



A RELAÇÃO ENTRE O COMPORTAMENTO DO TRABALHADOR E OS ACIDENTES DE TRABALHO.

Alexandre da Silva Leite, Fernando Toledo Ferraz
(Universidade Federal Fluminense - UFF)

Resumo: A competitividade entre as empresas, aliadas as condições de produção, fazem com que o conceito de tempo seja fundamental nos dias de hoje. Nesse contexto, é possível imaginar que o trabalhador, movido pelo desejo de aderir aos objetivos da Companhia, possa adotar um comportamento baseado na entrega do resultado a qualquer preço. Esse comportamento poderia fazer com que ele deixasse de se preocupar com a própria segurança, possibilitando a ocorrência de acidentes de trabalho. Essa pesquisa visa avaliar se o comportamento do trabalhador, devido ao nível de exigência que está submetido, pode fazer com que ele tenda a abrir mão da segurança, abrindo precedentes para ocorrência de acidentes de trabalho. A metodologia utilizada foi a de investigar em fontes bibliográficas a importância da saúde e segurança do Trabalhador relacionada ao desenvolvimento comportamental, aos processos de ensino aprendizagem e da carga de trabalho que os trabalhadores estão sujeitos. Os resultados desta pesquisa foram relevantes para fins de diagnóstico das condições de saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores, esperando-se que possam ser replicados também para outras áreas.

Palavras-chaves: Competitividade, comportamento, segurança e acidentes de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Conforme dispõe no art. 19 da Lei de benefícios da Previdência Social nº 8.213/91, "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".

Podem-se destacar ainda outros contextos aplicados sobre a definição de acidentes de trabalho, como os formulados por Zocchio (1971 apud Dela Coleta, 1989) "todas as ocorrências não programadas, estranhas ao andamento normal do trabalho, das quais poderão resultar danos físicos e/ou funcionais ou morte ao trabalhador e danos materiais e econômicos à empresa", Arbous & Kerrich (1951 apud Dela Coleta, 1989) "... um evento não integrado em uma planificação que, sendo resultado de alguma ação não adaptada da parte do indivíduo, ... , pode ou não ter por resultado um ferimento" e Heinrich (1960 apud Dela Coleta, 1989) "... um fato no qual ocorre a lesão de uma pessoa ou se cria a possibilidade de tal lesão por qualquer das seguintes causas:

Pelo contato da pessoa com um objeto, uma substância ou com outra pessoa;

Por exposição do indivíduo aos riscos que envolvam objetos, substância ou outras pessoas ou condições;

Pelo movimento de uma pessoa...".

Segundo Brandão (2009), "Acidentes de trabalho podem comprometer a competitividade das empresas e até a sua sobrevivência, pois elevam os custos, reduzem a produtividade devido à baixa disponibilidade de pessoal e clima organizacional, além de poderem afetar a imagem da organização perante a sociedade. Geram grandes problemas para as pessoas (acidentados) e seus familiares, assim como para o país". A literatura sugere que os altos índices de acidentes ocorridos nos diversos segmentos laborais fizeram com que um "farol" fosse aceso para as pessoas envolvidas nesse processo e que elas deveriam olhar para este cenário de forma mais abrangente.

Para as empresas brasileiras, de um modo geral, os acidentes de trabalho não causam somente repercussões de ordem jurídica. Nos menos graves, onde o empregado tem de se ausentar por período inferior a quinze dias, a empresa não poderá contar com a sua mão de obra afastada por causa do acidente e terá de arcar com os custos econômicos dessa relação empregador / empregado. Nos mais graves os acidentes geram custos para o Estado, pois o Instituto Nacional do

Seguro Social – INSS tem de administrar a prestação de benefícios, como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação & reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

Ao analisar o contexto dos acidentes de trabalho relacionados a uma realidade econômica e social brasileira, é considerável a necessidade de se pesquisar sobre esse tema, no intuito de se identificar possíveis aspectos que possam ser geradores dos mesmos.

2. METODOLOGIA

A pesquisa foi feita através da busca por fontes relacionadas às variáveis tratadas, como a saúde e a segurança do trabalhador, o desenvolvimento comportamental, o processo de ensino aprendizagem, a carga de trabalho e a conscientização em relação aos riscos e a segurança. Isso se fez através de análise bibliográfica, porque foi revisada a literatura especializada sobre o tema dos acidentes de trabalho, compreendendo material publicado em livros, artigos, dissertações, teses e publicações on-line.

