



Gestão do Comportamento Seguro

Uma premissa fundamental para a implantação da gestão do comportamento seguro consiste em estabelecer, na organização, uma visão única, precisa e ordenada sobre os valores que nortearão a nova cultura organizacional. Uma segunda premissa está relacionada aos diferentes tipos de comportamentos que, no caso da segurança as pessoas podem adotar comportamentos seguros ou comportamentos de risco.

Os comportamentos seguros são, na verdade, comportamentos assertivos, isto é, próprio das pessoas que se preocupam, de fato, com a sua própria proteção, com a proteção das outras pessoas e também com a proteção de bens materiais.

Este tipo de comportamento seguro, que decorre do comportamento assertivo é o que as empresas devem estimular em seus colaboradores, reconhecendo e valorizando quem o adota.

Os comportamentos de risco, por sua vez, são decorrentes de dois outros:

- Os comportamentos passivos, isto é, as pessoas, apesar de conhecerem as formas corretas de atuação no desempenho das tarefas, não o fazem ou o fazem somente sob comando direto e permanente; este comportamento significa que as pessoas não internalizaram a necessidade de aplicação do que aprenderam nos treinamentos e palestras;
- Comportamentos agressivos, isto é, as pessoas reagem, de forma consciente ou mesmo inconsciente, contra as normas e procedimentos, por entenderem tratar-se de coisas sem importância ou por discordarem das mesmas. As pessoas que adotam comportamentos passivos devem ser estimuladas para adotar comportamentos assertivos. Estes estímulos vão desde a sensibilização, passando por treinamento e cobrança constante.

Já as pessoas que adotam comportamentos agressivos devem ser alertadas para o fato e igualmente estimuladas para adotar comportamentos assertivos. A continuidade na adoção de comportamentos de risco pode ser entendida como um sinal de que a pessoa não tem mais interesse em trabalhar na empresa.

Qualquer ambiente de trabalho moderno é reflexo do alto nível de competitividade exigido das empresas e, portanto, constituído por metas, desafios, necessidades de sobrevivência, pressão por produtividade, qualidade, redução de custos etc.

De outra parte, perspectivas de carreira, ascensão profissional, necessidades de status e acesso a bens materiais, também fazem parte da nossa vida neste século.

Tudo isto, que funciona como uma fonte permanente de pressão e que se constitui em fatores competitivos a um ambiente seguro, não pode e não deve absolutamente ser motivo para que as

pessoas não pratiquem aquilo que aprenderam. Afinal, nos últimos anos, o treinamento e conscientização em segurança, representa certamente um dos maiores investimentos das empresas.

As atitudes das pessoas, ao realizarem suas tarefas, são permanentemente colocadas à prova, na maioria das vezes, nos momentos em que se veem frente-a-frente com o risco, por nós denominada de "situação de intimidade com o risco".

Nestes momentos, por mais simples que possa parecer à tarefa a ser realizada, a pessoa terá de decidir entre:

- 1) realizar a tarefa, confiando na sua experiência, conhecimento, habilidade etc., ou
- 2) parar, refletir (lembrando-se dos treinamentos e orientações recebidas), planejar (obter informações e recursos necessários) e, somente depois, agir (realizar a tarefa).

No primeiro caso, ainda que o acidente não ocorra, a pessoa estará expondo-se ou a seus colegas desnecessariamente, pois as chances de ocorrência aumentam consideravelmente. Neste caso, estará presente o comportamento de risco.

No segundo, a pessoa estará adotando, na prática, o comportamento seguro, reduzindo substancialmente as chances de ocorrência de acidentes.

AS PESSOAS, O AMBIENTE DE TRABALHO E A INTIMIDADE COM OS RISCOS.

No ambiente de trabalho convivem, de forma permanente, um conjunto de pessoas, entre elas os Operadores ou Executores das tarefas e as suas Lideranças, constituindo um grupo social de diferentes origens, formação e personalidades e, portanto, com diferentes comportamentos e atitudes.

Qualquer forma eficaz de se combater comportamentos de risco e estimular comportamentos seguros, passa necessariamente por estas pessoas, que estão presentes no ambiente e, mais precisamente, mais próximos das situações de intimidade com os riscos.

