

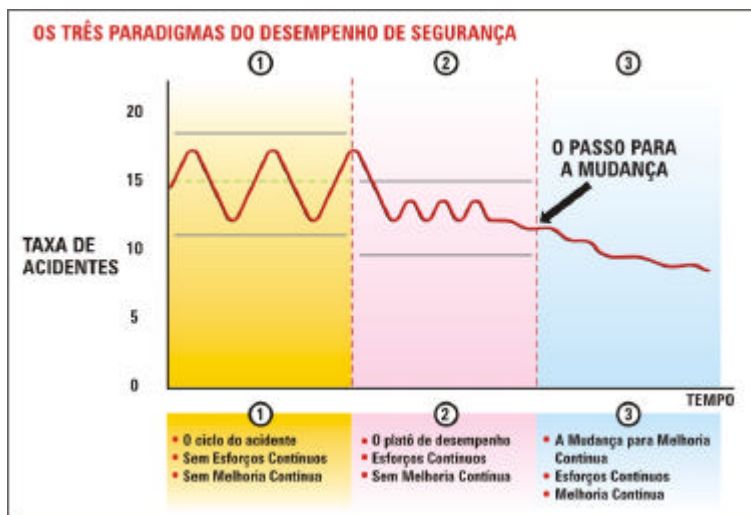
## O que é a Segurança Comportamental ? Princípios Básicos

Por: Eng. Carlos Massera

### Introdução

Tradicionalmente as empresas investem muito tempo e recursos para melhorar o seu desempenho, tornando as atividades e tarefas cada vez mais seguras através de proteção de máquinas e sistemas de gestão, os quais incluem a inspeção, estatísticas,

proteção de máquinas, treinamentos, regras, etc. Como conseqüência, estes esforços reduzem significativamente os acidentes no decorrer dos anos, até que se atinge o platô, no qual por maiores que sejam os esforços feitos, não se consegue melhorar o desempenho da segurança e a prevenção de acidentes.



Apesar de muitos destes acidentes serem atribuídas à falta de cuidado das pessoas ou atitudes precárias em relação à segurança, a maioria é ativado por um comportamento inseguro.

A **Segurança Comportamental ou Baseada no Comportamento** aborda estes comportamentos, utilizando técnicas de administração que quase sempre resultam em uma mudança positiva no desempenho de segurança e melhores atitudes.

Com a popularização recente do gerenciamento da segurança baseado no comportamento, uma questão vem à tona: **O que realmente é o Gerenciamento da Segurança Baseado no Comportamento ?** Na verdade é mais fácil falar da segurança comportamental, do que fazê-la, pois além de complexa, o seu desafio ainda é maior. Na verdade o Gerenciamento da Segurança Baseado no Comportamento



---

refere-se estritamente ao uso de métodos para a análise do comportamento de forma a se obter a melhoria contínua no desempenho de segurança. Estes métodos incluem identificar e operacionalmente definir os comportamentos críticos relacionados à segurança, observando-os para obter dados da frequência destes, dando o feedback e usando os dados obtidos para a melhoria contínua. Para se obter a melhoria contínua no longo prazo é necessário que estes métodos sejam combinados ao envolvimento dos funcionários.

Um aspecto que requer atenção é que ao se popularizar, de certa forma, esta técnica de gerenciamento pode perder o seu real significado e todos perdem com isto. A popularidade do TQM era tanto uma força negativa como uma influência positiva. O que Deming e Juran realmente queriam transmitir com o TQM foi distorcido por muitos de seus promotores. Por exemplo: algumas empresas dizem que eles estão "fazendo TQM", mas quando você observa o que eles na verdade fazem, verifica-se a dificuldade de relacionar com qualquer aspecto da ciência usada na metodologia estatística de Deming. Assim, torna-se crucial que os elementos que constituem o gerenciamento da segurança baseado no comportamento sejam claramente visualizados e como é que eles se distinguem de outras abordagens estranhas e "geneticamente" alteradas com características totalmente deformadas.

É importante esclarecer quais iniciativas realmente são gerenciamento da segurança baseado no comportamento e quais simplesmente se chamam assim. A razão é que companheiros de jornada, viajantes que não se conhecem e profissionais de todos os tipos estão pulando ou para pular no vagão da segurança baseada no comportamento, encorajando a confusão que pode enfraquecer séria e erroneamente esta nova metodologia através de falsas associações.