3. A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Segundo Dejours (1992) “... no século XIX, a luta pela sobrevivência operária era assustadora, os salários muito baixos, promiscuidade, falta de higiene, esgotamento físico, acidentes de trabalho, 12, 14, até 16 horas de trabalho ao dia, crianças de três anos na lavoura, etc. Saúde, em relação a classe operária era pior ainda, a miséria operária predominava”.

Para Ferraz (1999) “As primeiras abordagens organizacionais sistematizadas não estavam preocupadas com os aspectos de saúde física ou mental dos trabalhadores. Os objetivos que norteavam tais abordagens estavam mais relacionados ao desenvolvimento econômico, seja da empresa seja do trabalhador”. A proposta era obter ganhos de produtividade.

Com o passar do tempo, várias correntes vieram em favor das classes menos favorecidas e através de muitas lutas, as conquistas começaram a acontecer, como jornada de oito horas, descanso semanal, aposentadoria e a segurança e higiene dos trabalhadores começaram a serem discutidas, mesmo sabendo-se que os acidentes continuavam a acontecer.

Segundo Llory (1999), nos anos 80 ocorreram diversos acidentes de incontestável relevância mundial, como a explosão da nave espacial Challenger e o acidente nuclear de Chernobil. Em ambos os casos o erro humano foi extremamente usado para explicar tais acontecimentos e por consequência, nessa época surgiu uma preocupação ainda maior com o fator

humano em diversas indústrias e empresas. “O interesse demonstrado por esse fator humano permitiu num primeiro momento melhorias notáveis: interfaces homem-máquina mais bem concebidas no plano ergonômico, processos mais legíveis e estruturados, atenção à análise dos incidentes, formação mais aprofundada dos operadores, etc”.

Ao longo do tempo, nota-se que algumas melhorias foram realizadas no Brasil, sobretudo com a introdução dos Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, criação de legislação específica, avanço tecnológico e concomitantemente com o envolvimento de diversos segmentos da sociedade, como sindicatos, membros do governo, trabalhadores e até mesmo dos empresários, visto que estes perceberam o quanto também eram prejudicados com esse mal.

Relacionando esses conceitos com nossa realidade, um indivíduo que não está familiarizado com a ocorrência dos acidentes no Brasil, poderia vir a cometer erros em subestimar a frequência e gravidade dos mesmos em nosso país. A literatura parece consensuar que quando se trata de acidentes leves, no meio rural, nas profissões autônomas, entre outras, o controle é mais difícil, sendo registrados somente os acidentes graves, onde normalmente há a uma intervenção médica ou mesmo o óbito. Soma-se tudo isso ao possível medo que o empregado possa ter em comunicar um acidente ocorrido com ele próprio ou colega de trabalho para o empregador, devido a possíveis represálias que a empresa pode adotar.

Segundo Perdue (2000) os empregados são mais propensos a se acidentarem se a empresa tiver falhas de sistema de gestão de segurança, tais como: equipamentos defeituosos, treinamentos de segurança insuficientes, políticas de segurança que não são claras, falta de reuniões de segurança, excessivo prolongamento das horas de trabalho, mão de obra inadequada, ênfase exagerada na produção (em detrimento da segurança), comunicação pobre de segurança e/ou procedimentos de disciplina orientada a culpa (ou inconsistentes).

Outro fator interessante descrito por Turbay (2007) diz que “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”.

Segundo Mikoski (2009) o que se vê acontecer e se repetir na maioria das empresas, são o seguinte:

Uma pessoa é contratada por uma determinada empresa;

Passa por um período de integração/ambientação;

Participa de treinamentos para exercer sua função e específicos de segurança pelo SESMT;
A partir do momento que começa a trabalhar, participa de Diálogos Diários ou Semanais de Segurança- DDS/DSS;

Participa da confecção da Análise de Risco da Tarefa – ART;

Libera a sua Permissão de Trabalho – PT;

Trabalha seguindo as normas de segurança;

Certo dia essa pessoa se acidenta;

Reúne-se uma comissão para investigação;

Esta comissão chega à conclusão que uma das causas que levou o acidente a acontecer foi a “falta de percepção de risco” do acidentado;

Normalmente os planos de ação para esta causa são a divulgação no DDS/DSS e envio do empregado para retreinamento ou “escolinha de segurança”;

Registro do acidente no SESMT/RH para controle estatístico da Empresa.

