



TIPOS DE AÇÕES POSSÍVEIS DEPOIS DO PROCESSO OBSERVAÇÃO COMPORTAMENTAL PARA SEGURANÇA

Autor(a):

Julio Cezar Ferri Turbay

Publicação:

Artigo publicado no 10º Seminário de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho, na Prevensul, que ocorreu de 20 a 22 de junho de 2007 em Porto Alegre – RS.

O comportamento humano tem sido um dos temas mais presentes nas agendas de discussão das grandes empresas do Brasil e do mundo. Cada dia fica mais claro que a gestão dos aspectos humanos em segurança não pode ser realizada com base apenas em indicadores reativos como taxas de frequência, taxas de gravidade, número de acidentes ou mesmo número de horas sem acidentes. Gerenciar as não ocorrências levando em conta somente estes fatores é quase acreditar na sorte.

Uma das grandes dificuldades que se apresentam aos gestores modernos é definir com clareza o que deve ser feito após a identificação de aspectos comportamentais. O objetivo deste texto é apresentar linhas gerais e algumas possíveis atuações destes para a melhoria e a potencialização dos comportamentos seguros, que segundo Bley (2006) são aqueles que: “identificam e controlam as variáveis de segurança para reduzir a probabilidade de consequências indesejáveis no futuro para si para os outros”.

As ações apresentadas a seguir podem servir como uma linha de atuação, mas de forma nenhuma significam que o tema está totalmente esgotado. Esta é uma área que em muito se deve evoluir para a excelência da gestão dos aspectos chamados humanos para o processo preventivo.

É essencial que se entenda que as ações sugeridas são baseadas em identificação de aspectos humanos por meio de técnicas de Observação Comportamental. Serão utilizadas algumas categorias para facilitar a compreensão destas ações.

1. Aspectos de procedimento.

- a) Se na análise das observações realizadas pelos Observadores da empresa forem encontradas ações repetidas em algum procedimento específico deve-se analisar se a sistemática de treinamento daquele grupo foi realizada da melhor forma.
- b) Propor que um novo treinamento seja realizado, com foco na melhoria deste procedimento específico para aquele grupo.
- c) É essencial que seja feita uma força tarefa (com os observadores formados) para a identificação da eficácia do novo treinamento, assim pode-se atuar de maneira preventiva para este aspecto específico.

2. Utilização de EPI.

- a) identificar junto ao grupo se há algum problema para utilização daquele EPI específico e a percepção do grupo em relação aquele EPI.
- b) Mostrar para o grupo a necessidade da utilização daquele equipamento.
- c) Verificar a disponibilidade e a facilidade de acesso ao EPI.

3. Percepção de risco.

- a) Realizar um acompanhamento com colaboradores específicos (*on the job*) para a identificação de cenários. Utilizar observadores formados ou multiplicadores do modelo para facilitar o processo de aprendizagem.
- b) Levar casos específicos (sem expor nenhuma equipe) para que estes possam analisar o cenário em conjunto. Levar fotos ou filmagens quando possível.
- c) Para a melhoria da percepção também pode-se realizar ações de treinamento com apresentações de vídeos de situações não diretamente relacionadas ao trabalho dos colaboradores como por exemplo cenas de filmes, atividades esportivas (fórmula 1, futebol, etc) e pedir ao grupo que faça o link daquelas cenas com as suas atividades profissionais.

4. Comunicação.

- a) Utilizar as formas padrão de comunicação da empresa para apresentar os resultados do sistema de Observação da empresa pode ser uma alternativa boa, principalmente para reconhecer os aspectos positivos e propor ao grupo uma análise dos elementos que apresentam oportunidade de melhoria.

- b) Ao identificar comportamentos repetidos identificados pelos observadores campanhas específicas podem ser lançadas para apresentação destes comportamentos. Para alguns grupos imagens são bastante representativas. Sugere-se que não sejam utilizadas imagens de coisas erradas, mas da forma correta como devem ser realizadas as ações. Se, por exemplo, os acidentes com as mãos são os mais comuns para as equipes pode-se trabalhar com imagens, fotos, frases, cartazes que possam mostrar as maneiras corretas e seguras de se realizar determinadas atividades.

5. Planejamento de atividades.

- a) Uma das principais causas de falhas humanas está vinculada a erros no processo de planejamento de uma atividade. É essencial que se tenha um plano de manutenção de treinamento de análise de risco, pois por influência da experiência, dos cenários, dos ambientes, da pressão o planejamento pode ficar em segundo plano. Todos os colaboradores devem estar passando constantemente por treinamentos de Análise Preliminar de Riscos.
- b) Tenha como prática realizar nas reuniões de DDS ou outras atividades em grupo a análise de trabalhos que sejam de rotina do grupo para relembrar alguns pontos importantes. Lembre-se, ao levantar os passos de uma tarefa sempre pergunte ao grupo o que poderia dar errado ali.

6. Tomada de decisões.

- a) Analise nos dados obtidos pelo sistema de observação se os comportamentos identificados podem de alguma maneira ser fruto de decisões inadequadas da equipe. Ou seja, o planejamento foi realizado, mas durante a atividade o colaborador toma alguma decisão não prevista, ou mesmo, algo não previsto acontece.
- b) Treine a equipe na tomada de decisões que levem em conta a segurança da equipe.

Um dos segredos para se atingir bons resultados nas ações voltadas para a mudança de comportamento das pessoas é propor que todos os envolvidos possam participar na definição das ações e, desta forma, que eles se comprometam com os potenciais resultados esperados.

Bley, J. Z. (2006) Comportamento seguro: a psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes. Curitiba: Sol, 160p.