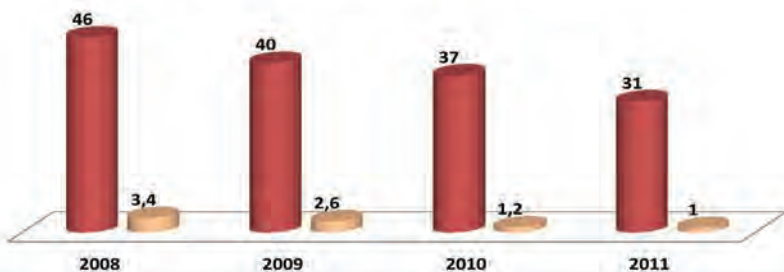
Galp Energia Trabalhadores (Portugal + Espanha)

■ Acidentes de trabalho com baixa ■ Índice de frequência



Galp Energia Trabalhadores + Contratatos (Portugal)

■ Acidentes de trabalho com baixa ■ Índice de Frequência



A empresa definiu indicadores de desempenho específicos para a segurança de processo e iniciou a monitorização de todos os eventos reportáveis com o enquadramento da recomendação prática 754 da API (American Petroleum Institute, 2010). Os indicadores dos níveis 1 e 2 de PSM foram estabelecidos para identificar e controlar eventos relacionados com perda de contenção primária.

Além disso, atualmente, cada gestor possui os indicadores relacionados com o desempenho SSA da sua área e todos os colaboradores, incluindo os prestadores de serviços. Todos são encorajados a comunicar os pequenos e os quase acidentes – uma forma proactiva para evitar a recorrência de incidentes.

A empresa iniciou assim, a implementação dos princípios fundamentais da PSM

A importância dos comportamentos na segurança alimentar

A segurança alimentar pode ser posta em causa por três tipos de contaminações nos alimentos:

- **Física** (presença de cabelos, madeira, metal);

- **Química** (presença de produtos químicos devido a um enxaguamento deficitário ou por erros de dosagem/derrames);

- **Biológica** (presença de bactérias).



O bem-estar, o conforto, a saúde e a segurança dos consumidores são valores essenciais. É da responsabilidade de todos os operadores do setor alimentar, garantir a segurança dos géneros alimentícios ao longo de toda a cadeia alimentar.

A importância dos alimentos na saúde dos consumidores e os perigos que estes podem representar quando não são devidamente manipulados ao longo da cadeia agroalimentar, são hoje realidades perfeitamente reconhecidas por todos nós. A minimização das ocorrências com impacto para o consumidor deve constituir uma preocupação para todos intervenientes na cadeia, desde o agricultor até ao consumidor final. Nesta cadeia, pela natureza das empresas, dos processos e das condições a que os alimentos são sujeitos, pessoas, equipamentos e instalações, direta ou indiretamente, podem constituir agentes de contaminação dos alimentos. É imprescindível que as boas práticas de higiene dos géneros alimentícios sejam efetivamente seguidas de modo a que a segurança alimentar dos consumidores seja assegurada. Estas medidas encontram-se descritas no Regulamento 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril de 2004, relativo à higiene dos géneros alimentícios e que estabelece as regras gerais destinadas aos operadores das empresas do setor alimentar e que nos remete também para os princípios do HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points). O HACCP é um sistema preventivo de controlo da segurança alimentar que está assente em sete princípios

fundamentais, e que têm necessariamente que ser cumpridos para garantir a eficiência e eficácia do sistema. Os sete princípios do sistema HACCP permitem identificar os perigos e determinar as respetivas medidas preventivas, identificar os pontos críticos de controlo (PCC), estabelecer limites críticos para cada medida associada a cada PCC, monitorizar/controlar cada PCC, estabelecer medidas corretivas para cada caso de limite em desvio, estabelecer procedimentos de verificação e criar sistema de registo para todos os controlos efetuados.

A segurança alimentar, numa ótica do consumo, pode ser posta em causa por três tipos de contaminações nos alimentos:

- Contaminação física, temos como exemplos a presença de corpos estranhos (cabelos, madeira, metal) que por lapso são colocados em contacto com os alimentos;
- Contaminação química, que está associada à presença de produtos químicos estranhos ao alimento, que podem ter sido erradamente deixados em contacto com o alimento devido a um enxaguamento deficitário ou por erros de dosagem/derrames;
- Contaminação biológica, que resulta da presença de bactérias que se podem desenvolver nos alimentos e que podem contribuir para toxinfecções alimentares.

O cumprimento das boas práticas depende muito do nível de qualificação de todos os que intervêm na cadeia alimentar, desde os manipuladores de géneros alimentícios aos técnicos superiores e gestores das empresas. A indústria alimentar nacional é maioritariamente constituída por empresas de pequena dimensão muitas das quais de cariz familiar, embora também existam algumas empresas de grande dimensão. É também por esta realidade

que muitas empresas ainda não possuem quadros superiores com formação específica em segurança alimentar. Esta situação é ainda mais agravada pelo baixo nível de qualificação dos operadores, sendo dos mais baixos da indústria transformadora. Por estas razões, a formação e sensibilização em temáticas relacionadas com segurança alimentar deve constituir uma prioridade neste setor.

Só poderemos falar em plena segurança alimentar quando em primeiro lugar forem garantidas todas as condições seguras e em segundo lugar trabalharmos para a diminuição de comportamentos de riscos ou atos inseguros. Situações como a de tossir ou espirrar colocando a mão à frente da boca e continuar a preparar um género alimentício sem antes higienizar devidamente as mãos é um exemplo de comportamento de elevado risco que tem de ser combatido.

Os principais perigos de contaminação dos alimentos estão associados aos seguintes fatores: o estado de saúde dos manipuladores, a higiene corporal e do vestuário utilizado, e as práticas e comportamentos de risco.

A importância da formação

São portadores de microrganismos, sendo um dos veículos principais de contaminação microbiológica, todos aqueles que de alguma forma contactam com os alimentos nas diversas fases da sua produção. Estes microrganismos estão presentes, vivem e desenvolvem-se em diversas partes do corpo (cabelo, nariz, boca, garganta, intestinos, pele, mão, unhas, etc.). Mesmo que a pessoa apresente um estado de saúde normal, sem sintomas de qualquer doença, pode contaminar os alimentos e causar doenças a quem os consome.

Assim, a higiene pessoal das pessoas que estão envolvidas na manipulação e produção de alimentos, bem como os comportamentos por estas assumidos durante a produção de alimentos, constitui uma preocupação fundamental da indústria alimentar. A importância da higiene pessoal leva a que a indústria alimentar gaste importantes somas de dinheiro a treinar e consciencializar os seus colaboradores, para a vital importância de uma higiene pessoal adequada. Em paralelo a esta formação, a existência de procedimentos e instruções para assegurem a segurança e higiene dos alimentos, é também uma realidade. A formação a ministrar aos trabalhadores deve ser exemplificativa, recorrendo a casos práticos do dia-a-dia, sendo essencial os exemplos dados pelas chefias das empresas para que estes se sintam motivados a cumprir todas as regras e desempenhar as suas funções com elevados níveis de higiene.

Sem esta motivação, dificilmente o tra-

«Só poderemos falar em plena segurança alimentar quando em primeiro lugar forem garantidas todas as condições seguras e em segundo lugar trabalharmos para a diminuição de comportamentos de riscos ou atos inseguros.»



balhador irá adquirir novos comportamentos e hábitos que permitam alcançar os altos padrões de higiene. Cada empresa deverá elaborar um plano estratégico que vise manter uma elevada motivação dos trabalhadores para a importância da higiene pessoal bem como para a segurança e higiene dos alimentos.

Os resultados dos planos de formação devem ser avaliados periodicamente de acordo com o plano estratégico previamente definido. No final de cada formação é vital realizar uma avaliação da eficácia da mesma que poderá ocorrer em sala ou também para estimular o compromisso dos trabalhadores pode ser escolhido o local *on job*.

Aquando da admissão de novos trabalhadores para as áreas de produção ou outros que direta ou indiretamente contatem com os produtos alimentares, deverão ser-lhes transmitidas boas práticas de higiene, e estimular o seu cumprimento. Na receção formativa aos novos colaboradores será também trabalhada a importância da consciencialização e da responsabilidade. A importância de evitar a contaminação dos alimentos durante a sua manipulação/ produção, assumindo os comportamentos adequados durante o desempenho das suas tarefas, é várias vezes referida. Um dos comportamentos preventivos para manter

uma boa higiene e saúde é comunicar ao seu superior hierárquico, estados de doença, tantos dos próprios como dos pares, que possam colocar em causa a segurança alimentar (icterícia, diarreia, vômitos, febre, dor de garganta com febre, lesões da pele visivelmente infestadas como furúnculos, cortes, etc. e descargas dos olhos, ouvidos ou nariz).

É da responsabilidade das empresas

Estabelecer uma política de saúde e higiene pessoal, que defina as suas expectativas em termos de higiene pessoal e os princípios orientadores relativamente à forma como lidar com as doenças dos seus colaboradores.

Deverão existir procedimentos operacionais que definam, de forma clara, as situações em que são colocadas restrições ou exclusões no acesso a determinadas áreas de laboração a trabalhadores que apresentem sintomas de doença.

Deverão ser igualmente definidos os mecanismos que validem o seu regresso à atividade.

Assegurar a implementação das boas práticas de higiene adequadas à natureza da sua atividade, bem como a monitorização da respetiva eficácia como resultado da correta implementação do plano HACCP.

É de salientar que para que sejam aplicáveis as boas práticas de higiene e fabrico a formação dos recursos humanos não é a única preocupação das empresas. São também pontos de enorme relevância, as boas condições das instalações e dos equipamentos de laboração.

Foco principal

Na indústria alimentar o maior perigo para os consumidores está nos comportamentos de risco adotados por todos os intervenientes da cadeia alimentar, e por isso é utilizado o lema da segurança "do prado ao prato". Só com muito empenho e dedicação de toda a estrutura organizacional, em ações de formação e sensibilização, é criada uma consciência de perigo e risco, que se irá repercutir em atos seguros e saudáveis direcionados a produtos com elevada segurança alimentar. 🍀

Bibliografia

Regulamento (CE) nº 852 (29.04.2004). *Regras gerais destinadas aos operadores das empresas do sector alimentar no que se refere à higiene dos géneros alimentícios*. Jornal Oficial da União Europeia. Bruxelas: Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia

Susana Silva (2001). *Código de Boas Práticas para a Restauração Coletiva*. Lisboa: Gabinete Técnico Alimentar da Associação da Restauração Coletiva e Similares de Portugal.

Azevedo, D. e Mendes S. (2001). *Manual de Higiene e Segurança Alimentar*. Lisboa: Instituto Técnico de Alimentação Humana (ITAU)

Programa de prevenção de LMERT: implementação em tempo de crise - estudo piloto no setor administrativo

Este programa é educativo, tem como principais objetivos a adoção da prática de exercícios de alongamento, a realização de pausas/micro pausas e a adoção de uma postura correta à secretária, por parte dos trabalhadores durante o horário de trabalho, sem interferir com os objetivos de trabalho diários estipulados pela empresa.

As lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho (LMERT) são um problema de saúde pública que têm um elevado impacto ao nível do absentismo laboral, dias perdidos de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores, com implicações pessoais, sociais e económicas avultadas (Schneider *et al.*, 2010).

As LMERT são as doenças de trabalho mais diagnosticadas na Europa (EU-27), sendo que mais de 62% dos trabalhadores, de ambos os sexos, estão expostos diariamente aos riscos de LMERT durante, pelo menos, um quarto de tempo do trabalho (Schneider *et al.*, 2010).

Muito se tem abordado sobre a prevenção de LMERT nos últimos anos, porém face à atual crise económica mundial, a prevenção passa a ser colocada como um fator menos prioritário. No entanto, à austeridade associada à crise advém o agravamento de fatores como o aumento do ritmo e das exigências de trabalho, aumento dos cortes nos recursos e nas despesas ou o envelhecimento crescente dos trabalha-

dores no ativo. Fatores que contribuem, em conjunto, para o aumento da carga física e emocional no local de trabalho, que aumentam a probabilidade de aparecimento de LMERT ou de outras doenças motivadas pelo trabalho. Isto reproduz-se na dor, no desconforto, na insatisfação no trabalho que conduzem à menor performance dos trabalhadores, ao aumento do absentismo, à diminuição da produtividade acarretando prejuízos pessoais, sociais e económicos associados (Mills *et al.*, 2007; Pelletier *et al.*, 2004). Cria-se um ciclo que contraria os objetivos que, à partida, seriam os pretendidos em tempos de crise, relevando, mais do que nunca, a importância e necessidade de investimento na promoção e prevenção da saúde no trabalho.

Dentro dos diversos sectores, é no trabalho de escritório em que as LMERT são mais relatadas e onde a prevalência de sintomas se apresenta elevada, particularmente ao nível da coluna lombar, cervical e membros superiores, resultantes da adoção de más posturas e movimentos repetidos nestas zonas do corpo, mantidos durante um elevado número de horas (Janwantanakul *et al.*, 2010).

Com o intuito de promover a saúde no local de trabalho e diminuir o risco de LMERT, foi desenvolvido o programa “Agir para Prevenir”. O programa piloto, implementado no setor administrativo de uma grande empresa da indústria automóvel, tendo como principais objetivos a adoção da prática de exercícios de alongamento, a realização de pausas/micro pausas e a adoção de uma postura correta ao computador ou secretária, por parte dos trabalhadores durante o horário de trabalho, através de um programa de educação e sem interferir com a normal produtividade e objetivos de trabalho diários da empresa. Para a implementação deste programa, foi selecionada pela empresa, uma população alvo, constituída por doze elementos.

Como base para a conceção e avaliação do programa, e para garantir a adequabilidade do programa à população, foi realizada uma análise observacional a cada posto de trabalho. Foram distribuídos questionários a todos os participantes, no início e no fim do período de intervenção.

A intervenção teve a duração de quatro semanas, envolvendo sessões de educação e exercícios de alongamento em “dinâmica

de grupo". Os conteúdos e estratégias utilizados visavam focar os fatores de risco presentes e motivar os trabalhadores a adotarem comportamentos saudáveis, durante e após o período de trabalho. Na última semana, realizaram-se duas sessões práticas de exercícios de alongamento com o intuito de monitorizar e esclarecer possíveis dúvidas.

Os resultados obtidos com o programa piloto mostraram que houve alterações ao nível da adoção de comportamentos saudáveis no local de trabalho nos trabalhadores do sector administrativo da referida empresa. Paralelamente, obtiveram-se também efeitos positivos na satisfação e na autoeficácia percebida pelos trabalhadores.