Em se definir a “falta de percepção de risco” como causa de um acidente, Bley (2005) diz que “o processo de percepção do risco pelo homem nem sempre é objetivo, ou quem sabe racional, mas fortemente influenciado por fatores diversos que variam de indivíduo para indivíduo, em função de sua estrutura mental e do seu repertório adquirido”.

Segundo a experiência profissional do autor, a repetição dessa prática parece estar enraizada em diversas instituições e isto não acontece somente em empresas de pequeno e médio porte, mas sim de forma generalizada. Esse círculo vicioso muitas vezes acontece pela própria estrutura corporativa das empresas e em alguns casos pelos próprios integrantes da comissão de investigação, pois na maioria das vezes, eles não possuem conhecimento técnico adequado sobre o assunto ou mesmo não querem que o acidente tome proporções maiores que já estão, pois poderiam comprometer a estabilidade profissional das pessoas envolvidas no evento. É possível imaginar que haja interesses em se mascarar investigações de acidentes de trabalho, como defender uma postura reativa por parte da alta direção em colocar a culpa no empregado, imputando-lhe o “erro humano” e demandando a demissão do mesmo. Por outro lado estão as lideranças, querendo defender o acidentado, visto que eles dependem da sua experiência profissional ou considerável conhecimento de uma função específica.

Segundo Geller (2008) o que se espera de uma comissão de investigação é que ela precisa falar abertamente sobre os vários fatores ambientais, comportamentais e pessoais que levaram ao acidente, mas isso não vai acontecer se a meta da investigação é encontrar somente uma única razão, ou "causa raiz" para a "falha". Os empregados também precisam estar envolvidos no

processo de correção real, pois eles irão contribuir muito mais, se tiverem uma palavra a dizer no resultado. É importante perceber que o comportamento individual é regido pelas consequências que o seguem. Para manter a participação do empregado nas atividades de segurança, eles devem sentir que o esforço vale a pena, é reconhecido e apreciado.

A literatura sugere que o termo “erro humano” é utilizado ao referir-se a falhas ou imperfeições causadas pelo homem e que estão conectadas com o acidente. Para Einarsson (1999) “Fazer referência ao erro humano sem relacioná-lo ao contexto no qual o erro ocorre, incluindo os fundamentos culturais e sistêmicos e a missão do sistema pode ser um engano ou mesmo antiético”. Desta forma o fenômeno do erro humano poderia incluir diversos outros fatores, como ações tomadas antes e durante um evento, decisões, comunicações, transmissão de informações entre pessoas, reações dentro do ambiente de trabalho, no processo do acidente, etc.

Para Pacheco (2012) “No mundo atual, a preservação da integridade e saúde dos trabalhadores é uma grande oportunidade de melhoria de desempenho organizacional, pois se insere no contexto empresarial como um indicador de desempenho, competitividade e como um dos elementos que compõem a responsabilidade social do negócio e que podem ser geridos, assim como todas as outras áreas”. Sendo assim, é possível imaginar que atuar de maneira reativa não garantirá e nem chegará perto do que se espera da redução dos altíssimos números relacionados aos acidentes de trabalho no Brasil.

Segundo Bounassar (2012) “Os acidentes não são atribuídos a uma única causa, este fenômeno é multicausal, determinado por fatores que influenciam os indivíduos, alterando assim sua conduta frente às situações do dia-a-dia”. Quando há uma negligência ou desatenção por parte do empregado, outros fatores poderiam ser levados em conta, como por exemplo, falta de conhecimento ou habilidade, mau hábito devido à cultura local, erro de julgamento, “pressão”, subestimação do risco, etc.

Entretanto, a importância do tema “erros humanos” continua em pauta em diversos estudos como principais causas dos acidentes e adoção de estratégias de segurança comportamental como uma possibilidade a ser desenvolvida pelos interessados na gestão de segurança. Esse objetivo se dá no levantamento e correção dos “atos inseguros” através de intervenções individuais ou coletivas pautadas na redução de comportamentos indesejados. Os que abordam essa linha, também são a favor da criação de uma cultura de segurança, o que seria equivalente à soma de comportamentos seguros dos personagens deste sistema através de uma estratégia de gestão de segurança.