### **Deming e Skinner**

Embora B. F. Skinner seja considerado o fundador da ciência comportamental, é o trabalho de W. Edwards Deming que emergiu como o aspecto mais importante da segurança baseada no comportamento. Este fato se deve em grande parte ao fato do foco de Deming ser em assuntos práticos no local de trabalho. Skinner por sua vez trabalhou basicamente em laboratórios com animais, distante das condições em que as pessoas viviam e trabalhavam. Embora



que as pessoas viviam e trabalhavam. Embora Skinner tenha descoberto um conjunto de regras muito importantes referentes ao comportamento, ele não era um intérprete confiável do significado de suas descobertas. Embora o “**behaviorismo**” seja ainda o ponto central para uma parte da escola da psicologia, é agora considerado pela maioria dos estudiosos sérios das ações humanas e do bem estar. Finalizando este item, podemos afirmar que a implantação correta do gerenciamento da segurança baseada no comportamento possui mais em comum com os princípios de TQM do que com a modificação do comportamento. Ambos ajudam os grupos de trabalho a melhorar o seu desempenho, autogerenciando-os. Não há nada aqui de escravizar trabalhadores através de prêmios e punições – ocorre exatamente o contrário.

### **Por que focalizar o comportamento de risco?**

Inicialmente, optamos por utilizar o termo **comportamento de risco** ao invés de comportamento de risco, pois a frase sofre uma associação muito forte com o aspecto negativo, sempre soando aos funcionários como “mau comportamento” ou algo parecido. Como a abordagem do termo “comportamento de risco” procura-se descrever o comportamento que é crítico para a segurança sem uma conotação negativa. Este termo é mais neutro e menos qualificador. Como resultado, ele é mais aceito pelos funcionários.

Embora seja difícil de se controlar, aproximadamente de 80 a 95 % de todos os acidentes são ativados por comportamentos de risco, os quais interagem com outras características negativas inerentes aos processos ou ao ambiente existente. Como os sistemas de gerenciamento da segurança existentes direcionam os recursos das empresas ao controle de 15 a 20 % das causas dos acidentes, podemos afirmar que temos uma deficiência de foco. Deficiência esta que se reflete nos resultados sub-ótimos das empresas e do país.

Freqüentemente, através da implementação dos planos estratégicos, toda organização possui estes aspectos negativos no seu processo e no ambiente em que estão presentes como causa nos acidentes. Sendo que permanecem dormentes e relativamente inofensivos até o momento em que há associações entre si e são ativados por um comportamento de risco produzindo um acidente.

Este aspecto pode ser ilustrado através de um exemplo. “Um novo processo de fabricação foi projetado e construíram 2 novos pisos no mezanino de uma planta existente. Uma vez que o trabalho de construção estava completo, verificou-se uma diferença de altura entre os novos pisos, o qual foi resolvido com uma adaptação de uma escada. Introduzindo, deste modo, riscos no ambiente físico. Durante o comissionamento do equipamento, houve freqüentes bloqueios do processo (um segundo risco) que somente poderia ser cancelado com a ida do operador ao piso superior do mezanino. Devido às pressões para produção e a equipe ser reduzida, devido a um exercício de downsizing, o bloqueio requeria que o operador isolasse o equipamento no piso mais baixo da produção (um outro risco) e subisse as escadas ao mezanino para bloquear o circuito. Neste momento, todos estes riscos se combinaram para provocar um acidente quando o operador se apressou em subir os degraus para cancelar o bloqueio. Ao se apressar, devido a uma viga mais baixa, bateu forte a sua cabeça, caiu da escada e ficou inconsciente”. Isto resultou em um acidente, perda de produção, custos associados e redução na moral dos funcionários.

Neste exemplo, o potencial para este tipo de acidente com perda de tempo estará sempre presente até que estes riscos sejam ativados pelo comportamento de risco. Que é muito mais difícil corrigir estes riscos residuais, não se discute. Focalizar a atenção sobre o comportamento de risco dos operadores ao subir as escadas é uma opção muito mais fácil e viável porque está dentro do controle dos operadores, visto que os riscos residuais não estão.