Face à diversidade de contextos de trabalho, de equipas, de organizações, existe uma diversidade de estratégias atualmente existentes no mercado laboral que tentam responder à prevenção e promoção da saúde nos locais de trabalho, mas que a literatura ainda não consegue definir qual a mais efetiva. Porém, nos últimos anos a evidência tem mostrado que os resultados destes programas têm maior visibilidade e impacto se mantidos a longo-prazo, tornando-se a sua sustentabilidade um fator determinante para o sucesso das intervenções. Para além de ser mais um contributo para compreensão da saúde no contexto de trabalho, este estudo aborda a prevenção e promoção da saúde no local de trabalho como uma intervenção holística de etiologia multifatorial, propondo-se a intervir de forma diferenciada e personalizada nos diferentes contextos de trabalho e explorando uma intervenção menos dependente de agentes externos, mais autossustentável e, por isso, também mais económica. 🌱

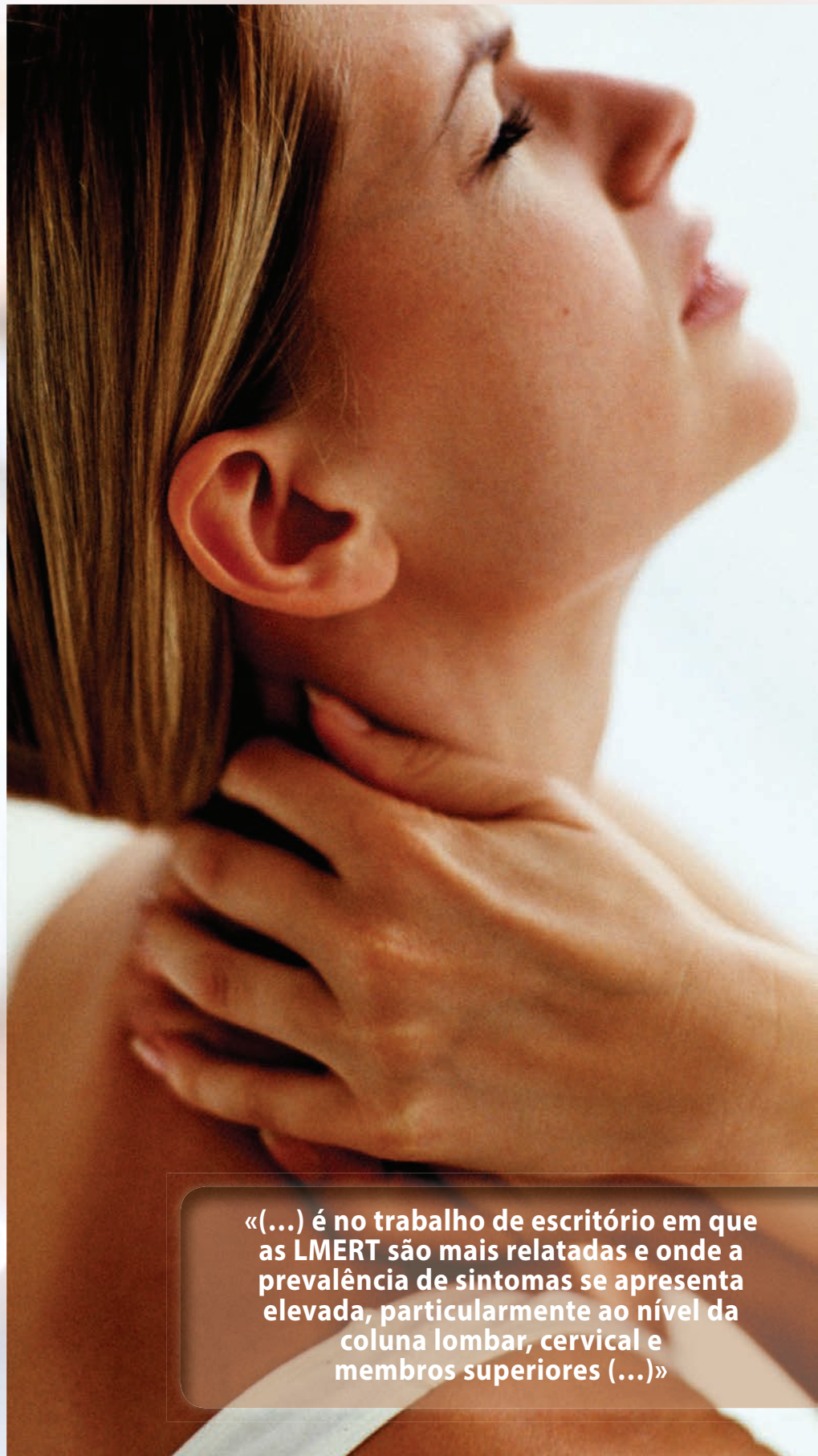
Bibliografia

Janwantanakul, P., Pensri, P., Jiamjarasrangsri, W., & Sinsongsook, T. (2010). The relationship between upper extremity musculoskeletal symptoms attributed to work and risk factors in office worker. *Occupational and Environmental Health*, 83 (3), 273–281.

Mills, P.R., Kessler, R.C., Cooper, J., Sullivan, S. (2007). Impact of a health promotion program on employee health risks and work productivity. *American Journal of Health Promotion*, 22, 45–53.

Pelletier, B., Boles, M., Lynch, W. (2004). Change in Health Risks and Work Productivity Over Time. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46 (7), 746–54.

Schneider, E., Irastorza, X., & Copesey, S. (2010). *OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU - Facts and figures*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA). Luxembourg: Publications Office of the European Union.



«(...) é no trabalho de escritório em que as LMERT são mais relatadas e onde a prevalência de sintomas se apresenta elevada, particularmente ao nível da coluna lombar, cervical e membros superiores (...)»

FERNANDA CORREIA

Aconselha a utilização de *feedback* como ferramenta de melhoria em segurança e saúde, tanto da gestão para com os trabalhadores, como do Estado para com as empresas e a sociedade.



Licenciada e com MBA executivo em gestão de recursos humanos, é desde 2005, diretora de recursos humanos da Norauto Portugal, direção onde se encontram inseridos os serviços de segurança, higiene e saúde. Esta empresa multinacional francesa, encontra-se presentemente em 9 países. Atualmente a Norauto Portugal, com 15 centros-auto, mantém viva a sua política de expansão, investindo na formação contínua dos seus colaboradores onde a área da segurança e saúde marca a diferença. Fernanda Correia, em entrevista à Revista Segurança Comportamental, defendeu que em Portugal predomina uma cultura de «forte facilitismo». Os impactos da integração do fator humano na segurança são fortes, tanto para o trabalhador que obtêm mais qualidade de vida, como para as empresas, que aumentam os seus níveis de segurança, de produtividade e imagem perante o mercado.

[Revista Segurança Comportamental]
Qual a sua opinião sobre o estado da saúde e segurança no trabalho a nível mundial?

[Fernanda Correia]

Eu considero que hoje existe uma maior consciencialização para as matérias relacionadas com a segurança no trabalho. Existem, a nível mundial, várias diretivas que obrigam os vários países a atender a esses critérios. Penso que a legislação portuguesa, embora hoje esteja mais exigente, ainda não é tão exigente como a de outros países. Temos países como França e Espanha que têm uma legislação mais exigente que a nossa. Contudo em Portugal, e no caso concreto da Norauto, temos vindo a desenvolver ao longo do tempo, uma maior ação de sensibilização para estas matérias. Damos, hoje, muito mais ênfase nas matérias de segurança e saúde no trabalho, área com uma relevância superior ao passado. Sabemos que existe uma maior consciencialização, mas sentimos que ainda existe um longo caminho a percorrer, sobretudo ao nível da adoção de comportamentos e práticas mais seguras.

[RSC]

E ao nível das ações específicas?

[FC]

Nós temos desenvolvido um especial enfoque ao nível da comunicação interna. Temos realizado ações de sensibilização e de promoção, quer ao nível de utilização dos equipamentos de proteção individual, quer ao nível da promoção de segurança, higiene e saúde. Costumamos, também, assinalar todos os anos o dia da prevenção e saúde no trabalho. Por outro lado, faz parte da integração de novos colaboradores um módulo de formação na área da segurança e saúde no trabalho. Temos também formações sobre métodos de trabalho e condições de segurança, nomeadamente ao nível das oficinas, tendo em conta que nestas áreas de negócio os riscos profissionais são maiores e mais graves. Através desta dinâmica de formação e consciencialização, temos tido resultados positivos. A nossa formação e-learning na área de higiene e segurança foi reconhecida pelas entidades oficiais como um método atual e dinâmico.

[RSC]

E concretamente sobre a segurança comportamental, qual a sua opinião sobre o



fator humano na segurança e saúde no trabalho também a nível global?

[FC]

Considero que estamos a caminhar para que haja uma integração do fator humano na segurança e saúde porque já se viu que é preponderante para a prevenção e para a promoção da segurança e saúde no trabalho. Ao nível da cultura portuguesa, penso que ainda não existe uma total abertura nesse sentido, mas estamos a caminhar para lá. Temos de desenvolver um trabalho muito pedagógico, com muita abertura de espírito e com muita resiliência na ação. É um trabalho que deverá envolver toda a organização incluindo a gestão de topo. Há que definir bem os objetivos e as estratégias


face aos resultados que pretendemos alcançar. Posteriormente há que as implementar, monitorizar, controlar e dar *feedback*.

[RSC]

Como considera a influência da gestão de topo, isto é, o compromisso da gestão nestas matérias?

[FC]

Entendo que se não houver um comprometimento e envolvimento desde logo da gestão de topo, podemos correr o risco de ter uma estratégia sem sucesso. Deverá existir um envolvimento da gestão intermédia. As chefias têm de interiorizar que o fator humano é preponderante para a promoção da saúde e segurança no trabalho, de forma



«(...) Entendo que se não houver um comprometimento, desde logo, da gestão de topo, podemos correr o risco de ter uma estratégia sem sucesso. As chefias têm de interiorizar que o fator humano é preponderante para a promoção da saúde e segurança no trabalho, de forma que possam viver estes valores no dia-a-dia e transmiti-los às suas equipas.»

que possam viver estes valores no dia-a-dia e transmiti-los às suas equipas. A Norauto trabalha com pessoas bastante jovens ao nível dos centros e se, por um lado esta juventude pode favorecer a mudança, por outro lado nem sempre são sensíveis a estas matérias. Acho que existe um fator sociocultural subjacente, ou seja existe uma cultura organizacional que não favorece o seu envolvimento em áreas que consideram que não lhes dizem diretamente respeito. Na minha opinião estas problemáticas dizem respeito a todos, não só às empresas mas a toda a sociedade em geral. O grande desafio é conseguir explicar e sensibilizar que daqui pode advir uma vantagem relevante para a empresa, mas também para o colaborador porque obtém uma melhoria de condições de trabalho e logo de qualidade de vida. O espírito de grupo pode sair também reforçado, o que se materializa numa diminuição de custos e melhoria da rentabilidade da empresa. E claro, não esquecendo como já referi o impacto positivo na imagem, quer seja ela interna, quer seja externa.

[RSC]

Como é que o compromisso da gestão de topo é executado na Norauto?

[FC]

O nosso diretor-geral está bastante implicado em todas estas matérias. Todas as ações que promovemos ao nível da direção de recursos humanos, na qual se integra a área de segurança e saúde, beneficiam do seu dinamismo e apoio, reforçando a importância desta estratégia e a relevância do seu cumprimento. Nós temos vários centros auto, distribuídos ao longo do país e uma das nossas formas de comunicação são as reuniões que fazemos com os diretores de centro onde passamos a primeira mensagem sobre as questões de segurança. Depois, são os diretores de centro que vão difundir todas as estratégias que são aqui definidas, junto de cada colaborador nos seus centros.

[RSC]

Parece-nos que estão bastante atentos à questão da segurança rodoviária. Tem alguma opinião sobre a forma como o automobilista vê a segurança na estrada?

[FC]

O que me parece é que existem, na cultura portuguesa, alguns hábitos muito enraizados que não são facilitadores da promoção de uma segurança rodoviária. Nós temos

uma cultura de «forte facilitismo», que dificulta essa promoção. Ao nível das máquinas e das infraestruturas caminhámos muito nos últimos anos: temos ótimas infraestruturas, temos estradas com boas condições, temos uma sinalização adequada, possuímos uma legislação clara, temos um parque automóvel de elevada qualidade, temos excelentes sistemas de navegação que nos apoiam na nossa condução, coisa que há uns anos atrás não existia. E, porque é que temos uma tão elevada taxa de sinistralidade, apesar da diminuição ocorrida nos últimos anos?! Isto acontece porque temos uma cultura de facilitismo. Pensamos que temos sempre um bom domínio da nossa condução mesmo em excesso de velocidade. Outro exemplo caricato é o facto de continuarmos a fazer sinais de luzes, por exemplo, a quem passa, para avisar que está uma brigada próxima. Isto é impensável! E é esta mudança de hábitos que tem de ser trabalhada, mas isto não se consegue de um dia para o outro. Nem se consegue, na minha opinião, de uma forma apenas punitiva. Acho, que o investimento devia começar por ser feito ao nível do ensino básico, à semelhança do trabalho desenvolvido na sensibilização ambiental.

[RSC]

Como considera que as empresas conseguirão promover a cultura de segurança?

[FC]

Eu considero que nas empresas também existe o tal «facilitismo». Muitas vezes chamamos à atenção dos nossos colaboradores para a utilização dos equipamentos de proteção individual, e eles respondem “*não me dá jeito utilizar as luvas*”. Neste caso deveríamos insistir, ir pela perspectiva pedagógica, explicar o que é que vai acontecer ao longo do tempo se não utilizarem as luvas. Outra questão que considero muito prejudicial é que temos sempre uma justificação para a desculpa. A nossa chefia quando nos vê a fazer um ato menos correto fecha os olhos, porque afinal até somos bons trabalhadores e isto vai-nos melindrar. Eu acho que isto é cultural e precisa ser melhorado.

[RSC]

Considera que nas empresas a cultura de segurança é reativa?

[FC]

Considero que é reativa, mas que não deverá ser. Acho que deve ser mais proactiva.

Problemas identificados

- Cultura de «forte facilitismo»,
- Existência de uma justificação permanente para a «desculpa»,
- Legislação dispersa,
- Elevada percentagem de pequenas e médias empresas,
- Crise económica.

Algumas sugestões

- Investimento ao nível do ensino básico,
- “Quase-parceria” entre o Estado e as empresas,
- *Feedback* do Estado às empresas e sociedade, por exemplo, os resultados do relatório único.

[RSC]

E o papel do Estado, como o considera nesta matéria?