4. O DESENVOLVIMENTO COMPORTAMENTAL

Ao referir-se a uma cultura de segurança total, Geller (1994 apud Bley, 2006) “destaca três domínios que requerem atenção para que a segurança seja um valor em uma organização: fatores ambientais (equipamentos, ferramentas, temperatura), fatores pessoais (atitudes, crenças e traços de personalidade) e fatores comportamentais (práticas de segurança e de risco de trabalho)”. Geller diz que “fatores pessoais e comportamentais representam a dinâmica da segurança ocupacional, complementada e inter-relacionada com os fatores ambientais”.

Segundo Bley (2004), o chamado comportamento seguro pode ser definido por meio da capacidade de identificar e controlar os riscos da atividade no presente para que isso resulte em redução da probabilidade de consequências indesejáveis no futuro, para si e para o outro. Esses conceitos podem ser aplicados no sentido de compreender e atuar sobre o comportamento humano e suas interfaces sobre os aspectos de segurança no trabalho.

Para Scott Geller (2005) quando alguns comportamentos ocorrem frequentemente e consistentemente durante um período de tempo, eles se tornam automáticos e um hábito é formado. Alguns hábitos são desejáveis e outros não, dependendo das suas consequências a curto ou a longo prazo. Ou seja, se comportamentos seguros são implementados corretamente com recompensas, reconhecimento e outras consequências positivas, poderá facilitar a mudança de comportamento dirigido ao estado de hábito.

Ainda sobre o entendimento de Geller (2008), tópicos norteariam essa análise, como definir os comportamentos alvo, desenvolvimento de listas de verificação para as ocorrências de registro de comportamentos alvo, projetar intervenções para melhorar a segurança de comportamentos, montar gráficos de progresso em um formato de séries temporais e dar feedback comportamental eficaz. Tal compromisso em segurança beneficiaria os empregados, bem como a organização. Na verdade, estudos reconhecem que, concentrando o esforço organizacional para cultivar uma cultura de envolvimento e participação, zero acidentes é possível. No entanto, a segurança deve se tornar um processo cooperativo, onde todos participam para tornar o local de trabalho mais seguro. Cada trabalhador tem algo significativo para contribuir, e as pessoas irão contribuir se o clima estiver certo. Quando os funcionários acreditam que segurança é de fato um valor organizacional compartilhado, contribuem esforço extra para iniciativas de melhoria de segurança, e eles são menos propensos a sucumbir à pressão natural e imposta para contornar as práticas de trabalho seguro.

Ainda em se tratando de “zero acidentes é possível”, Meliá (1999 apud Bley, 2006), tem uma posição diferenciada pautada na Psicologia do Trabalho, que é “aquela parte da Psicologia que se ocupa do componente de segurança da conduta humana. Pode ser vista, inicialmente, como o resultado da impossibilidade de se criar ambientes plenamente seguros. É utilizada em diferentes contextos como no trânsito, no cuidado com crianças, na prevenção de diferentes tipos de males e perdas, entre eles os relacionados às situações de trabalho”. Meliá ainda reforça que “assim como o comportamento humano, o acidente de trabalho é um fenômeno multideterminado”.

Nessa linha de raciocínio é fundamental que as intervenções de mudança de comportamento devem ser introduzidas de uma forma que tenham um impacto positivo na cultura de segurança da organização. Os processos de segurança comportamentais bem concebidos e implementados podem ajudar a mover a empresa para a realização de uma cultura de segurança, porém diversas outras variáveis podem ser determinísticas na ocorrência de um evento.

Para Gilmore e Perdue (2002) uma cultura de segurança total é definida como uma cultura em que os indivíduos mantenham a segurança como um valor, um sentimento de responsabilidade pela segurança de seus colegas de trabalho, bem como si mesmos e estão dispostos e capazes de ir além da chamada do dever para a segurança dos outros. Ou seja, os indivíduos têm as habilidades e ferramentas necessárias e são suportados pela cultura para intervir em nome da segurança dos outros.

Krause (1994) observa que em uma cultura de segurança todos se sentem responsáveis pela segurança e a buscam a todo o momento. Os empregados vão além de suas “obrigações” para identificar comportamentos e condições de risco para, intervindo, corrigi-los. Em uma cultura de segurança, a segurança não é uma prioridade que pode ser mudada dependendo das exigências da situação. Ao contrário, a segurança é um valor que está ligado a todas as outras prioridades.

