

COMPORTAMENTO SEGURO



A experiência demonstra que não é suficiente trabalhar somente com estratégias para se conseguir um ambiente de trabalho seguro. O ideal é que se estabeleça a combinação de estratégias com programas de capacitação e de relacionamento e que ela possa estar alicerçada nos **aspectos individuais**, na **organização** e em **políticas de trabalho**.

Aspectos individuais

Sabemos que indiferentemente do nível em que estejam enquadrados os trabalhadores, seus variados costumes, atitudes, conhecimentos, até mesmo suas condições físicas e mentais, modificam-se de tempo em tempo na medida em que neles se aprofundam:

- A experiência
- A capacitação
- A idade e condições físicas
- O estresse
- Seus interesses pessoais
- A satisfação no trabalho
- A vida fora do trabalho
- Suas ambições e satisfação no trabalho
- Suas atitudes
- A motivação no trabalho
- Suas ações
- O conhecimento
- A percepção



Atitudes:

A resposta de uma pessoa a uma situação é denominada de *atitude*. As atitudes são reflexos de variados fatores que incluem características de *personalidade*, *ansiedade*, *experiências*, *expectativas* e algumas noções de *comportamento* repassadas até mesmo por colegas.

A cultura de uma organização e as relações entre colegas, seus dirigentes, e mesmo a organização como um todo, têm uma profunda influência nas atitudes, as quais podem derivar para o **bem** ou para o **mal**.

Motivação:

A força que estimula uma pessoa a tomar uma atitude chama-se *motivação*. As pessoas são motivadas pelos seus desejos ou por seus impulsos.

Como podemos motivar uma pessoa para que ela adote o comportamento seguro?

- Desenvolvendo sua percepção relacionada com os riscos;
- Difundindo amplamente informações sobre acidentes;
- Afixando cartazes com informações sobre atitudes inseguras;
- Exigindo o comprometimento com as normas de segurança;
- Estimulando a apresentação de sugestões que visem o aprimoramento das medidas de prevenção.

Percepção:

As pessoas tendem a ter *percepções* equivocadas sobre os riscos. Considerar que a ausência de acidentes seja a garantia que eles jamais ocorrerão é, por si só, um comportamento inseguro.

A organização



A adoção e o desenvolvimento da mentalidade de que a Segurança seja efetivamente um setor da mais elevada importância dentro de uma empresa, depende de seus dirigentes.

Essa cultura ou mentalidade torna-se concreta quando são levadas em consideração a:

Competência

Identificar e desenvolver habilidades de forma sistemática através de adequado programa de capacitação.

Controle

Demonstrar comprometimento através da montagem de uma estrutura organizacional com objetivos claros.

Cooperação



Estabelecer uma atmosfera de trabalho em que todos estejam efetivamente envolvidos na melhoria constante.

Comunicação

Divulgar informações relacionadas com os riscos, planos, objetivos, etc. e ficar atento ao retorno dos resultados frutos da adoção dessa política. Criar um clima no qual as pessoas estejam sempre estimuladas em trazer notícias a respeito dos perigos, dos incidentes e das lesões.

Políticas de trabalho

Meios seguros de trabalho

Pode até parecer óbvio, mas ninguém pode trabalhar de uma maneira segura se o sistema de trabalho não oferecer as devidas condições de segurança. As medidas de prevenção, os treinamentos etc., por si só não substituem um sistema de trabalho seguro. Exemplo: a preparação para as emergências, a rígida obediência às determinações de uma PET, no caso de trabalho em espaço confinado, os bloqueios e etiquetagens etc.

Ergonomia

Os problemas surgem, muitas vezes, naquela fase de adaptação dos recém-admitidos, principalmente quando as condições não são as mais adequadas.

Numa planta, a localização deficiente das máquinas, o fluxo de produtos etc., ocasionam certos incidentes.

Infelizmente o corpo humano não pode se adaptar a tudo. As pessoas são diferentes e têm limitações.

A razão de ser da *ergonomia* é compreender a anatomia, fisiologia e psicologia das pessoas, e inseri-las no trabalho levando esses princípios em consideração. Assim, podem-se melhorar tanto o bem-estar do trabalhador como a sua eficiência.

Tomada de decisões

Tomar decisões pode ser uma atitude estimulante, mas em alguns casos pode ser estressante e, em decorrência, gerar problemas. Devemos levar em consideração o seguinte:

- A capacidade individual
- A complexidade do trabalho
- O grau de automatização da tarefa a ser cumprida
- A percepção pessoal do risco
- A disponibilidade de informação ou colaboração

Procedimentos e instruções

Os procedimentos escritos são muitas vezes ignorados ou mal interpretados. As instruções devem ser:

- Claras e objetivas
- Verificar o cumprimento das determinações.

O ambiente de trabalho

As condições inadequadas de trabalho geradas pela presença de riscos físicos como o calor, o frio, ruído, iluminação deficiente etc., podem comprometer qualquer plano de desenvolvimento de medidas voltadas para segurança do trabalhador.

Horário de trabalho

Determinados horários de trabalho podem afetar a forma de atuar do trabalhador. Investigações têm mostrado que no trabalho noturno a incidência de acidentes aumenta. Os horários muito prolongados provocam fadiga que, por sua vez, geram acidentes.

O ERRO HUMANO

O erro humano, outro parâmetro, está relacionado tanto com os Aspectos Individuais como com a Organização e com as Políticas de Trabalho. Dentre os fatores que ocasionam os erros humanos estão:

- **Falta de atenção**

A concentração do trabalhador pode diminuir quando ele está cansado ou quando realiza um trabalho monótono ou rotineiro. A experiência demonstra que as pessoas nem sempre trabalham como o bom senso indica.

- **Equívocos**

Muitos acidentes decorrem de equívocos. Acontecem mais frequentemente quando a segurança relacionada com a execução de uma tarefa depende de várias pessoas.

- **Interpretação incorreta de uma informação**

Procedimentos deficientes nos sistemas de controle, nas extinções de incêndio, nas saídas de emergência etc., têm provocado acidentes.

- **Desrespeito às normas**

Alguns deles são considerados de “rotina”, como dirigir acima dos limites estabelecidos, como quase todo mundo faz.

CONCLUSÃO

De acordo com o que expusemos, não há um único caminho que nos possa levar ao **comportamento seguro**. No entanto podemos dizer que os procedimentos abaixo podem ajudar bastante:

- Definir claramente as responsabilidades;
- Explicitar o reconhecimento àqueles que souberam cumprir as recomendações;
- Facilitar o comportamento seguro, eliminando obstáculos;
- Facilitar o entendimento do trabalhador sobre o porquê do estabelecimento das “exigências”;
- Realizar treinamento para reduzir a possibilidade de erros.