[FC]

Eu penso que o estado tem vindo a sensibilizar as empresas. Parece-me que a legislação hoje é bastante mais complexa do que há uns tempos atrás. Temos uma legislação muito solta, são várias leis, é um sistema retalhado. Isso faz com que muitas vezes não seja fácil cumprir todos os requisitos legais, sobretudo se pensarmos que o tecido empresarial português é composto por pequenas e médias empresas, onde não existem nem recursos físicos, nem económicos, nem sensibilidade para este tipo de matérias. Por outro lado, se pensarmos que estamos a viver um contexto de crise, que as empresas estão em contração, parece-me que quando se reduzem custos, esta área será uma das mais afetadas. Entendo que devia haver uma maior aproximação entre os organismos oficiais e as empresas, criando uma "quase-parceria", no sentido de se realizar um trabalho mais pedagógico, numa perspetiva informativa e formativa. Penso que o controlo também é bastante importante. Por outro lado, neste momento, o Estado possui uma ferramenta relevante que é o relatório único, possibilitador da construção de indicadores quer individualizados quer agregados ao nível do setor de atividade, constituindo-se como um exercício de *benchmarking* importante e que facilitaria a adoção de planos mais realistas e com horizontes mais claros e ambiciosos. Acho que o *feedback* do Estado seria muito importante para a evolução da segurança em Portugal.

[RSC]

Como acha que o Estado vê o fator humano na segurança?

[FC]

Tenho algumas dúvidas. Acho que há muita legislação e não se consegue ver o que está para além da legislação. Eu acho que muitas vezes, seria necessário descer ao terreno e perceber o que é necessário para darmos cumprimento à legislação, o que implica na prática. Acho que está tudo muito no papel. Para se entender e integrar bem o fator humano, temos que ir para o terreno.

[RSC]

Ao nível da investigação, sente a necessidade de ser realizada investigação em algum tema específico?



[FC]

Eu sou sempre da opinião que uma maior interação entre aquilo que é o ambiente académico e aquilo que é a realidade das empresas, se traduzia numa enorme vantagem. Ao nível da Norauto, há duas áreas que gostava de ver em estudo: a relação entre uma cultura de segurança e os níveis de produtividade e satisfação dos nossos clientes; e, como poderíamos reforçar a mensagem a passar aos nossos vendedores para a promoção de uma cultura de segurança rodoviária nos nossos clientes através dos processos de venda. Nós pretendemos ter soluções de mobilidade que vão ao encontro das necessidades do cliente, mas se pudermos, ao vender o produto, reforçar também essa cultura de segurança rodoviária, seria excelente.

[RSC]

Gostaria de deixar uma mensagem a

empresários, gestores, trabalhadores e também aos leitores da revista SC?

[FC]

Considero que por mais ações que o Estado desenvolva, por mais atividades que as empresas promovam relativamente a matérias de segurança, a grande questão está na pessoa.

Temos que nos concentrar na mudança de hábitos. Se as pessoas não forem capazes de refletir sobre as suas práticas e atitudes e se não tiverem vontade de mudar, por muita legislação e procedimentos que existam, não iremos conseguir melhorar.

Todos têm capacidade de mudar, por isso, só falta a vontade.

Devemos ter uma atitude proactiva para essa mudança, em prol de mais e melhor segurança e saúde.

Fazer todos os dias mais e melhor!

Texto: Sandra Sousa

Fotografia: Daniel Viana Martins

Riscos ergonómicos¹ em atividades de enfermagem no contexto domiciliário



Uma política de sensibilização do utente domiciliário para a organização do seu espaço habitacional, de forma a minorar a exiguidade de espaço e a desobstruir o espaço em redor do leito do utente, ajuda à redução do risco de lesões músculo-esqueléticas dos enfermeiros domiciliários

I ntrodução

Os profissionais de saúde constituem um grupo com uma elevada exposição a fatores de carga física conducentes a lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho (LMERT). Destes profissionais, os enfermeiros apresentam uma elevada prevalência de LMERT em particular ao nível da coluna vertebral, sendo a movimentação de doentes e a manipulação manual de cargas as atividades que mais contribuem para o risco de lombalgias (Barroso *et al.*, 2007; Martins, 2008; Torres *et al.*, 2010).

Martins (2008), no estudo realizado sobre caracterização e análise da perceção do risco de desenvolvimento de LMERT em profissionais de enfermagem que desempenham a sua atividade em contexto hospitalar, sugere o desenvolvimento de investigação em enfermeiros dos cuidados de saúde primários, que desempenham a sua atividade em contexto de prestação de cuidados de saúde no domicílio. Partilhando desta preocupação, e não se verificando a existência em Portugal de estudos sobre LMERT em contexto domiciliário, foi levado a cabo o presente estudo, que tem como objetivos:

- Identificar os fatores de risco de natureza ergonómica que possam estar a contribuir para a predisposição de LMERT na atividade de enfermagem em contexto domiciliário;
- Avaliar o risco objetivo de LMERT em profissionais de enfermagem que desenvolvem a sua atividade em contexto domiciliário.

Metodologia

Com vista à concretização dos objetivos definidos foram aplicadas duas metodologias distintas para a quantificação do risco de LMERT associado às atividades de enfermagem desenvolvidas no domicílio: REBA

¹ Riscos ergonómicos referem-se a condições de trabalho que representam o risco de lesões para o sistema músculo-esquelético do trabalhador e incluem repetitividade, a aplicação de força, as posturas inadequadas, utilização de ferramentas manuais, entre outros (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2011).



“(...) atividade domiciliária possui características de risco específicas, como a exiguidade de espaços de trabalho, o mobiliário inadequado, as superfícies de trabalho demasiado altas ou baixas, a ausência ou insuficiência de dispositivos de auxílio à movimentação do utente e outras condições laborais adversas (...)”

– Rapid Entire Body Assessment e MAC – Manual Handling Assessment Charts.

A técnica REBA foi empregue na quantificação do risco de LMERT associado às atividades de assistência, tratamento e movimentação de doentes, e o método MAC foi aplicado a diversas tarefas de movimentação manual de cargas (MMC) como operações de elevação, de transporte e operações de movimentação em equipa.

Para aplicação destas metodologias de análise ergonómica foram utilizadas imagens vídeo e fotográficas, obtidas em contexto real de trabalho, a cinco enfermeiros do agrupamento de centros de saúde Cávado III Barcelos/Esposende, durante os meses de Novembro e Dezembro de 2010.

A técnica REBA contempla a divisão do corpo humano em seis segmentos distintos – tronco, pescoço, pernas, braços, antebraços e pulsos. Cada segmento é analisado quanto à postura, sendo-lhe atribuída uma pontuação que traduz o desvio relativamente à postura neutral. Esta técnica também recolhe dados relacionados com outros fatores de risco que contribuirão para o cálculo do risco global de LMERT: aplicação de força, posturas estáticas, repetitividade

de movimentos, alternância rápida entre posturas, instabilidade postural e o tipo de pega (coupling) utilizada. O resultado final da aplicação da técnica REBA é uma pontuação que integra os diferentes fatores de risco referidos e que funciona como indicador do nível de risco de LMERT relativo a uma determinada tarefa e, consequentemente indica o nível de urgência de proceder, ou não, a um estudo mais detalhado sobre o posto de trabalho e a uma intervenção no mesmo (Hignett & McAtamney, 2000).

Para a utilização do REBA foram analisados 170 registos de posturas num total de 16 atividades, abrangendo atividades de tratamento de feridas, vacinação e posicionamento do utente no leito.

O método MAC consiste numa ferramenta de auxílio na avaliação dos fatores de risco mais comuns, associados às tarefas de elevação/abaixamento e transporte efetuadas por um operador e operações de elevação / abaixamento realizadas em equipa. Para cada um dos três tipos de tarefas considerados existe um guia de avaliação e um fluxograma para determinar o nível de risco para cada fator de risco. A cada nível de risco está associada uma cor

que identifica os elementos da tarefa que requerem maior atenção (HSE, 2002; Arezes & Miguel, 2008).

Para aplicação do MAC foram filmadas 10 atividades de MMC, concretamente operações de elevação/abaixamento e transporte do saco de material clínico entre a viatura e o domicílio do utente por um enfermeiro e operações de elevação/abaixamento do referido saco por dois enfermeiros.

Resultados e discussão

Os valores REBA obtidos para as posturas analisadas, correspondentes a cada uma das atividades desenvolvidas pelos enfermeiros no domicílio, variaram de 4 a 9 pontos. Assim, nas atividades de:

(i) tratamento de feridas os valores variaram entre 4 e 8, que vão de um nível de risco médio a alto;

(ii) movimentação do utente no leito obtiveram-se valores entre 6 e 9, representando um nível de risco de médio a alto; e

(iii) vacinação o nível de risco obtido foi médio (REBA=5).

Salientam-se ainda os seguintes aspetos:
- Nas atividades de tratamento de ferida a utente independente, em posição de tra-



apresentaram um risco de lesão músculo-esquelético médio (REBA=6), contudo, quando realizadas em cama de casal não articulada, com espaço de trabalho exíguo pelo excesso de mobiliário, verificou-se que o risco de lesão músculo-esquelética aumentou significativamente, apresentando-se alto (REBA=9).

Também o risco de LMERT associado às tarefas de MMC analisadas foi classificado através do método MAC entre o nível médio e elevado. Tudo leva a crer que nas várias tarefas de MMC analisadas os fatores de risco que mais terão contribuído para o desenvolvimento de LMERT nos enfermeiros que prestam a atividade domiciliária são:

- (i) distância horizontal entre as mãos e a região lombar;
- (ii) assimetria da carga;
- (iii) constrangimentos à postura devido, por exemplo, a espaços de trabalho exíguos;
- (iv) torção e inclinação lateral do tronco;
- (v) mau estado do pavimento;
- (vi) obstáculos no percurso, como escadas, e
- (vii) grandes distâncias percorridas no transporte da carga.

Conclusões

Os resultados obtidos evidenciam a presença de múltiplos fatores de risco de natureza ambiental, organizacional e estrutural e o importante contributo dos mesmos para a existência dos níveis de risco classificados entre médio e alto. Na prática, a atividade domiciliária possui características de risco específicas, como a exiguidade de espaços de trabalho, o mobiliário inadequado, as superfícies de trabalho demasiado altas ou baixas, a ausência ou insuficiência de dispositivos de auxílio à movimentação do utente e outras condições laborais adversas, que poderão manifestamente influenciar a adoção de comportamentos de risco. Por outro lado, também se observaram posturas inadequadas em alguns profissionais, o que sugere uma desvalorização do risco de LMERT por parte destes, podendo dever-se

balho sentada e com superfície adequada para alocação do material, o nível de risco obtido foi médio (REBA= 4), no entanto quando realizadas em espaço de trabalho exíguo, obrigando a adoção de posturas extremas, os valores obtidos corresponderam a um nível de risco alto (REBA=8), sugerindo a implementação de medidas urgentes de correção das condições de trabalho.

- A repetitividade nos movimentos de limpeza e desinfecção de feridas, a colocação e remoção de ligaduras e, o tipo de pega utilizado variando entre aceitável e inaceitável contribuíram igualmente para os níveis de risco obtidos.

- As atividades de posicionamento realizadas em utente dependente, deitado em cama articulada, do tipo hospitalar,

à falta de formação dos mesmos ou diminuição da percepção do risco.

Com vista à redução do risco de LMERT em atividades domiciliárias impõem-se algumas medidas. Intervir diretamente no contexto domiciliário pode tornar-se uma tarefa difícil e não aceite pelo utente e/ou prestador de cuidados, pelo que pensamos que essa intervenção passa por uma política de sensibilização do utente/prestador de cuidados para a importância da segurança e da organização dos espaços envolventes.

Esta sensibilização pode passar pela distribuição de panfletos onde se realça a readequação dos espaços habitacionais, de forma a minorar a exiguidade de espaço e a desobstruir o espaço em redor do leito do utente. É também importante a aquisição/utilização de equipamentos de auxílio à movimentação do utente (cama articulada do tipo hospitalar, triângulo e outros).

Outras diretrizes para os profissionais passam por acondicionar o material clínico de forma a facilitar a sua manipulação; substituir o saco de material clínico por mochila ergonómica com rodas facilitando o transporte da carga sobre rodas e permitindo também o seu transporte às costas de uma forma ajustada e simétrica, em caso de obstáculos no percurso (como escadas), mau estado do pavimento ou passagens estreitas; formação periódica aos profissionais nomeadamente no que diz respeito aos princípios da segurança e de comportamentos seguros. 🌱

Bibliografia

- Arezes, P. & Miguel, A. (2008). *Avaliação de risco em tarefas de manipulação manual de cargas*. Relatório do Projeto 69-APJ/6 ACT. Guimarães: DPS da EE/UM, 204p.
- Barroso, M., Carneiro, P. & Braga, A. (2007). *Characterization of Ergonomic Issues and Musculoskeletal complaints. In a Portuguese District Hospital*. In Proceedings of the International Symposium "Risks for Health Care Workers: prevention challenges", Athens.
- CCOHS – Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2011). Ergonomics. Acedido em 10 de Outubro de 2011, de: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/ergonomics/>
- Hignett, S. & McAtamney, L. (2000). *Rapid Entire Body Assessment (REBA)*. Applied Ergonomics, 31(2): 201-205.
- HSE (2002). *Manual handling Assessment Charts (MAC)*: Health & Safety Executive (HSE) and Health & Safety Laboratory (HSL), UK.
- Martins, J. (2008). *Percepção do risco de desenvolvimento de lesões músculo-esqueléticas em actividades de enfermagem*. Dissertação de Mestrado em Engenharia Humana. Guimarães: Escola de Engenharia/Universidade do Minho, 142p.
- Torres, M., Arezes, P. & Barroso, M. (2010). Risk perception of work related musculoskeletal disorders in pre-hospital emergency. In A, JjReliability, Risk and Safety – Ale, Papazoglou & Zio (eds) (2010), Taylor & Francis, London, ISBN 978-0-415-60427-7, pp. 2375-2381.

“(...) também se observaram posturas inadequadas em alguns profissionais, o que sugere uma desvalorização do risco de LMERT por parte destes, podendo dever-se à falta de formação dos mesmos ou diminuição da percepção do risco.”



Promover comportamentos de colaboração influencia um ambiente de trabalho mais seguro e saudável – estudo de caso.

Atividades que promovam a colaboração entre trabalhadores e o sentimento de pertença na empresa, facilitam o processo de mudança comportamental, tendo aumentado o número de reportes de situações de risco e a preocupação com o bem-estar do outro.



setor das telecomunicações e a empresa ZTE

O setor das telecomunicações inclui os detentores das redes de telecomunicação (as entidades operadoras), os fabricantes de equipamentos quer para a criação e evolução dessas redes quer para a utilização da rede. Inclui ainda uma multiplicidade de serviços relacionados com a implementação, gestão e manutenção tanto da rede de telecomunicações e seus equipamentos como dos equipamentos do utilizador comum.

A ZTE abrange várias das atividades do sector das telecomunicações.

Em Portugal, foi iniciada a sua atividade no ano de 2003, focada na área comercial e de gestão de projetos, tanto dos equipa-

mentos de sistemas como de terminais. Faz parte da nossa visão considerar que quando uma pessoa gosta do que faz e da empresa onde trabalha sente-se motivada, tem um comportamento proactivo e investe continuamente nessa empresa. Essa motivação e esse comportamento proactivo podem ser orientados para objetivos que melhoram e mantêm um ambiente de trabalho saudável e seguro. Desenvolvemos várias iniciativas de forma a promover comportamentos de colaboração, de solidariedade e interajuda, de transparência, com foco na melhoria das relações interrelacionais do ambiente de trabalho.