Várias são as ações que buscam a melhoria do comportamento individual do operador, porém segundo Llory (1999), ainda se vê na prática grandes distorções referentes às maneiras que elas são obtidas:

- Mudar os homens, isto é, selecionar melhor os operadores. Este objetivo é regularmente formulado em artigos especializados;

- Transformar os homens, através da formação profissional e reciclagem, isto é, modificar suas práticas e hábitos de trabalho: o objetivo formulado é “profissionalizar” os agentes, os operadores, ou seja, melhorar o seu profissionalismo. Em geral, é notável constatar que não se define com clareza o perfil do “bom profissional”, ele aparece de maneira implícita. É, na verdade,

um executante que aplica os procedimentos estrita e rigorosamente; em consequência, que se submete de maneira ideal ao cronograma prescrito;

- Exercer pressão sobre os homens. Apesar de raras vezes formular-se esse objetivo em termos explícitos, ele se acha bem presente nas empresas, em particular nas que geram sistemas de risco. Tratam-se dos avisos frequentes, “campanhas regulares de segurança”, injunções, palavras de ordem: “Todos juntos ao acidente zero”, às vezes sanções e ameaças (e sua contrapartida, recompensas em forma de “competições de segurança”, e de uma pressão moral mais ou menos constante sobre os trabalhadores).

Para Hilion (2011) é necessário analisar as maneiras de pensar (percepções) e de agir dos trabalhadores (comportamentos), de forma a compreender a relação entre a realidade e as construções simbólicas feitas por cada indivíduo. Esta análise, conjuntamente com a observação dos níveis motivacionais, dá-nos a informação de que o estímulo motivacional está interligado a forma de pensar e de agir.

Segundo Perdue (2000) um processo de observação e feedback comportamental é um meio muito eficaz de reduzir acidentes no ambiente de trabalho. Ao observar e fornecer feedback, pares incentivam segurança ao invés de práticas de trabalho em risco um do outro. No entanto, um processo de observação e feedback comportamental é apenas uma ferramenta que utiliza os princípios da psicologia para incentivar uma cultura de segurança melhorada. Na verdade, na ausência de uma cultura de segurança implementada, se for usar somente o processo de observação e feedback, é provável que a empresa irá encontrar apenas um sucesso limitado.

O que se observa na literatura é que para provocar mudanças em uma empresa é necessário começar pelas pessoas que nela trabalham, sabendo-se que o homem é o grande diferencial neste ambiente, por ser ele o idealizador e o profissional realizador de todas as atividades que nela ocorrem. Dentro desse conceito verifica-se que o comportamento prevencionista e a melhoria contínua são as bases de um processo que depende efetivamente da participação e do comprometimento de todos dentro de uma empresa.

5. O PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

Conforme Bley (2004) se prevenir acidentes pode ser considerado como um processo comportamental e aprender representa a possibilidade de ocorrerem comportamentos

significativos para a segurança dos trabalhadores, parece importante examinar a importância do processo de ensino-aprendizagem para a prevenção dos acidentes de trabalho. O conhecimento que pode ser produzido por meio da análise de processos de ensino de comportamentos seguros pode subsidiar o aperfeiçoamento dos programas de educação, de conscientização e de mudança de atitudes frente aos riscos das atividades de trabalho e também dos profissionais envolvidos na sua realização. Conhecer como acontece o ensino da prevenção é importante para que as organizações possam desenvolver estratégias que contribuam para aumentar a efetividade das intervenções educacionais que, se forem somadas às mudanças organizacionais e até governamentais, podem favorecer a transformação de um discurso sobre prevenção em uma realidade, contribuindo para a construção de padrões comportamentais de alto nível no que diz respeito à segurança e para uma “humanização” das condições de trabalho oferecidas.

Entretanto, é possível imaginar que existam dificuldades na aplicação dos conceitos de ensino-aprendizagem nas empresas, visto a falta de ferramentas e conhecimento para tal, como matrizes de treinamento alinhadas com as necessidades de aprendizado dos diferentes tipos de pessoas existentes, profissionais efetivamente capacitados para a identificação de tais fatores e até mesmo como avaliar o grau de eficácia da aprendizagem dos participantes deste processo.