Portanto, são estas as pessoas e nesta ordem, operadores e lideranças, que realmente poderão por meio de ajuda e influência recíprocas, promover um processo de mudança cultural, passando a adotar, de forma definitiva e permanente, comportamentos seguros.

Nº 043 - ESPECIAL

OS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES DE CADA UM



Como em qualquer ambiente social e principalmente neste mais complexo, que é o do trabalho, o sucesso da relação de convivência é diretamente proporcional ao seu nível de organização e disciplina.

Portanto, as regras de relacionamento e convivência deverão ser (re)formuladas por consenso entre as pessoas diretamente envolvidas.

Minimamente deverá competir às Lideranças, no âmbito da prevenção de acidentes, a adoção de três comportamentos assertivos:

- assumindo o respeito às leis, às pessoas e à cultura do comportamento seguro;
- decidindo sobre questões de segurança, saúde e meio ambiente, com igual prioridade em relação à produção;
- comunicando sempre e com eficácia sobre estes tipos de assuntos.

Aos colaboradores deverão também competir três comportamentos seguros, seja como operadores que executam tarefas diretamente ou como operadores que observam e/ou ajudam seus colegas a executar tarefas:

- adquirindo conhecimentos continuamente, para saber o que fazer;
- desenvolvendo e aprimorando habilidades, para saber como fazer; e
- adotando atitudes seguras que foram aprendidas e desenvolvidas, quando de tarefas rotineiras, evitando o excesso de confiança ou quando de tarefas atípicas e/ou potencialmente perigosas.

O PROCESSO DE MUDANÇA CULTURAL

É lícito supor que todas as pessoas estejam insatisfeitas com a ocorrência de acidentes.

No entanto, a ocorrência de acidentes de pouca gravidade, ainda que em grande quantidade, não é suficiente para sensibilizar as pessoas para a prevenção.

Quando acontece um acidente de maiores proporções ou gravidade, há um choque momentâneo no grupo social mais próximo da ocorrência, entretanto, rapidamente esquecido, pois a vida continua.

Fatos como este, infelizmente em grande quantidade, têm demonstrado que esta condição de insatisfação, vista de forma isolada, é insuficiente para provocar um processo de mudança.

A existência e o conhecimento de uma alternativa melhor para se obter e/ou fazer as coisas.

Esta segunda condição também tem se mostrado insuficiente para promover e assegurar a mudança comportamental necessária, senão vejamos:

- todo o investimento que as empresas vêm realizando em prevenção de acidentes, via programas, campanhas, treinamentos, auditorias, inspeções etc., indicam claramente, não somente o seu interesse, mas, especialmente, que existem formas melhores para o desempenho das tarefas;
- todas as medidas disciplinadoras adotadas pelas empresas, punindo severamente as pessoas que cometem as chamadas atitudes inseguras, também indicam nitidamente os seus objetivos quanto a fazer as coisas de forma correta; etc.

E isto tudo, pouco tem contribuído para que as pessoas pratiquem comportamentos seguros, como uma forma melhor de se fazer as coisas.

UMA ESTRATÉGIA EFICAZ QUE CONDUZA AS PESSOAS PARA UMA ALTERNATIVA MELHOR

Qualquer que seja a estratégia adotada, esta deverá passar necessariamente pela vontade priorizada das pessoas em se auto proteger, proteger as outras pessoas e proteger os bens materiais à sua volta. Portanto, a estratégia deverá contemplar basicamente dois processos:

- um primeiro, de responsabilidade das empresas, instruindo, orientando, reconhecendo e valorizando as pessoas que praticam os comportamentos seguros e banindo definitivamente os comportamentos de risco;
- um segundo, de responsabilidade das pessoas, sejam operadores ou líderes, cada uma de acordo com o seu tempo e características, praticando e fazendo com os outros pratiquem os comportamentos seguros.

Como se percebe esta estratégia de mudança de cultura depende tanto do pacto que se puder obter entre e com as pessoas, quanto das ações que devem ser empreendidas pelas empresas envolvendo, além do treinamento e orientação, uma nova estruturação das atividades de segurança no trabalho.

Certamente este não é o único, mas, com segurança, é um bom caminho para uma vida mais longa e feliz!