O que temos feito e como atingir esse objetivo?

Existem, por exemplo, atividades tradicionais anuais, como o almoço de Natal e



chinês e português. De sua própria iniciativa fundaram o “clube de aprendizagem de línguas”. Uma vez por semana um estudante de chinês dá uma aula de português e uma vez por semana um estudante de português dá uma aula de chinês. Além da vantagem óbvia que isso trás, os recursos humanos da empresa promoveram esta iniciativa registrando as formações no sistema oficial, possibilitando a atribuição de uma pequena compensação ao formador por cada aula ministrada.

As pessoas têm tendência a partilhar o que têm. Por exemplo, houve uma delas recebeu um jogo de dardos na troca de prendas do Natal e decidiu colocá-lo na zona de lazer para que todos pudessem

usufruir.

Outra tradição é comemorar os aniversários. Esta ação é apoiada pelo departamento administrativo. As pessoas trazem um bolo e é enviado um email para todos. No final desse dia são cantados os parabéns em pelo menos duas línguas (português e chinês).

Tem funcionado?

Com o objetivo de avaliação a percepção que os trabalhadores tinham destas iniciativas, foi realizado um inquérito interno. O inquérito foi distribuído aos trabalhadores, assim como, a outros colaboradores que também participam em algumas das atividades, nomeadamente consultores. A ta-

Tabela n.º1 – Dados da realização dos questionários.

	Trabalhadores ZTE Portugal	Outros Colaboradores	Total
N.º total de pessoas	38	17	55
N.º de pessoas a quem foi distribuído o questionário	29	16	45
N.º de pessoas que deu resposta ao questionário	22	14	36

Tabela n.º 4 – Escala de valores do grau de concordância.

1	Discordo completamente
2	Discordo
3	Incerto
4	Concordo
5	Concordo completamente

Tabela n.º 2 – Atividades incluídas no questionário interno e respetivo grau de aprovação.

Iniciativa	Atividades	Ano de Início	Grau de aprovação global
Iniciativa da ZTE	Almoço de Natal da empresa	2007	87%
	Mesa de ping-pong na zona de lazer	2010	73%
	Torneio de bowling	2010	80%
	Dia de <i>team-building</i> na Primavera/Verão	2007	86%
Iniciativa de Trabalhador(es)	Celebração de aniversários no escritório	2008	84%
	Lanche de Natal com contribuições dos trabalhadores	2007	83%
	Torneio de ping-pong	2011	78%
	Torneio de ténis	2012	68%
	Troca de prendas no Natal	2011	79%
	Aulas de português/chinês entre colegas	2011	71%

Tabela n.º 3 – Afirmações do questionário, para cada atividade, e grau de concordância com as mesmas.

Afirmação	Grau de concordância global
Esta atividade é uma boa ideia.	88%
Eu participei nesta atividade.	70%
Esta atividade faz-me sentir mais “conectada/o” com os meus colegas.	76%
Deveríamos manter/repetir esta atividade no futuro.	84%
Esta atividade melhora o bem-estar no local de trabalho.	79%
Esta atividade contribui para o meu sentido de pertença na ZTE.	77%

o dia de *team-building* na Primavera/Verão. Existe ainda um torneio de *bowling* anual. Essas atividades têm lugar durante as horas e dias de trabalho de forma a não afetar a vida pessoal dos trabalhadores. São totalmente opcionais.

Existe uma zona de lazer com uma mesa de ping-pong. As pessoas podem libertar-se do *stress* ou simplesmente divertirem-se, normalmente à hora de almoço ou ao final do dia de trabalho.

Promovemos iniciativas e ideias individuais ou de grupos de trabalhadores. Isto mostra às pessoas que as suas ideias são importantes e que são as pessoas que fazem a empresa.

Uma pessoa sugeriu um torneio de ping-pong, pesquisou as regras e organizou o registo dos jogadores. Os recursos humanos suportaram a iniciativa divulgando-a e proporcionando prendas simbólicas.

Algumas pessoas queriam aprender

Tabela n.º 5 – Resumo dos resultados obtidos.

Atividades	Esta atividade é uma boa ideia.	Eu participei nesta atividade.	Esta atividade faz-me sentir mais "conectada/o" com os meus colegas.	Deveríamos manter/repetir esta atividade no futuro.	Esta atividade melhora o bem-estar no local de trabalho.	Esta atividade contribui para o meu sentido de pertença na ZTE.	Grau de aprovação global
Almoço de Natal da empresa	93%	85%	84%	91%	84%	87%	87%
Mesa de ping-pong na zona de lazer	84%	61%	70%	78%	77%	67%	73%
Torneio de bowling	87%	72%	80%	83%	77%	79%	80%
Dia de <i>team-building</i> na Primavera/Verão	91%	79%	85%	88%	84%	87%	86%
Celebração de aniversários no escritório	88%	85%	81%	86%	83%	83%	84%
Lanche de Natal com contribuições dos trabalhadores	87%	81%	82%	87%	79%	82%	83%
Torneio de ping-pong	91%	63%	72%	87%	82%	73%	78%
Torneio de ténis	85%	50%	60%	77%	74%	64%	68%
Troca de prendas no Natal	87%	73%	75%	84%	79%	78%	79%
Aulas de português/chinês entre colegas	87%	53%	66%	77%	74%	68%	71%
Grau de concordância global	88%	70%	76%	84%	79%	77%	

Tabela n.º 6 – Escala de cores aplicável à tabela 5

Cor Intervalo		
	[0%;60%[
	[60%;70%[
	[70%;80%[
	[80%;90%[
	[90%;100%[

abela n.º1 indica o número total de pessoas na empresa, o número de pessoas a quem foi distribuído o questionário e o número de respostas obtidas.

O questionário foi distribuído a 76% dos trabalhadores e a 94% dos outros colaboradores. A percentagem de resposta foi de 76% para os trabalhadores e 88% para os outros colaboradores. Face ao número total de pessoas a percentagem de resposta é de 58% para os trabalhadores e 82% para os outros colaboradores. O facto de haver trabalhadores de férias ou deslocados no momento em que foi efetuado o questionário influenciou estas percentagens.

As atividades incluídas no questionário vêm indicadas na tabela n.º2. Para cada atividade o inquirido indicou o grau de concordância com seis afirmações, apresentadas na tabela n.º 3, de acordo com a escala da tabela n.º 4.

As respostas são apresentadas em forma de percentagem, permitindo a sua fácil interpretação, correspondendo 50% a uma opinião neutra. Valores abaixo dos 50% denotam opiniões negativas e valores acima de 50% exprimem opiniões positivas.

Todas as atividades têm um grau de aprovação positivo, sendo consideradas uma boa ideia, desejável a sua manutenção e que contribuem para o bem-estar no local

de trabalho. Apesar disso existem diferenças entre elas.

As atividades com maior grau de aprovação são também as mais antigas. Além disso, o grau de aprovação das atividades está correlacionado com o grau de participação nas mesmas (r0,97). Existe uma boa correlação entre as atividades nas quais se verifica maior participação e as que têm maior impacto, tanto no estímulo da relação entre colegas (r0,95) como na promoção de um sentimento de pertença na empresa (r0,96).

O facto de a atividade ser iniciativa da empresa ou dos trabalhadores não é determinante para o grau de aprovação, visto existirem atividades com grande aprovação para as várias fontes de iniciativa. Os resultados por atividade são apresentados na tabela n.º 5 em que a escala de cores corresponde aos intervalos indicados na tabela n.º 6.

Comunicação é essencial para o sucesso!

Nos nossos questionários internos perguntámos qual o meio de comunicação preferencial. A maioria mencionou os emails diretamente enviados, embora alguns também tenham mencionado a *newsletter* interna e *posters/folhetos*. Temos investido na diversificação dos canais utilizados para co-

municar informação, privilegiando o email direto.

Em termos de comunicação e de saúde e segurança do trabalho (SST), foi criada uma comissão em 2011.

Essa comissão inclui o diretor geral, o representante da gestão de topo para a SST, a responsável pela SST, as responsáveis dos departamentos administrativo e de recursos humanos, uma representante do departamento financeiro e a representante dos trabalhadores em matéria de SST. Isto permite a discussão de ideias de vários pontos de vista e dá suporte à tomada de decisões por parte do diretor geral.

Esta comissão reúne pelo menos duas vezes por ano, embora em 2011 tenha-se reunido quatro vezes. Todos os membros estiveram presentes nestas reuniões, mostrando interesse e investimento real na área da SST.

Algumas ou quase todas as atividades acima mencionadas podem aparentar nada ter a ver com a SST. Contudo, todas elas promovem um sentimento de pertença e de união, essencial para a eficácia da implementação de mudanças ou procedimentos e da modelação comportamental.

Elas criam a possibilidade de melhorar ou manter comportamentos saudáveis e seguros no trabalho.

Acidentes mais graves com baixa nunca ocorreram na empresa. O registo de pequenos acidentes e de situações em que a segurança possa vir a ser melhorada é algo que foi iniciado em 2011.

Para eliminar ou reduzir riscos relacionados com situações perigosas das quais se tinha conhecimento foram implementados novos procedimentos. De forma a criar dados para análise deu-se início ao registo de todo o tipo de informação (todo o tipo de acidentes e quase acidentes, situações de perigo ou de dano material, manutenções e reparações).

Esse histórico está portanto a ser agora criado, com base nas situações que vão sendo reportadas, todos têm contribuído para a criação desse histórico.

Reportam situações que anteriormente eram descartadas, tendo abertura e ambiente relacional para reportarem situações de risco que possam estar relacionadas também com outras pessoas.

É visível em conversas e comentários o aprofundar da solidariedade entre colegas, a preocupação com o bem-estar e a segurança e saúde uns com os outros.

Por estas razões, parece-nos poder concluir a existência de um aumento do nível de consciência em relação à saúde e segurança no local de trabalho.

OBSERVADOR COMPORTAMENTAL DE SEGURANÇA

Instituto Piaget | Lisboa

17 a 18 de Setembro de 2012 | 9H30 às 17H30

Parte prática
Fábrica da
Matutano

1 – INTRODUÇÃO

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

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

2 – DESTINATÁRIOS

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

3 – OBJECTIVOS

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

4 – METODOLOGIA

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

5 – CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

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

6 – EQUIPA FACILITADORA



Natividade Gomes Augusto, licenciada em sociologia pelo ISCTE-IUL. Pós-graduada em gestão de SHST, pelo ISCSEM. Exerce a profissão de técnica SHT e auditora OSHAS 18001,

no ramo da aviação. Directora da revista segurança comportamental. Autora do programa de segurança e saúde comportamental, designado PRE (Papel, Razão e Emoção), baseado no conhecimento teórico-empírico de entidades internacionais. Em 2011, foi facilitadora do 1º curso em Portugal sobre segurança e saúde comportamental, tendo como alvo o público em geral.

Sónia P. Gonçalves, Psicóloga, Doutorada em psicologia do trabalho e das organizações pelo ISCTE-IUL.

Docente no Instituto Piaget. Investigadora no CIS/ISCTE-IUL. Autora de vários artigos nacionais e internacionais. Áreas de interesse: psicologia da saúde ocupacional, interface saúde-trabalho/organização, clima e cultura organizacional e de segurança, acidentes de trabalhos e suas implicações para si próprios e família.

295 euros (preço low cost)
até 31.Ago.2012
370 euros
depois 31.Ago.2012

(inclui 3 coffee breaks,
documentação e certificado)

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

INSCREVA-SE!

Para mais informações contacte:
PROATIVO, Consultoria e Formação
Rua Fernando Mauricio | nº 21 | 4C
1950 - 447 | Lisboa
Tel: 216022572

formacao@pro-ativo.com
geral@segurancacomportamental.com



Perceção e aceitabilidade social do risco – uma abordagem sociológica

Ao quantificar-se o risco, através do conceito de probabilidade, cria-se a ilusão de que é possível prever coisas, prevenir, possibilitando, por exemplo, a adopção de medidas que vão evitar os acidentes, isto é, a ilusão da possibilidade do efectivo controlo técnico sobre o aleatório.

O presente artigo consiste numa reflexão sobre a perceção e aceitabilidade social do risco numa perspectiva sociológica.

A noção de risco acompanha o ser humano desde sempre, tendo o conceito evoluído a par da evolução humana e do desenvolvimento das sociedades. Se numa primeira fase os riscos eram exclusivamente naturais, logo surgiram novos riscos resultantes da atividade humana e da evolução tecnológica, que atualmente designamos de riscos emergentes.

A reflexão patente neste artigo baseia-se no pressuposto que o risco é socialmente construído e é fundamental entender como o processo se desenrola (Areosa, 2008).

Podemos definir risco como «a possibilidade de que um estado indesejável da realidade possa ocorrer como um resultado de um evento natural ou da atividade humana» (Gonçalves & Gonçalves, 2004, p. 2).

Ao quantificar-se o risco, através do conceito de probabilidade, cria-se a ilusão de que é possível prever coisas, prevenir, possibilitando, por exemplo, a adoção de medidas que vão evitar os acidentes, isto é, a ilusão da possibilidade do efetivo con-

trolo técnico sobre o aleatório. O conceito de risco associa-se à noção de incerteza, à forma como lidamos com a ameaça e o inesperado (Granjo, 2004).

A incerteza é uma das dimensões do risco, no sentido em que aquilo que pode acontecer pode, ou não, vir a tornar-se realidade (Areosa, 2008).

Na conceção desta ideia atende-se à perspectiva de que ao assumir-se exclusivamente, ou primordialmente, o conceito probabilístico de risco, geram-se novos perigos, resultantes de um falso sentimento de controlo sobre o aleatório e às atitudes que tal induz e legítima, tornando-nos desta forma responsáveis pelos efeitos negativos «sobre a segurança do público e sobre a capacidade deste para exigir e aplicar princípios de precaução, na sua relação com os perigos tecnológicos» (Granjo, 2006, p. 1178).

Alguns estudos relativos ao risco têm-se baseado nas seguintes premissas:

1) Abordagem a uma escala coletiva, em detrimento da individual;

2) Foco no planeamento e gestão, traduzindo-se em políticas e ações que não consideram como as populações percecionam e experienciam os riscos (resultando em muitos casos no fracasso dessas políticas e ações);



3) Foco direcionado a um espaço e tempo distintos, ou seja faz-se uma análise localizada das dinâmicas envolvidas (de origem natural, social ou tecnológica) sem se estabelecer uma ligação com as macroestruturas sociais ou culturais (Júnior & Hogan, 2004).

Como afirma Ulrich Beck, no âmbito da sociologia de risco, os riscos tornam-se reais

nas avaliações contraditórias de grupos e populações (citado em Motta, 2009).

O estudo do risco e da Sociedade de Risco desenvolveu-se a partir da década de 80, colocando-se o risco no «próprio mecanismo de produção social» (Júnior *et al.*, 2004, 1).