No livro *A Quinta Disciplina*, de Peter M. Senge (Senge 1990), o autor explica que o ser humano aprende desde cedo a separar e dividir os problemas para facilitar a execução de tarefas e o tratamento de assuntos complexos. Desta forma ele acaba perdendo também a conectividade com o todo. “Se uma organização de aprendizagem fosse uma inovação no campo da Engenharia, os seus componentes seriam chamados de tecnologias, mas como é uma inovação no campo do comportamento humano, seus componentes devem ser vistos como disciplinas”. Disciplina, nesse contexto, significa “um conjunto de técnicas que devem ser estudadas e dominadas para serem postas em prática”.

Segundo Senge (1990), são cinco as disciplinas e elas são desenvolvidas separadamente, sendo que cada uma delas é crucial para o sucesso das outras: Domínio pessoal, modelos mentais, objetivo comum, aprendizado em grupo e a que ele considera o alicerce da organização que aprende - o raciocínio sistêmico (*A Quinta Disciplina*). A essência do raciocínio sistêmico está na mudança de mentalidade, o que significa:

- Ver inter-relações, ao invés de cadeias lineares de causa-efeito;
- Ver processos de mudança, ao invés de instantâneos.

A literatura sugere que as pessoas tendem a reagir à mudanças, pois quando certos conceitos estão enraizados, é mais fácil absorver o que está sendo passado e adaptá-lo à sua

realidade. Para Senge (1990), isso pode ter outro enfoque, “pois aprender não significa adquirir mais informações, mas sim expandir a capacidade de produzir os resultados que queremos na vida”. No seu livro ele comenta que certa vez um experiente consultor da área de mudança organizacional disse: “As pessoas não resistem a mudanças. Elas resistem a serem mudadas”.

Para que isso seja possível, Senge (1990) esclarece que “No coração da organização que aprende encontra-se uma mudança de mentalidade. Em vez de nos vermos como algo separado do mundo, passamos a nos ver conectados ao mundo. No lugar de considerar os problemas como causados por algo ou alguém “lá fora”, enxergamos como nossas próprias ações criam os problemas pelos quais passamos”. É por isso que esse conceito deve ser internalizado, pois as pessoas aprendem mais rapidamente quando tem uma verdadeira noção de responsabilidade por suas ações.

Atualmente encontram-se na literatura diversas fontes de consultas relacionadas às mais variadas práticas pedagógicas voltadas para a aprendizagem e cognição. Segundo Rachid (2012), elas são “as novas formas de conhecer, tendo como objetivo a fundamentação teórica que sirva de referencial para a contextualização do funcionamento do ciclo do aprendizado onde acontece o entender, o aprender e o fixar”. Neste contexto, vários são os fatores que influenciam na aprendizagem: a atenção e a prática, pois a atenção é a grande porta de entrada, sendo “o filtro que o cérebro usa para decidir qual informação será processada”, o método, que faz a diferença entre o aprender e o não aprender, a motivação, que faz com o indivíduo se empenhe nesse processo e a oportunidades, pois ela é um dos maiores incentivos ao aprendizado.

Segundo Bley (2006) a educação para saúde e segurança no trabalho é de extrema importância e “coloca-a num nível maior de coerência com aquilo que hoje se entende por segurança comportamental, que é a dimensão humana da prevenção de doenças e acidentes”.

Junto a tudo isso, há também a necessidade do comprometimento das partes interessadas nesse processo, que é definido por Ferraz (1999) como uma atitude ou forma de agir ou se comportar de pessoas em contexto de trabalho, ou seja, as pessoas podem ter diversos tipos de atitudes em relação aos elementos contextuais do seu trabalho (colegas, empresa, setor, supervisor, tarefa, carreira, etc). “Dessa forma o comprometimento é uma atitude de vínculo, adesão, lealdade a ou engajamento em relação a algo objetivo (pessoa ou grupo) ou simbólico (uma causa, uma carreira, uma profissão etc.)”.