A sociedade de risco exige uma abertura no processo de decisão. Emerge o paradigma da hipótese da cautela, ou seja, o princípio da precaução passa a ser uma questão – chave dos processos de decisão e da ética da responsabilidade. O princípio da precaução pressupõe maior responsabilidade e responsabilização, correlacionada com o poder, tornando mais sólida a obrigação de segurança, justificando que seja preservada a responsabilidade civil perante os riscos de desenvolvimento, baseando-se numa estrutura que compreende a avaliação, a gestão e a comunicação do risco, o que implica a reorganização de redes científicas e sociais. É um paradigma de segurança sob formas renovadas que incluem as novas pressões culturais (Gonçalves *et al.*, 2004).

As preocupações dos leigos juntam à análise do risco outras dimensões, designadamente: «é o risco controlável? Individual ou coletivo? Justo ou injusto? Conhecido ou desconhecido? São as suas consequências imediatas ou de longo prazo? Podemos confiar na avaliação dos políticos tal como nas dos experts?». (Slovic, citado em Gonçalves *et al.*, 2004, 4).

Na abordagem sociológica atende-se ainda à dualidade risco-cultura, considerando-se que a cultura reporta à escala coletiva, enquanto a percepção do risco reporta à escala individual. É adotada uma perspectiva construcionista em que a cultura é considerada no seu sentido mais amplo,

envolvendo «um conjunto de significados e vivências compartilhados e construídos coletivamente» (Júnior & Hogan, 2004, 5), entendendo-se os riscos como «artefactos sociais» produzidos pelos grupos sociais ou instituições (Hannigan, 1995, 128). Na perspectiva construcionista atende-se à percepção dos riscos pelas populações e ao papel da cultura no processo de construção e formulação desses riscos (Júnior & Hogan, 2004).

A análise da percepção do risco revela uma maior facilidade das pessoas em lidarem com perigos que conhecem, que se sabe quando podem ocorrer, podendo dessa forma ser controlados, sendo o inverso também válido. As pessoas revelam-se também propensas ao risco quando os ganhos se revelam grandes e avessas quando estes são escassos (Irwin & Winne, citado em Gonçalves *et al.*, 2004).

A sociedade de risco em que vivemos delega em cada um de nós, enquanto cidadãos, responsabilidade pela segurança e sobrevivência da humanidade. Urge incluir a percepção social dos riscos no processo de gestão dos mesmos, de forma a dotarmos as nossas decisões/ações de conhecimento e informações adequadas, que permitam prevenir, evitar e promover ações isentas de risco. Para tal, é fundamental incluir o cidadão comum no debate e processo decisório, seja ele a nível académico, económico ou político, contribuindo-se desta forma para a construção de uma sociedade que exige e aplica princípios preventivos na sua relação com o perigo. 🌍

Bibliografia

Areosa, J. (2008). *O risco no âmbito da teoria social*. Comunicação apresentada no VI Congresso Português de Sociologia. Recuperado em 2011, Outubro 12, de <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/323.pdf>

Gonçalves, A. & Gonçalves, C. (2004). *Da percepção à gestão do risco – abordagem interdisciplinar*. Atas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia. Recuperado em 2011, Outubro 12, de http://coimbra.academia.edu/CarmenDiegoGon%C3%A7alves/Papers/1017348/Da_percepcao_a_gestao_do_risco_abordagem_interdisciplinar

Granjo, P. (2004). *Há uma cultura de risco?*. Recuperado em 2011, Dezembro 15, de http://www.ffch.usp.br/df/caf/sites/default/files/Cultura_do_Risco_0.pdf

Granjo, P. (2006). *Quando o conceito de «risco» se torna perigoso*. *Análise Social*, vol. 181, 1167-1179.

Hannigan, J. (1995). *Sociologia Ambiental – A formação de uma perspectiva social*. Lisboa: Instituto Piaget

Júnior, M. & Hogan, D. (2004). *O Risco em perspectiva: Tendências e abordagens*. *Revista Geosul*, v. 19, n. 38, 25-28. Recuperado em 2011, Outubro 10, de <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/geosul/article/view/13431>

Motta, R. (2009). *Sociologia de risco: globalizando a modernidade reflexiva*. *Sociologias*, 22, 384-396. Versão Eletrónica. Recuperado em 2011, Outubro 10, de <http://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/9653/5524>

As preocupações dos leigos juntam à análise do risco outras dimensões, designadamente:

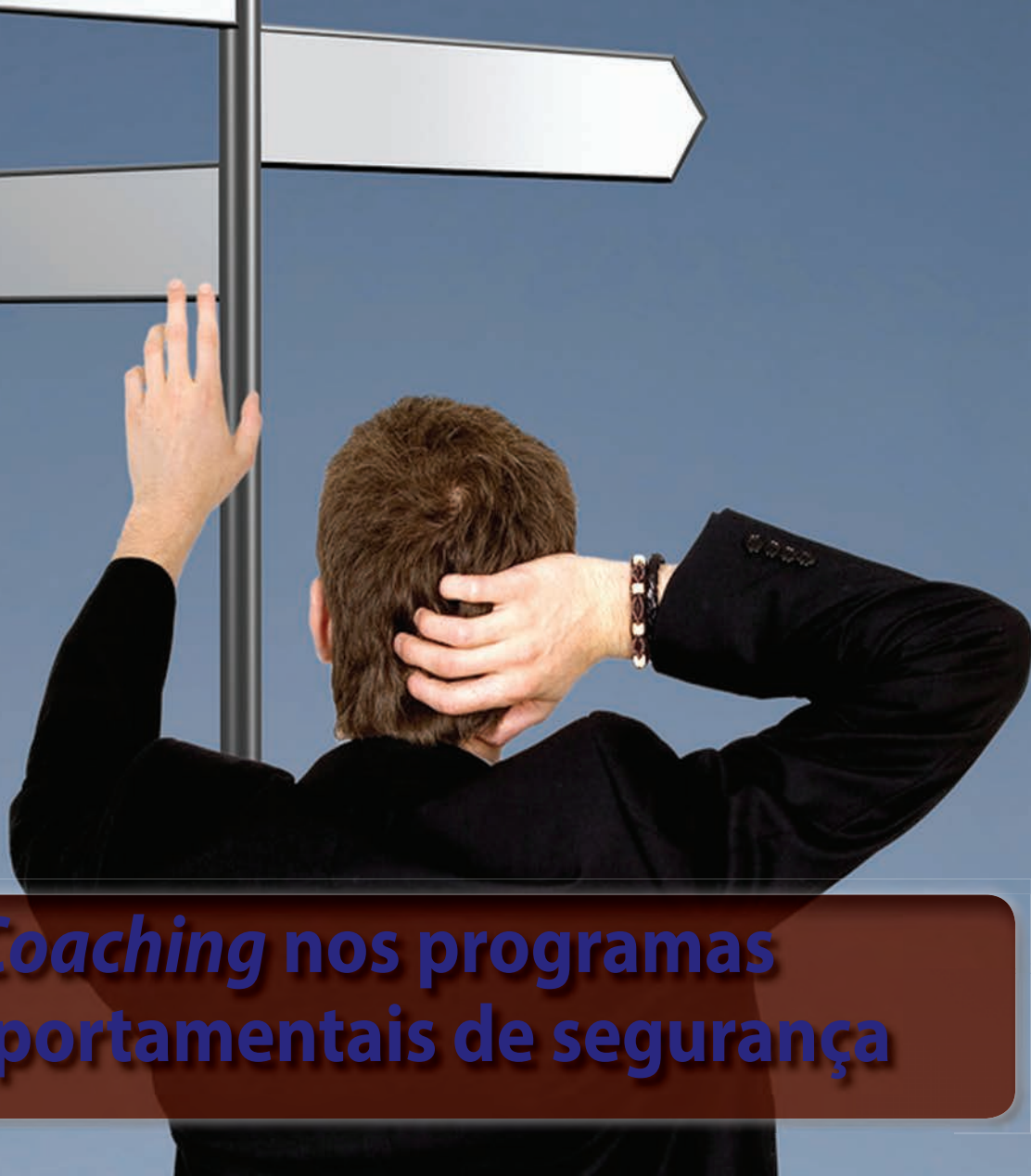
É o risco controlável?

Individual ou coletivo?

Justo ou injusto?

Conhecido ou desconhecido?

São as suas consequências imediatas ou de longo prazo?



Coaching nos programas comportamentais de segurança

Muitas empresas continuam a investir fortunas e não conseguem obter sucesso na redução de acidentes e incidentes. Esta diferença está relacionada principalmente com a falta de *coaching* adequado antes, durante e após a implantação de um programa comportamental de segurança.

Resumo
Este artigo procura mostrar a importância do *coaching* nos programas comportamentais de segurança e um sistema simples para a criação e manutenção de hábitos seguros numa determinada empresa. As informações contidas neste artigo são fruto de quase uma década de pesquisa teórica e prática, resultado da formação e aumento das competências de inúmeros funcionários e empresas dos mais diversos tamanhos e segmentos. O trabalho de campo foi fundamental para que fossem identificadas as dificuldades que impedem a manutenção dos conceitos dos programas comportamentais de segurança.

Introdução

Um mesmo programa comportamental de segurança pode gerar resultados extremamente positivos numa empresa e ser um fracasso noutra. Muitas empresas continuam a investir fortunas e não conseguem obter sucesso na redução de acidentes e incidentes. Esta diferença está relacionada principalmente com a falta de *coaching* adequado antes, durante e após a implantação de um programa comportamental de segurança. No final deste artigo, o leitor terá

condições de avaliar se a sua empresa está apta a implantar um programa comportamental de segurança e o que deve fazer para que hábitos seguros sejam criados e mantidos até que uma nova cultura com hábitos seguros seja desenvolvida e mantida.

Criando novos hábitos

Atualmente existem dezenas de programas comportamentais de segurança em todo o mundo, sendo que alguns deles há décadas. Se consideradas as adaptações feitas pelas empresas, então serão centenas de programas diferentes. Diante de tantas opções, qual é o melhor programa comportamental de segurança? Infelizmente esta pergunta não pode ser respondida tão facilmente, pois cada empresa é formada por pessoas, processos e padrões culturais diferentes, entre centenas de outros fatores, como por exemplo:

1. Quais são as motivações que impulsionam a sua empresa a implantar um programa comportamental de segurança?
2. Quais são os objetivos que a sua empresa pretende atingir?
3. Em quanto tempo e como pretende alcançar este objetivo?

As respostas a estas perguntas irão direcionar ao melhor programa para sua empresa, podendo inclusive ser nenhum.

Exatamente, nenhum! Se entre as mo-

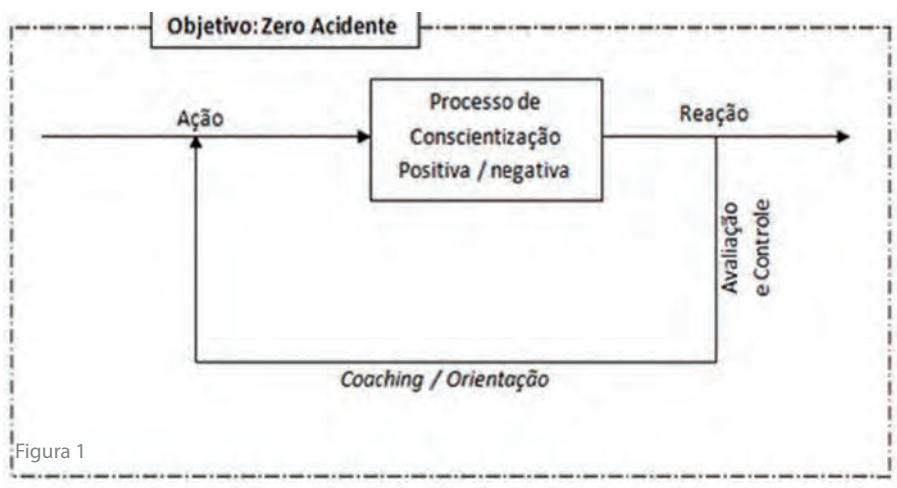


Figura 1



Figura 2

tivações não estiver o comprometimento da alta e média administração, há grande probabilidade de nenhum programa funcionar. Para que este conceito fique claro, a empresa será comparada a uma família onde o gerente/diretor é o pai e os demais funcionários são os filhos. Por mais que os pais digam aos filhos o que estes devem fazer, os filhos tendem a seguir e repetir as ações dos pais, ou seja, as crianças fazem o que elas veem. Isso significa que os atos dos gestores devem condizer com as ordens e orientações dadas por estes, caso contrário o resultado será o mesmo que o de dezenas de empresas que resolveram implantar um programa comportamental de segurança apenas para “mostrar trabalho” – muito dinheiro gasto e fracasso total! Uma das perguntas mais frequentes feitas pelas crianças ao serem instruídas é: “PORQUÊ?”.

Se os funcionários não entendem “o porquê” de um programa comportamental de segurança, é provável que sigam as orientações por um determinado período de tempo, mas que logo voltem aos (maus) hábitos aos quais estão acostumados.

Mesmo entendendo o porquê, é preciso muito tempo, dedicação e orientação para mudar um hábito, quanto mais um aspecto cultural. Para entender melhor este conceito, tente praticar o exercício abaixo:

Cruze os seus braços normalmente.

Agora descruze e cruze os seus braços ao contrário. Por exemplo, se o seu braço direito ficou por cima do esquerdo na primeira vez, tente cruzar os braços novamente colocando o braço esquerdo por cima do direito. A maioria das pessoas sente-se desconfortável e muitos sentem

dificuldades em fazer este exercício. Suponha que este exercício tenha sido uma formação de segurança e que você tenha sido orientado para que a forma correta de cruzar os braços para diminuir o risco de acidentes é a forma nova de fazer. Ainda assim é muito provável que na próxima vez que o leitor cruzar os braços, mesmo tendo sido informado que existe uma maneira mais segura de fazer, irá com toda a certeza cruzar da forma antiga como sempre o fez, como está habituado. Este exemplo simples mostra a importância do *coaching* nos programas comportamentais de segurança. Mesmo tendo o exemplo correto por parte dos superiores, consciência dos riscos e sendo treinado em como agir de forma segura, é preciso que cada funcionário seja orientado e motivado “constantemente” quanto a novas



tomadas de decisões. São necessários anos para se mudar uma cultura de segurança.

Se houver comprometimento, motivação e objetivos claros para a implantação de um programa comportamental de segurança, qualquer programa pode ser útil, mas o *coaching*/orientação é o que fará com que os conceitos sejam mantidos ao longo dos anos, permitindo a formação de novos hábitos seguros através da tomada correta de decisões.

A figura n.º 1 representa um sistema de mudança comportamental com o objetivo de “zero acidente”. A implantação de um programa comportamental de segurança deve permitir a análise prévia das reações de cada tomada de decisão (ação), de forma que cada reação fora do padrão seja avaliada e controlada pela média e alta administração, que deve orientar os funcionários quanto às orientações de segurança, buscando a melhoria contínua do processo e mudança de hábitos ao longo do tempo.

Cada funcionário é antes de tudo, um tomador de decisões, independentemente de seu nível hierárquico na empresa, por isso precisa de informações que lhe permitam tomar as melhores decisões. Sem a orientação adequada e constante (*coaching*), aumenta a probabilidade de um funcionário se colocar em risco e causar/sofrer um acidente.

A figura n.º 2 mostra de forma simples como avaliar e controlar o sistema de conscientização de segurança. O programa comportamental de segurança deve gerar dados coerentes e realistas que possam ser mensurados e que permitam a identificação dos riscos que podem levar a acidentes. Estes dados devem preferencialmente ser levantados pelos próprios funcionários, pois somente quem está na rotina da atividade conhece os riscos que podem causar graves acidentes, na maioria das vezes imperceptível a um observador externo. Os dados devem ser tratados e transformados em informações que permitam a correta análise das prioridades, orientando as ações da empresa e dos funcionários para a obtenção de resultados melhores continuamente.

O levantamento de dados não deve ser atrelado à participação nos lucros ou qualquer fator motivacional baseado em premiações financeiras, pois a segurança é valor intrínseco, logo, não é negociável. Apesar disso, as atitudes e comportamentos seguros devem ser reconhecidos de forma a motivar os demais funcionários a agirem de forma segura.

Cada empresa é formada por pessoas diferentes e possui processos e aspectos culturais diferentes.

Um consultor externo pode ajudar na identificação do estágio atual da empresa quanto aos aspectos de segurança e motivação da alta e média administração para a implantação de um programa comportamental de segurança, mas sem a orientação adequada em longo prazo, é impossível criar ou manter hábitos seguros que levem a mudança cultural com o objetivo do “ZERO ACIDENTE”. 🌱

Assumir responsabilidades: Caminho para a melhoria do desempenho em segurança

A implementação da “cultura da segurança” passa pelo processo de transferência de responsabilidades operacionais: dos profissionais da segurança para as lideranças.

Cultura da segurança

O termo “cultura da segurança” foi inicialmente introduzido pela Agência Internacional de Energia Atômica (IAEA) como resultado da primeira análise do acidente da usina de Chernobyl. Desde esta época, foram apresentadas diversas definições para a expressão “cultura da segurança”, mas a mais abrangente delas foi a estabelecida pelo Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (AC-SNI) que afirma: “a cultura de segurança de uma organização é o produto dos valores individuais e do grupo, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento que determinam o comprometimento, e o estilo e a competência da gestão da saúde de segurança de uma organização. Organizações com uma cultura de segurança positiva são caracterizadas por comunicações baseadas na confiança mútua, por percepções compartilhadas sobre a importância da segurança e pela confiança na eficácia nas medidas preventivas”.

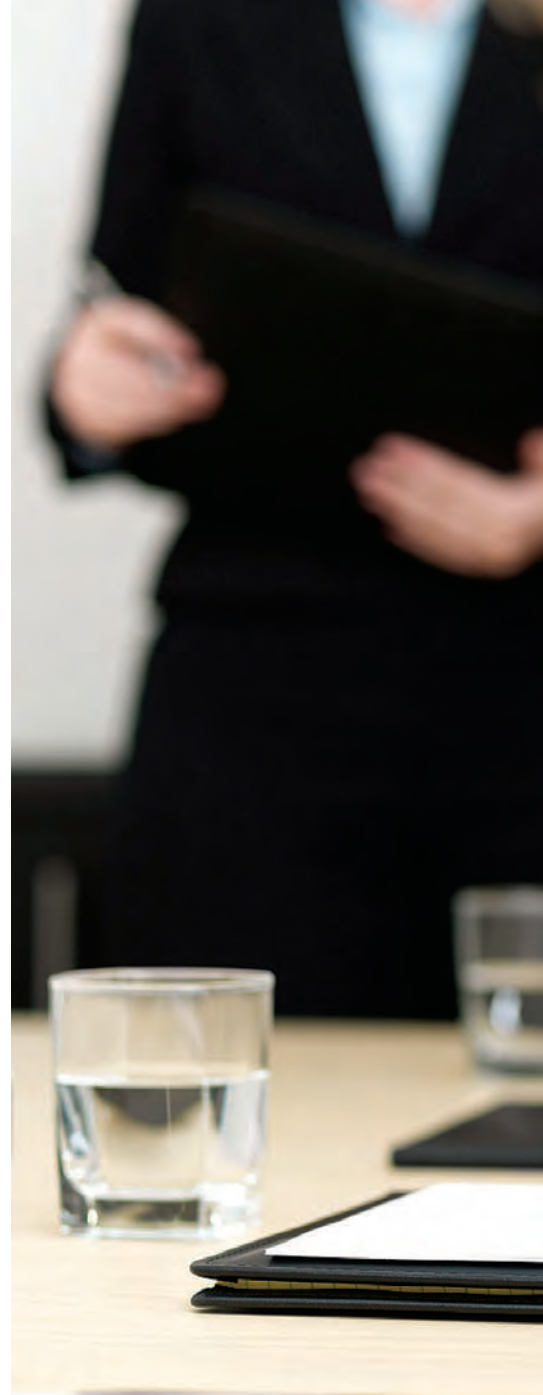
Clima da segurança

O “clima da segurança” é o termo usado para descrever a percepção comum dos colaboradores em como a gestão da segurança está sendo operacionalizada no ambiente de trabalho e em um momento específico. Segundo Zohar citado por Cooper (2004), “clima da segurança” fornece um indicador da prioridade da segurança. Ele é um sub-conjunto da “cultura da segurança” e é obtido através de pesquisas com questionários e entrevistas. Através de análise do “clima da segurança”, pode-se avaliar o impacto de diversos fatores na “cultura da segurança” das organizações. Iremos analisar o papel das lideranças e dos profissionais da segurança no processo de formação e manutenção da “cultura da segurança” e o seu impacto no colaborador.

Papel das lideranças na cultura de segurança

Segundo Simard (2001), existe uma clara relação entre a evolução da cultura da segurança e o desempenho de segurança das organizações. Segundo ele, foram realizados numerosos estudos comparativos de empresas que gozam de baixas taxas de acidentes e outras com frequência de acidentes superior a média. Uma das conclusões dos estudos foi que o compromisso pessoal da alta direção e das lideranças com segurança traz a redução de acidentes. Segundo Smith e Cols, descritos por Simard (2001), o envolvimento ativo da direção contribui para motivar, tanto os diversos níveis da liderança como os trabalhadores, ao mostrar a preocupação da direção com seu bem estar. Simard (2001) afirma que “os resultados de numerosos estudos realizados mostram que um dos meios mais eficazes de difundir os valores humanos e a filosofia da direção consiste em participar de atividades mais visíveis, como as inspeções de segurança e comitês com a participação dos trabalhadores”.

Chew, Mattila, Hyttinen e Rantanen descritos por Simard (2001) afirmam: “a intervenção dos supervisores em um sistema participativo da segurança está associado aos índices de sinistros mais baixos”. O comportamento dos supervisores concretiza-se através de comunicações e troca de informações, frequentes e informais, com os colaboradores, sobre temas de segurança do trabalho, prestando atenção a atuação dos trabalhadores neste campo e oferecendo retroalimentação positiva, além de promover a participação do colaborador na prevenção de acidentes. Entendemos que o líder ativo e participativo em segurança também é eficiente no acompanhamento da produtividade e qualidade da equipe. Alguns resultados de avaliações do “clima da segurança” em empresas que possuem o engajamento das lideranças são: que a



liderança sente-se responsável pela integridade da sua equipe, tem sua percepção de perigos desenvolvida, valoriza aqueles que trabalham com segurança e fornece *feedback* aos colaboradores, conversa sistematicamente com seus colaboradores sobre segurança, reconhece e desenvolve colaboradores mais resistentes. A “cultura da segurança” fomenta entre os colaboradores o conceito de proteção mútua, o tema segurança é corriqueiro, há análise periódica dos processos visando controle de riscos elevados e avaliação da sua condição pessoal (psicológica, emocional, física) antes da realização dos serviços.

Papel dos profissionais da segurança no Brasil

No Brasil, a Norma Regulamentadora (NR) 4 é o ato legal que regulamenta a

“(...) o compromisso pessoal da alta direção e das lideranças com segurança traz a redução de acidentes.”

formação dos serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (SESMT) pelas empresas. Ela estabelece que a empresa contrate de forma compulsória uma equipe de profissionais da segurança (engenheiros, técnicos e médico do trabalho) com o objetivo promover a saúde e proteger a integridade física dos trabalhadores da empresa.

O porte do SESMT varia em função do porte, grau de risco e atividade da empresa. Com o passar do tempo, as empresas brasileiras acabaram por distorcer a NR-4 e a obrigação de contratação de profissionais especializados em segurança trouxe como consequência a responsabilização do SESMT pela segurança do trabalho da empresa. Os profissionais da segurança do trabalho passaram a ser considerados “fiscais da fá-

brica” e a imagem da segurança do trabalho ficou ligada à figura da penalização. O SESMT assumiu as responsabilidades das lideranças que de forma acomodada deixaram de se envolver com os temas associados a segurança do trabalho.

Conclusão: transferência de responsabilidades

Os profissionais da segurança devem atuar de forma a suportar o desenvolvimento da “cultura da segurança”. O papel de “fiscal da fábrica” deve ser eliminado. Na “cultura da segurança”, os profissionais da segurança devem ser vistos pela organização como parceiros e devem fornecer suporte ao processo de melhoria e de capacitação dos colaboradores em segurança. Cabe aos profissionais da segurança tornar as lideranças e

os formadores de opinião da empresa competentes em segurança, seja nos aspectos técnicos ou de gestão.

A implementação da “cultura da segurança” passa pelo processo de transferência de responsabilidades operacionais: dos profissionais da segurança do trabalho para as lideranças. Somente assim a segurança será tratada nas organizações como “valor” e será priorizada pelas lideranças empresariais. 🌱

Bibliografia

Cooper, M.D., Phillips R.A. (2004) *Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship*. Journal of Safety Research 35, 497-512.

Saari, J. (2001). *Proceso Participativo de Mejora del Lugar de Trabajo*. Enciclopedia de Salud y Seguridad em el Trabajo No. 59.

Simard, M. (2001). *Cultura e Gestion de la Seguridad*. Enciclopedia de Salud y Seguridad em el Trabajo No. 59.

Importância do comitê operacional e a influência na velocidade do programa comportamental

Introdução

A idade dos programas comportamentais voltados para a segurança e saúde ocupacional gira em torno de 30 ou 40 anos, aproximadamente. Com esta maturidade, já se consegue identificar claramente, com base em muitas e muitas experiências, o que se precisa de fazer para um programa comportamental se tornar um desastre. Sabemos, felizmente, o que fazer ou o que não fazer para dar certo ou dar errado, para cada tipo de contexto laboral existente. Este texto destina-se a apresentar dois tópicos que são chave para o sucesso de um programa comportamental. Sem eles, ou com eles mas sem qualidade, o programa pode se tornar apenas um sonho, com custos irrecuperáveis.

Quando começar um programa comportamental

Se a empresa possui uma cultura fortemente reativa, limitando-se à legislação vigente, com uma cultura de segurança muitíssimo fraca ou mesmo sem uma cultura de segurança, é possível iniciar um programa comportamental? Se os líderes ainda dependem muito dos profissionais de saúde e segurança, se não possuem consciência elevada sobre estes assuntos, é possível iniciar algo ligado ao comportamento humano para desenvolver a segurança? A resposta é SIM. Por outro lado, programas comportamentais são destinados apenas a tornar a cultura em saúde e segurança interdependente? A resposta é NÃO.

Vamos tentar explicar para ajudar o leitor a entender o ponto de vista.

A velocidade de implantação de um programa comportamental se segurança está ligada a vários fatores:

1) Em primeiro lugar o estágio cultural inicial da empresa, ou seja, qual o tamanho das "ilhas" existentes, de reatividade, dependência, independência e interdependência. A evolução da segurança depende da evolução do conhecimento das pessoas, do sistema de gestão e da alteração dos comportamentos. A velocidade deverá ser adequada a isto, ou seja, não é possível cobrar um comportamento seguro de alguém se este não tiver conhecimento de como se comportar de forma segura. Nesta mesma linha de raciocínio, o comportamento de um gestor no que se refere a investigação de acidentes na sua área, pode não ser adequado, mas pode e deve evoluir para que haja esse ajustamento. O segredo estará no projeto de mudança – PM. Sem



este projeto desenhado no início poder-se-á ir muito rápido e matar o programa, ou ir muito lento e causar uma fadiga enorme nas equipas, reduzindo a motivação das pessoas que poderiam ir mais rápido.

2) Em segundo lugar, a velocidade depende muito do propósito, ou onde a empresa quer chegar. Se o objetivo for ser

uma referência no seu setor, nacional ou internacionalmente, o PM deve ser ajustado e desenhado para isto. Neste caso, deve ser percebido que estes resultados demorarão muito tempo a chegar, sendo que os intervenientes devem ter a noção disso. O PM deve incluir o alinhamento das pessoas no início do programa comportamental de segurança e saúde. Se isto não existir, os recursos serão gastos desnecessariamente. Poderão existir pessoas que se irão sentir frustradas e poderão abandonar o projeto. O alvo final deve ser claro e compartilhado por toda a organização. Um projeto que não tenha um alvo claro torna-se num passatempo. Um projeto com alvo claro, mas sem um desenho adequado do percurso, passa a ser um grande sonho. Não há espaço nos dias de hoje para passatempos ou sonhos quando existem vidas em jogo.

3) Em terceiro lugar vale a pena salientar a importância do processo de comunicação. Este deve ser inserido no momento inicial, no ponto de *start up* do programa comportamental de segurança e saúde. A estratégia do programa precisa ser definida e divulgada, com o apoio da figura "agentes executivos" do programa comportamental de segurança PRE (Papel, Razão e Emoção) (figura n.º1), onde estão incluídos os profissionais de comunicação. A transparência é chave neste tipo de projeto pois estamos a lidar com o comportamento humano e muitas dúvidas irão surgir. Neste caso, as dúvidas deverão ser tiradas ou eliminadas rapidamente, uma vez que isso será um obstáculo forte à implementação e manutenção do programa comportamental. Quando os trabalhadores desconhecem o que está a acontecer, irão sentir-se como peças de jogo e não assumirão o compromisso pessoal com a segurança e saúde, tão necessário para o sucesso.

4) Em quarto lugar, talvez o mais importante passo: o programa só pode iniciar quando o *chief executive officer* (CEO) ou diretor geral ou presidente da empresa, de forma clara e honesta, se manifestar visivelmente no apoio ao projeto. Se o programa comportamental entrar na empresa pelo lado, ou seja, no meio da estrutura hierárquica, a hipótese de sucesso é reduzida. O sucesso depende do programa ser lançado *top-down*, ou seja, pela alta hierarquia da empresa. O líder máximo da empresa precisa manifestar-se para toda a organização e explicar claramente o porquê da existência do projeto e do seu compromisso pessoal com ele.