6. CARGA DE TRABALHO

Outro enfoque bastante interessante é que, segundo Keyser e Hansez (2002 apud Falzon, 2004), “de uma maneira geral, as exigências de competitividade internacional pesam sobre as condições da produção industrial: ritmo aumentado, controle reforçado, redução dos tempos mortos, gestão “Just in time”, flexibilidade e complexificação dos sistemas”. Nesse contexto, é possível imaginar que o trabalhador, movido pelo desejo de aderir aos objetivos da organização, adota um comportamento focado na entrega do resultado custe o que custar. Isto tende a acontecer porque presume-se que há a sensação constante da falta de tempo para a realização das tarefas, seja pelo grande número de ações a realizar, seja pela pressão da urgência, criando uma obsessão pela disponibilidade permanente, vindas através das tecnologias de comunicação. Lahlou, Lenay, Gueniffey e Zacklad (1997 apud Falzon, 2004), identificaram uma síndrome que se caracteriza por: “uma sensação de transbordamento e saturação, a impressão de fazer o urgente passar na frente do importante, do não conseguir fazer o que se planejou, sem compreender o porquê, e uma insatisfação com o trabalho realizado”.

Conforme Falzon (2004) a carga de trabalho despendida por um trabalhador pode se referir ao nível de exigência de uma tarefa num dado momento e a fadiga é a consequência do esforço devido ao grau de mobilização (físico, cognitivo, psíquico) do operador. É um estado consecutivo a um trabalho realizado sob certas condições e induz a uma perda temporária e reversível de eficiência. Em associação a esse efeito, temos a possibilidade dos modos operatórios, que são as maneiras como as atividades ou trabalhos devem ser executados, sofrerem mudanças provocadas pela carga de trabalho. “Quando o nível de exigência da tarefa é baixo, um modo – pouco econômico, mas satisfazendo mais critérios – é utilizado. Quando o nível da exigência aumenta, o esforço aumenta, até ser atingido um limiar subjetivo, que desencadeia no operador a escolha de outro modo operatório, mais econômico e, portanto, levando a uma redução do esforço. Se o nível de exigência continua a aumentar, o processo se repete”.

7. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa permitiu avaliar que diversos são os fatores que impactam na realização das atividades pelo trabalhador e por consequência, o seu comportamento na frente de trabalho se torna fator diretamente relacionado com a sua exposição ao risco. Há uma sensação constante de falta de tempo para a realização das tarefas devido ao grande número de ações a realizar e pela pressão da urgência. O cumprimento de metas corporativas, a qualidade controlada e a sistematização dos processos industriais criam uma obsessão pela disponibilidade permanente. O

trabalhador tende a se esforçar cada vez mais para atender a esse anseio e acaba se expondo a um nível de exigência pessoal cada vez maior. Isso, em determinado momento pode levar a fadiga, que é a consequência do esforço devido ao grau de mobilização (físico, cognitivo, psíquico) do operador, assim como a queda de eficiência. Com a possibilidade dos modos operatórios sofrerem mudanças devido a essa carga de trabalho, o trabalhador acaba muitas vezes abrindo mão da segurança, podendo levar sim aos acidentes de trabalho.

A pesquisa sobre a relação entre o comportamento do trabalhador e os acidentes de trabalho permitiu observar que em um país onde os seus cidadãos têm o primeiro contato com noções básicas de segurança somente quando entram em uma indústria, construir uma cultura de segurança é uma tarefa que depende de diversos fatores. Esse desafio não pode ser visto somente como responsabilidade das empresas e dos profissionais de segurança, mas também das áreas da educação, saúde, sindicatos, poder público em geral e de toda a sociedade. Saber lidar com profissionais que nunca tiveram contato com itens mínimos de segurança como vestimenta apropriada para realizar uma determinada tarefa, utilização de Equipamentos de Proteção Individual – EPI, cumprimento de procedimentos de segurança, utilização correta de ferramentas e equipamentos (não improvisação), entre outros, é uma questão que não se resolve de um dia para o outro, pois se “manipular” o comportamento de uma pessoa fosse realmente fácil, não seria preciso ter radares de velocidade nas estradas, multas de trânsito, cadeias e outros meios para disciplinar o ser humano. O aperfeiçoamento das áreas abordadas nessa pesquisa deverá ser permanente e não se esgota com esse estudo, abrindo precedentes para a busca de novos horizontes na redução dos acidentes de trabalho.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARBOUS, A. G. & KERRICH, J. E. **Accident statistics and the concept of accident proneness**. Biometrics, vol. 7, nº 4, 1951.