Em resumo, a velocidade de implantação do programa comportamental de segurança e saúde deve ser definida por meio de

um projeto de mudança cultural e o cliente deste projeto deve ser o CEO / presidente da empresa. Por isto é tão importante a execução do diagnóstico inicial antes de se colocar o "pé na estrada", assim como, a realização de uma conversa face-a-face com o grande líder da organização.

Tomada a decisão de arrancar com o projeto, do que depende o sucesso?

Depende do monitoramento do projeto. Neste sentido, existe a necessidade de um comitê operacional.

Comitê Operacional e o Comitê Executivo

É comum as empresas montarem um comitê executivo, coordenador do programa comportamental de segurança e saúde. Normalmente este comitê é presidido pelo "cliente" ou "dono" do projeto, que na maioria dos casos é o diretor geral ou presidente. Mas este comitê tem responsabilidades de gestão apenas e não operacionais.

É muito importante prever e colocar em funcionamento logo que possível um comitê operacional. Este comitê, como o próprio nome identifica, tem a responsabilidade de monitorar o programa e corrigir a rota quando necessário.

O comitê operacional é composto fundamentalmente por trabalhadores operários. Pessoas que possuam representatividade e confiança dos demais funcionários. O líder deste comitê operacional deve ser alguém ligado a área de produção. As responsabilidades deste comitê são várias, por exemplo:

- Analisar as informações recebidas dos diálogos comportamentais de segurança e saúde;
- Propor reconhecimento para os melhores operários e a forma deste reconhecimento;
- Identificar o que, como e onde corrigir determinados comportamentos;
- Definir os comportamentos seguros e o que não é seguro, ou seja, o que é considerado violação;
- Definir reforços nos treinamentos;
- Fornecer *coaching* para os líderes;
- Definir e monitorar os indicadores do programa (KPIs - Key performance indicators).

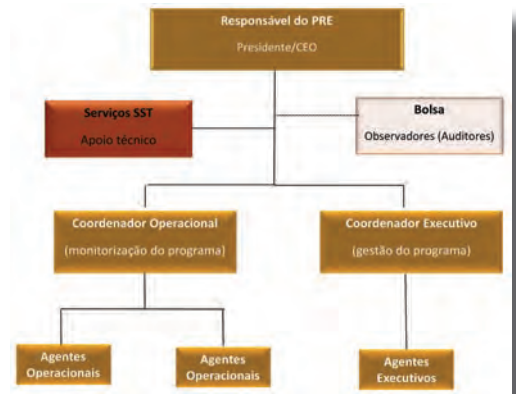
Se este comitê, que tem representatividade, define o comportamento considerado de risco, ou seja, o que não deve ser tolerado, fica muito mais fácil implantar o programa e conseguir mudar os comportamentos não seguros, já que são eles que decidem sobre eles próprios.

Todas as tarefas e responsabilidades descritas são delegadas pela direção da empresa. Muitas outras atividades são

compartilhadas com o comitê executivo. Os profissionais de saúde e segurança também participam, mas apenas como apoio. Segundo o programa comportamental de segurança PRE (Augusto, N., 2012) deve também existir uma bolsa de "observadores comportamentais de segurança", sendo

que deverão apenas exercer esta função aqueles que tiverem formação para tal. Esta bolsa deverá ser constituída tanto por representantes de topo como representantes dos trabalhadores.

Figura n.º 1 - Organograma do Programa PRE (Papel, Razão e Emoção), in Augusto, N. (2012).



Conclusão

O programa comportamental de segurança e saúde tem grande hipótese de sucesso se for encarado como um projeto de mudança, no qual a velocidade de implantação leve em conta o estágio cultural inicial, onde se deseja chegar e em quanto tempo. A determinação desta velocidade é um fator determinante para que os programas continuem a persistir ao longo dos anos. Os objetivos do programa devem estar alinhados com a posição de cultura inicial, com o envolvimento e compromisso da gestão de topo. Além disto, para que o projeto de mudança seja sustentado ao longo do tempo é imprescindível incluir a existência de um comitê operacional, com representantes da confiança das pessoas, sendo que, os líderes informais são os que melhor se adequam. 🌱

Bibliografia

- Andriessen, J.H.T.H. (1978). *Safe behavior and safety motivation*. Journal of Occupational Accidents, 1, 363-376
- Augusto, N. (2012). *Programa de Segurança e Saúde Comportamental*. International Conference on Health Technology assessment and quality management. Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa: Lisboa
- Cohen, A. (1977). *Factors in successful occupational safety programs*. Journal of Safety Research, 9, 168-178.
- Saari, J. (1990). *On strategies and methods in company safety work: From informational to motivational strategies*. Journal of Occupational Accidents, 12, 107-117.
- Schein, E.H. (1989). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simard, M., Marchand, A., (1995). *L'adaptation des superviseurs à la gestion participative de la prévention des accidents*. Relations Industrielles 50, 567-589.
- Smith, M.J., Cohen, H.H., Cohen, A., Cleveland, R.J. (1978). *Characteristics of successful safety programs*. Journal of Safety Research, 10, 5-15.

Gestão

Curso

“METODOLOGIA 6 S”

Instituto Piaget | Lisboa | 26 de Fevereiro de 2013 | 9H30 às 17H30

Enquadramento

A metodologia 6S é um método de organização de trabalho que tem como objetivo possibilitar um ambiente de trabalho adequado para uma maior produtividade, qualidade e segurança. Esta metodologia iniciou-se com a metodologia 5S no Japão nos anos 50 e propagou-se por todo o mundo, sendo aplicada em diversos âmbitos. A segurança, higiene e saúde tornou-se desde os anos 80, um desses âmbitos. Aos 5S por vezes é assim incluída mais uma fase, sendo esta a segurança.

Objetivos

- Explorar as razões pelas quais os 6S's podem ajudar na melhoria da qualidade, da produtividade e da segurança;
- Compreender a metodologia e como se pode implementar nos locais de trabalho
- Entender os papéis dos líderes, dos facilitadores e multiplicadores perante a metodologia 6S
- Compreender quais são os métodos e ferramentas que suportam a metodologia dos 6S
- Aprender técnicas de auditoria aos 6S

Conteúdo programático

- Introdução e filosofia da metodologia 6S
- Vantagens e benefícios dos 6S
- Desenvolvimento e implementação de cada uma das 6 etapas.
- Os 7 desperdícios
- Sistemas de suporte aos 6S
- Fundamentos e objetivos da auditoria de 6S
- Características do auditor de 6S
- Condução da auditoria de 6S
- Os 6S na casa à cidadania

Destinatários

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

Equipa Facilitadora

CARLOS ALBERTO DIAS FERREIRA, licenciado em Ciências Sócio Militares Navais ramo Engenharia Naval pela Escola Naval; Pós-graduado em Segurança e Higiene do Trabalho pela UNL-FCT; Mestre em Segurança e Higiene do Trabalho pela IPS-ESCE. Docente universitário em pós-graduações área SHT e Ambiente; Consultor em Segurança nas áreas da segurança contra incêndios, Gestão da emergência, ATEX, análise de risco e investigação de acidentes.

NATIVIDADE GOMES AUGUSTO, licenciada em sociologia pelo ISCTE-IUL. Pós-graduada em Gestão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho pelo ISCTSEM. Diretora da Revista Segurança Comportamental e da PROATIVO Consultoria e Formação. Em 2011, foi facilitadora do 1º curso em Portugal sobre segurança e saúde comportamental, tendo como alvo o público em geral.

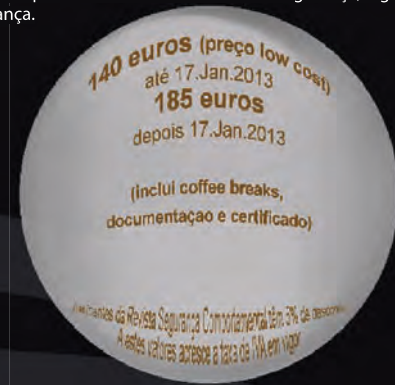
INSCREVA-SE!

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

Apoio:

ProAtivo
Consultoria e Formação
www.pro-ativo.com

Segurança Comportamental
www.segurancacomportamental.com



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.

INSTITUTO PIAGET realizou o Seminário intitulado “

Do comportamento e cultura de segurança à avaliação da exposição profissional a agentes químicos”

EquipaSC partilha conhecimento e tira dúvidas

Têm chegado à revista segurança comportamental pedidos de ajuda no sentido de tirar dúvidas.

Questão (Ana Martins) – *Penso que atualmente as pessoas percebem a importância do comportamento na segurança, mas não verdade não há muita gente que o saiba tratar. Gostava que me dissessem qual a diferença entre riscos psicossociais e segurança comportamental? Gostava também de perceber que objetividade tem a segurança comportamental?*

Resposta (Direção) – O que há em comum entre os riscos psicossociais e a segurança comportamental é que ambos giram à volta do mesmo tema: comportamentos. Mas existe uma grande diferença, enquanto que para o primeiro os comportamentos e as relações são o problema para a segurança comportamental são a solução. Os programas de segurança comportamentais [PSC] em contexto laboral integram o fator humano na gestão da segurança para eliminar, reduzir e controlar qualquer risco, seja ele, psicossocial, físico, químico, biológico, etc. Se quer eliminar os riscos psicossociais, nós aconselharíamos que implementasse um PSC em detrimento de unicamente de um programa de controlo de riscos psicossociais, somente porque os resultados serão muito mais abrangentes e já que vai investir tempo e dinheiro então combate ao mesmo tempo todos os riscos. É uma luta mais difícil e mais demorada, mas os resultados não se comparam tendo em conta a visão global do sistema de gestão de segurança.

Sobre a objetividade dos instrumentos da segurança comportamental é equivalente aos restantes instrumentos do sistema de gestão de segurança, como por exemplo a avaliação de riscos ou até a investigação de acidentes. A estatística aplicada à segurança comportamental reflete-se por exemplo no *Índice de Atos Inseguros*, que se calcula tendo em conta os atos inseguros auditados ou observados e o número de horas trabalhadas. Refere-se, muito provavelmente, a subjetividade ao cálculo do número de atos inseguros, mas se pensarmos bem essa subjetividade também se encontra na determinação do nível de probabilidade do risco. Sublinho também a importância do cálculo da *Linha de Alarme* tendo em conta várias variáveis fixas e móveis, uma vez que nos dá uma informação estatística preciosa: a proximidade da ocorrência futura do acidente num determinado contexto de trabalho. Esta informação permite-nos atuar antes que o acidente ocorra.

Natividade Gomes Augusto
Diretora da RevistaSC

David Gombeaud é novo diretor na DuPont Sustainable Solutions na Península Ibérica e reconhece o trabalho da revista segurança comportamental realizado em Portugal

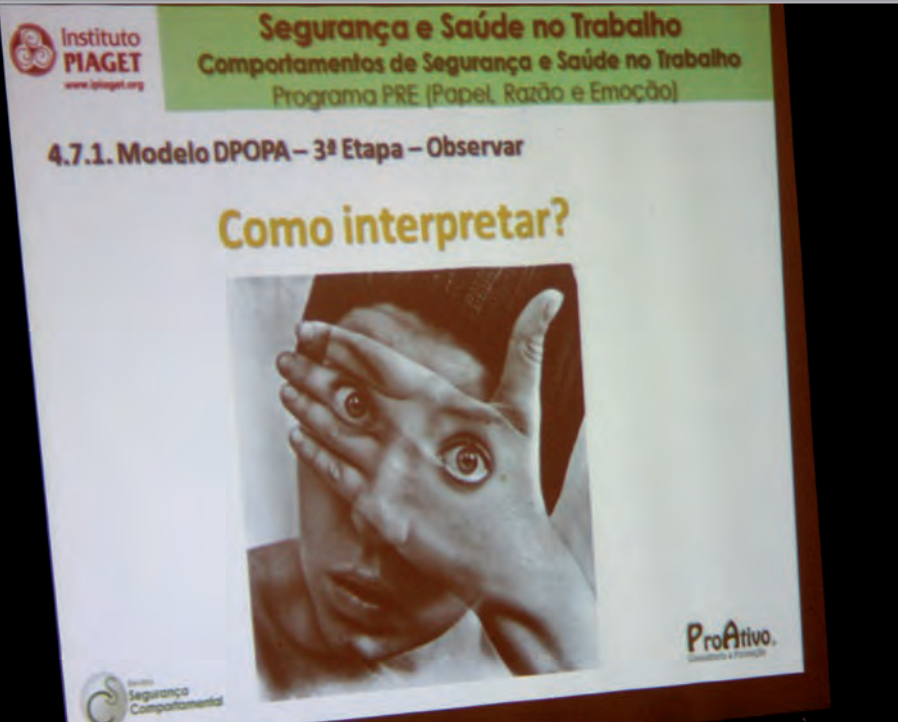


The miracles of science

David Gombeaud trabalhou em filiais na Península Ibérica de empresas francesas e italianas, passou a integrar a equipa DuPont Sustainable Solutions em Novembro de 2011. “No contexto de atual contração económica, as empresas exigem um retorno imediato do seu investimento. Acreditamos que a excelência em segurança se alcança através do desenvolvimento de uma sólida cultura de segurança. Isto leva tempo, já que implica alterar o comportamento das pessoas. Assim, as empresas deverão priorizar e concentrarem-se em algumas práticas de segurança fundamentais que assegurarão melhorias sustentáveis nas suas operações” explica David.

Outra particularidade em relação à Península Ibérica é que muitas empresas já assimilaram a importância da segurança comportamental e pretendem agora melhorar a gestão da segurança de processo. Organizações como a revista Segurança Comportamental em Portugal estão a desempenhar um papel essencial, partilhando no mercado este conhecimento de segurança.

Sandra Sousa
Redação



Esquerda para direita:
Natividade Gomes Augusto, Maria Odete Pereira, Rui Mendes

No passado dia 13 de Janeiro de 2012 teve lugar o Seminário em SHST - “Do Comportamento e Cultura de Segurança à Avaliação da Exposição Profissional a Agentes Químicos” - no Instituto Piaget, Campus Universitário de Almada. O evento contou com uma forte adesão de profissionais e estudantes de escolas profissionais que participaram ativamente ao longo de todo o evento com comentários e questões. O seminário incluiu dois painéis. O primeiro focado na temática do comportamento de segurança e saúde, abordando o programa de segurança e saúde comportamental pela voz da diretora da revista segurança comportamental, Natividade Gomes Augusto, bem como a importância da cultura e clima de segurança e saúde por Maria Odete Pereira, professora coordenadora do mestrado em segurança e higiene no trabalho do IPSESC. O segundo painel salientou os riscos químicos concretamente o risco atual de exposição ao amianto e a avaliação da exposição profissional a agentes químicos, apresentações proferidas respetivamente, por Maria do Carmo Proença e por Ana Cruz Nogueira do Instituto Ricardo Jorge. A

segurança e saúde comportamental esteve em destaque na agenda de trabalho deste seminário reforçando mais uma vez a atualidade e pertinência do tema. Esta presença e destaque evidenciou a segurança comportamental em ambos os painéis, refletindo a complementaridade destes temas, sobre os quais os nossos profissionais e organizações demandam a necessidade de reflexão: a importância do facto humano, das suas percepções e comportamentos, não descurando e enquadrando-os nas condições de trabalho. Esperamos que este seminário organizado pelo Instituto Piaget tenha sido um momento de partilha e reflexão, e especialmente mais um passo no caminho da segurança comportamental em Portugal. Que a segurança e saúde comportamental tome destaque, contribuindo para trabalhadores e organizações mais seguras e saudáveis!

Sónia P. Gonçalves
Membro do Conselho Editorial da Revista SC,
Docente do Instituto Piaget

Healthy Generation e Nestlé Waters Direct Portugal unidas pela Saúde, Segurança e Bem-Estar dos colaboradores
Ginástica Laboral – Uma aposta de sucesso



Em Outubro de 2008, foi implementado na Nestlé Waters Direct Portugal um programa inovador de ginástica laboral. A implementação do programa permitiu desde logo, uma redução significativa do número de acidentes de trabalho na parte logística, de 30% em 2008 face a 2007. Esta iniciativa foi distinguida a nível mundial pela Nestlé Waters, onde a Nestlé Waters Direct Portugal recebeu um prémio pela redução de acidentes e pelo bem-estar dos colaboradores.

Periodicamente, a Healthy Generation realiza relatórios de avaliação do programa. No último efectuado em 2011, os colaboradores afirmam, sentir um alívio das dores corporais após as sessões de ginástica laboral (52%), uma melhoria das relações inter-pessoais (69%), maior disponibilidade para desempenhar as suas tarefas laborais (69%), consideram a ginástica laboral uma mais-valia, para a melhoria da satisfação e bem-estar no seu local de trabalho (66%) e elevam o seu contributo para a diminuição de sintomas de stress na sua actividade profissional (55%) e na correcção das suas posturas, durante a realização das tarefas diárias (79%).

João Grade
Parceiro da RevistaSC
Diretor da Healthy Generation

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) comemorou o dia 28 de Abril, dia nacional de prevenção e segurança no trabalho, em Guimarães

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) comemorou através de várias iniciativas o dia nacional de prevenção e segurança no trabalho que teve lugar no 28 do passado mês de Abril. Neste dia realizou-se a sessão comemorativa na cidade de Guimarães, no auditório da Associação Comercial de Guimarães.

A sessão de abertura contou com a presença de José Luís Forte, Inspetor-geral do Trabalho, Luís Nascimento Lopes, Coordenador Executivo para a promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, Luís Monteiro, do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social, e António Magalhães, Presidente da Câmara Municipal de Guimarães.

O programa iniciou-se com uma palestra de Arminda Neves, da ACT, que teve como tema *“A importância da segurança e saúde no trabalho, num contexto de crise económica: contributo para a qualificação dos trabalhadores e a competitividade das empresas”*.

Ainda durante a manhã, realizou-se uma mesa redonda, com a presença dos parceiros sociais, e durante a qual foi debatida a temática *“Empregos Verdes - Promover a Segurança e Saúde no Trabalho numa economia verde”*.

Da parte da tarde, o evento iniciou-se com a sessão de lançamento de quatro obras da série *“Edições ACT”*. As obras, que resultaram de vários projetos coordenados pelo grupo de Engenharia Humana da Universidade do Minho que decorreram em 2002 e 2007, foram apresentadas por Paula Carneiro e Pedro Arezes, ambos da Universidade do Minho.

A representante da OIT em Portugal, Ana Santos, apresentou de seguida um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado *“Promover a Segurança e Saúde numa Economia Verde”*. Tendo o evento prosseguido com a realização de um painel sobre a divulgação de boas práticas no domínio da Segurança e Saúde do Trabalho, tendo sido oradoras Emanuela Duarte, do Grupo Protec, e Luísa Vilaça da Câmara Municipal de Guimarães.

A última intervenção esteve a cargo do Inspetor-geral do Trabalho, que fez um breve balanço do evento e deu por encerrado o mesmo.

Pedro Arezes
Consultor AD HOC da RevistaSC
Docente da Universidade do Minho

No combate à crise as inscrições são gratuitas para os desempregados.

III Workshop sobre Segurança e Saúde Comportamental a realizar-se no próximo dia 19 de Junho, no ISCTE-IUL, em Lisboa.

Tatiana Isabel Teixeira Pardal, desempregada, fala a revistaSC é uma “ação muito valorizada”

Não podemos baixar os braços às dificuldades acrescidas vindas da crise económica e ver impávidos a regressão da segurança e saúde! Para ajudar a combater estas dificuldades, a equipa da revista Segurança Comportamental e o IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional – Departamento de Emprego), criaram o plano designado *“Inscreeva um desempregado consigo!”*. Este plano foi concebido a pensar nos técnicos de segurança e técnicos de saúde desempregados que por dificuldades económicas deixaram de ter formação e por este motivo deixaram também de estarem atualizados relativamente ao tema de segurança e saúde.

Tatiana Isabel Teixeira Pardal uma jovem de 24 anos é pós-graduada em segurança e higiene do trabalho, encontra-se infelizmente desempregada, e foi uma das primeiras a aderir a este plano.

Tatiana refere que *“o facto de serem abertas as portas do III Workshop de Segurança e Saúde Comportamental de forma gratuita aos desempregados é uma ação muito valorizada, pois particularmente encontro-me nessa situação e seria de todo impossível poder participar. (...) Inscreevi-me porque detenho uma pós graduação em SHT, e torna-se uma mais-valia para a minha formação profissional e pessoal.”*

Outros desempregados inscritos têm agradecido às entidades organizadoras do evento, especialmente à equipa da revista Segurança Comportamental por ser esta a dinamizadora deste processo.

Algumas empresas que inscreveram os seus trabalhadores têm solicitado a declaração de “responsabilidade social”, o que para nós é uma honra as podermos passar.

Sandra Sousa
Redação

Ficha Técnica

Director:
 Natividade Gomes Augusto
direcao@segurancacomportamental.com
Editor:
 Daniel Viana Martins
geral@segurancacomportamental.com
Relações Públicas e Imprensa:
 José Encarnação
 Helena César
imprensa@segurancacomportamental.com
Comercial:
 Ricardo Santos
 Elisabete Santos
comercial@segurancacomportamental.com
Publicidade e Marketing:
 Helena Rodrigues
geral@segurancacomportamental.com
Design Gráfico e Paginação:
 Catarina Lourenço
 Ivo Rodrigues
geral@segurancacomportamental.com
Assinaturas:
 Daniela de Carvalho
subscricoes@segurancacomportamental.com
Redação:
 Sandra Martins
 Sandra Sousa
redacao@segurancacomportamental.com
Fotografia:
 Victor Alfaia
geral@segurancacomportamental.com
Propriedade:
 VA, Lda
 Rua Fernando Maurício | n.º 21 | 4C
 1950-447 Lisboa
 Tel: 216 022 572
 NIF 509892361
 www.segurancacomportamental.com

Conselho Editorial:
Carlos Alberto Dias Ferreira (Coord.), Engenheiro naval. Mestre em segurança e higiene do trabalho pela IPS-ESCE. Consultor em segurança nas áreas da segurança contra incêndios, gestão da emergência, ATEx, análise de risco e investigação de acidentes.
Abel Pinto, Engenheiro eletrotécnico, mestre em ergonomia e segurança no trabalho. Técnico superior de higiene e segurança do trabalho. Gestor ambiental. Autor de várias obras da área.
Artur Brites dos Santos, Engenheiro químico. Técnico superior de segurança e higiene do trabalho. Auditor de segurança, International Loss Control Institute (ILCI). Técnico de avaliação de riscos (PSM, HAZOP, PHA).
César Petrónio Augusto, Licenciado em engenharia mecânica pelo IST da UTL. Técnico Superior de HST. Responsável de segurança e de manutenção em contexto industrial. Atualmente encontra-se a exercer funções no grupo multinacional *Seda International Packaging Group*.
João Areosa, Doutorando em sociologia e técnico superior de segurança, higiene e saúde. Investigador no CICS da Universidade do Minho. Docente no ISLA.
José Gavanha, Pós-graduado em segurança, higiene e saúde no trabalho pelo ICSSS. Pós-graduado em psicologia social e das organizações pelo ISCTE e Licenciado em investigação social aplicada pela UM. Técnico superior de SHT a exercer na EDP Produção.
Maria Odete Pereira, Psicóloga. Coordenadora do mestrado em segurança e higiene no trabalho da ESCE/EST do IPS.
Paulo Granjo, Doutorando em antropologia, é investigador do Instituto de Ciências Sociais (UL) e professor na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (UNL).
Paulo Lima, Doutor e mestre com tese e dissertação em gestão da segurança e saúde no trabalho, na UTL. Coordenador e docente do mestrado em segurança e higiene do trabalho ministrado no IPS. Técnico superior de SHT. Auditor certificado pelo IRCA (OHSAS 18001).
Rosa Bernardo, Licenciada em saúde ambiente. Técnica superior de segurança e higiene do Trabalho. Técnica europeia de segurança contra incêndios.
Sónia P. Gonçalves, Psicóloga. Doutorada em psicologia do trabalho e das organizações pelo ISCTE-IUL. Investigadora no CIS - ISCTE-IUL. Docente no Instituto Piaget. Autora de vários artigos de âmbito nacional e internacional, especialmente na área da psicologia da saúde ocupacional e na sua interface com a família.
Conselheiros AD HOC:
 Alexandra Freire (CAP), António Fonseca (GALP), António Tavares (Consultor de Segurança), Carla Santos (CIS - ISCTE/IUL), Carlos Fújão (ISEC), Celestino Martins (Betão Liz), Everton Doalcei Xavier (Dax - Brasil), Filipe Monteiro (Metropolitano), Hamilton Júnior (Univ. Federal Paraná), Hernâni Veloso Neto (Univ. Porto), Iara Thielen (Univ. Federal Paraná), João Paulo Pereira (ISMAI), José Alves (Interface Brasil), José Pereira Almeida (REPSOL), Júlio Santos (Consultor de Segurança), Luciano Lourenço (Univ. Coimbra), Luciano Nadolny (SESI, Brasil), Luís Farinha (ANSR), Luís Paschoarelli (UNESP, Brasil), Madalena Torres (Hospital de Braga), Margarida Gaspar de Matos (FMH/UTL), Orlando Queirós (Univ. Minho), Paulo Almeida (ISCTE/IUL), Pedro Arezes (Univ. Minho), Rui Veiga (ISLA), Sara Ramos (ISCTE/IUL), Sílvia Silva (ISCTE/IUL).
Consultores SC:
 Aida Pais (INSA), Ana Castelo Branco (Higifarma), André Silva (Eletrogard, Brasil), Arlindo Calado, Carla Joyce (Pepsico), Carla Narciso (Cimpor), Carla Vaz (Ambi22), Carlos Furtado (GalpEnergia), Carlos Santos, Catarina Tudella (Secil), Celestino Martins (Cimpor), Cristina Bispo (Cimpor), Deise Cristina Silva (SSO-Brasil), Fátima Valério (Unilever), Jorge Areias (Rainbow Lighthouse), José Daniel, José Santos (GalpEnergia), Madalena Salavessa (SO), Maria Aurora Gonçalves (JFO), Maria do Carmo Moutinho (Cimpor), Maria Helena Adão (CLC, Companhia Logística de Combustíveis, SA), Maria João Oliveira, Mário Bastos (Lusoponte), Mário Jorge Bastos, Rita Ferreira (Ecosaude), Sérgio Penedo (Schindler), Tânia Santos (ConsulSafety).
comprometidos@segurancacomportamental.com
Colunistas (n.º5):
 Alexandra Nogueira, Alexandra Sousa, André Félix, Diogo Picchioni Soares, Everton Doalcei Xavier, Fábio Fernandes de Castro, Hamilton Costa Júnior, Hélder Figueira, Iara Picchioni Thielen, Joana Martins, João Parreira, José Alves, Madalena Torres, Márcia Fernandes, Maria João Oliveira, Natividade Gomes Augusto, Paula Carneiro, Paulo Brito, Ricardo Hoida, Sandra Guerreiro.
Impressão: 2002 Estúdio Gráfico, Unipessoal, Lda. | Rua Principal, n.º 9 - Vale do Forno | 2675-257 Odivelas | www.estudio2002.com
Distribuição: VASP-MLP, Media Logistics Park, Quinta do Grajal - Venda Seca, 2739-511 Aqualva Cacém | ACP (Automovel Club de Portugal) | VA, Lda
Periodicidade: Semestral
 Tiragem: 5000 exemplares | Depósito Legal n.º 312260/10 | ISSN n.º 1647 - 5976 | ERC n.º 125894 | INPI n.º 20091000031258

AGORA mais FÁCIL

www.segurancacomportamental.com



ASSINE A



Revista
**Segurança
Comportamental**

Segurança Comportamental

Ano 3 | Número 5 | 1.º Semestre 2012 | Preço Portugal: 3,85€
Publicação Semestral www.segurancacomportamental.com

**PROGRAMA ESCOLA SEGURA
reduziu 130 crimes**

Consumidor EXIGE saúde e higiene pessoal, comportamentos seguros e saudáveis, a todos os profissionais de segurança alimentar.

No combate à CRISE,
**INSCRIÇÕES GRÁTIS
PARA DESEMPREGADOS**
III Worksho sobre Segurança e Saúde Comportamental.

FERNANDA CORREIA
A integração do fator humano na segurança aumenta os níveis de segurança, de desempenho e produtividade.

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE
Sociedade | Família | Trabalho



Segurança Comportamental

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NO TRABALHO
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

GRANDE ENTREVISTA COM CARVALHO DA SILVA
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE
Sociedade | Família | Trabalho

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

Segurança Comportamental

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NO TRABALHO
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

GRANDE ENTREVISTA COM RAUL MARQUES AUGUSTO
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE
Sociedade | Família | Trabalho

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

Segurança Comportamental

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NO TRABALHO
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

GRANDE ENTREVISTA COM JOSÉ LUIS FORTE
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE
Sociedade | Família | Trabalho

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

Segurança Comportamental

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NO TRABALHO
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

GRANDE ENTREVISTA COM IWAN DRUMMOND
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

SEGURANÇA COMPORTAMENTAL NA SOCIEDADE
Sociedade | Família | Trabalho

CONSIDERAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS
A segurança no trabalho é uma realidade que se vive todos os dias. Quando se trata de segurança no trabalho, a prevenção é a chave para evitar acidentes e doenças profissionais.

O poder do
comportamento

na segurança,
na saúde
e no ambiente.

Salvaguardamos
a vida humana,
o ambiente
e a propriedade!