BLEY, J. Z. **Variáveis que caracterizam o processo de ensinar comportamentos seguros no trabalho**. Florianópolis, UFST, 2004. (Dissertação de Mestrado)

BLEY, J. Z.; TURBAY, J. C. F. & JUNIOR, O. C. **Comportamento seguro – ciência e senso comum na gestão dos aspectos humanos em saúde e segurança no trabalho**. São Paulo, Revista CIPA, 2005.

BLEY, J. Z. **Comportamento seguro – Psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes.** Curitiba, Sol, p. 27-33-42, 2006.

BOUNASSAR, C. **Avaliação psicológica e os acidentes de trabalho.** Curitiba, <http://www.comportamento.com.br/artigos.php>, 2013.

BRANDÃO, F. E. R. **Metodologia de gestão do comportamento seguro aplicada na redução dos acidentes de trabalho.** Rio de Janeiro, UERJ, Dissertação de Mestrado, 2009.

DE KEYSER, V & HANSEZ, I. **Les transformations de travail et leur impact em termes de stress au travail.** In: Vézina, M (Ed). Toulouse, Stress au travail ET santé psychique, 2002

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5.ed.ampl. São Paulo: Cortez-Aboré, 1992.

DELA COLETA, J. A. **Acidentes de trabalho.** São Paulo, Atlas, 15-16, 1989.

EINARSSON, S. **Human error in high systems: do we treat the problem in na appropriate way?** Journal of Risk Research. Iceland Vol.2, Issue 2, p. 115-128. Paper presented at Engineering Research Institute, University of Iceland, 1999.

FALZON, P. **Ergonomia.** São Paulo, Blucher. 143 a 145, 2004

FERRAZ, F. T. **Comprometimento e mudança organizacional: Influência do estilo gerencial e da certificação pela ISO 9000.** COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, 1999. (Tese de Doutorado)

FRENCH, A. R. & GELLER, E. S. **Creating a culture where employees own safety.** Las Vegas, American Society of Safety Engineers, 2008.

GELLER, E. S. **Behavior-based safety and occupational risk management.** Virginia, Virginia Polytechnic Institute and State University, 2005.

GELLER, E. S. **Ten principles for achieving a total safety culture.** Illinois, Pressional safety, 18-24, 1994.

GILMORE, M. R. & PERDUE, S. R. **The next step in injury prevention.** Kuala Lumpur, Society of Petroleum Engineers, 2002.

HEINRICH, H. W. **Prevention de accidents industrials.** México, Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad, 1960.

HILLION, C. R. **A Influência da Motivação no Trabalho sobre a Percepção do Risco.** Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, 2011. (Dissertação de Mestrado)

KRAUSE, T. R. **Segurança e Qualidade: Os dois Lados da Mesma Moeda.** São Paulo, Quality Progress, 1994.

LAHLOU, S.; LENAY, C.; GUENIFFEY, Y. & ZACKLAD, M. **Cognitive overflow syndrome**. Paris, Intellectica, 43-39, 1997.

LLORY, M. **Acidentes Industriais**. Rio de Janeiro: MultiMais Editorial, 1999.

MELIÁ, J. L. **Médción y métodos de intervención em psicologia de La seguridad y prevención de accidentes**. Madrid, Revista de psicologia Del trabajo y de las organizaciones, 237-66, 1999.

MIKOSKI, K. M. **Contribuições da Andragogia na educação para segurança**. Curitiba, http://www.comportamento.com.br/artigos-detail.php?id_artigos=29, 2009.

PACHECO, C. **Percepção de risco e comportamentos seguros. Qual o papel desses elementos enquanto componentes da cultura de segurança organizacional?** Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, 2012. (Dissertação de Mestrado)

PERDUE, S. R. **Beyond Observation and Feedback: Integrating Behavioral Safety Principles Into Other Safety Management Systems**. American Association of Safety Engineers, 2000.

RACHID, I. **Curso de aperfeiçoamento em gestão escolar. O impacto da neurociência na sala de aula**. Pernambuco, Secretaria Estadual de Educação, 2012.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**. São Paulo, Nova Cultural, 46-169-182-315, 1990.

TURBAY, J. C. F. **Tipos de ações possíveis depois do processo observação comportamental para segurança**. Porto Alegre, Prevensul - Seminário de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho, 2007.

ZOCCHIO, A. **Prática de prevenção de acidentes**. Rio de Janeiro, Atlas, 1971.