Como as abordagens de segurança comportamental identificam e focalizam as situações particulares com comportamentos de riscos, os funcionários tendem a estar mais atentos ao seu potencial de causar o acidente / dano. Além de lhes fornecer um mecanismo para controlar o seu próprio comportamento seguro e ajudar os seus colegas. E quando as pessoas tomam o controle da segurança, observam a melhorias na saúde e segurança, com certeza sentem-se bem com isso, pois eles sabem que fizeram a diferença. Eles passam a ter o sentimento de realização que os mantém indo em frente.

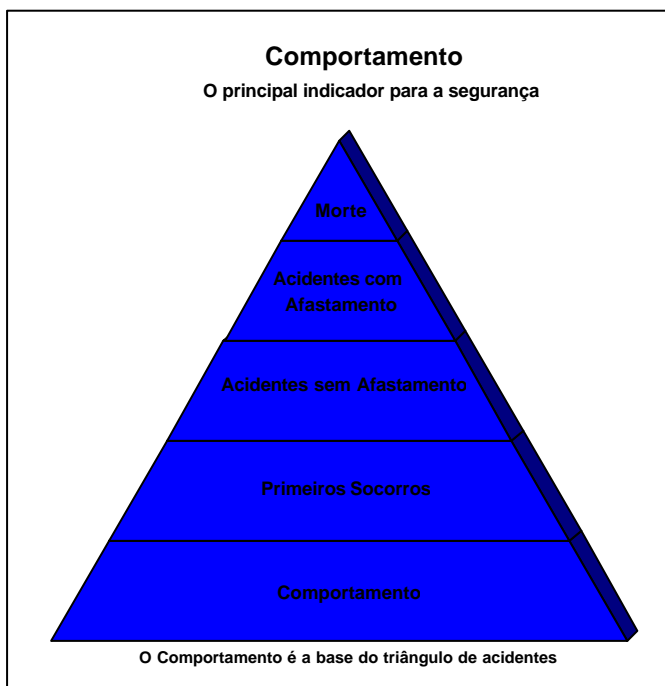
## Um Indicador Pró-ativo do Desempenho de Segurança

Apresentado este exemplo, o primeiro pensamento seria o de utilizarmos o comportamento de risco como um indicador, o que seria também um índice muito melhor sobre o desempenho de segurança do que os coeficientes de frequência e gravidade para acidentes por duas razões: Primeiro, porque os acidentes são o resultado final de uma seqüência causal provocada geralmente por um comportamento de risco; e em segundo lugar, porque os comportamentos de risco podem ser medidos de forma significativa e numa base diária. Apesar destes dois motivos, o uso dos comportamentos de risco como indicador ainda é reativo e totalmente desmotivador.

O problema reside na **polaridade** do comportamento de risco como indicador. Ele aponta o que é feito de errado, mas sem indicar o que se faz de correto. Portanto, para que alcancemos excelência, a qual segundo Aristóteles decorre do hábito de fazermos repetidamente o que é certo. Assim, o comportamento seguro é o indicador mais pró-ativo, motivador e direcionador de esforços para um indivíduo ou para 200 pessoas caminharem e realizarem a excelência. Outro aspecto crucial é o fato das pessoas serem motivadas a realizar o comporta-

mento pelas conseqüências, o que explicaremos um pouco mais adiante onde falaremos sobre a modelagem das conseqüências.

Em todas as empresas a elevação e a redução do nível de **comportamento seguro** é uma função de vários fatores: sistema de gerenciamento, funcionários, condições físicas, máquinas e processo de produção, o próprio produto fabricado, confiança, habilidades, stress etc. Assim que a frequência de comportamento de risco





---

umenta, a possibilidade de acidentes também sobe. Muitos primeiros socorros ocorrem antes de um acidente mais sério ou de uma fatalidade, como pode ser observado na figura ao lado. O desafio é identificar os comportamentos críticos para então rastreá-los e gerenciá-los de forma a melhorar os níveis de comportamento seguro. Este gerenciamento pró-ativo do desempenho da segurança, conduzido por indicadores, é mais avançado e de melhor resultado do que pelo número de primeiros socorros ou acidentes ou comportamentos inseguros.

Os coeficientes de acidente tendem a ser usados simplesmente como uma medida do desempenho de segurança porque sinalizam que algo está errado dentro do sistema de gerenciamento da segurança numa companhia. Pela forma com que são calculados, eles acabam por fornecer uma referência crua para que as empresas possam comparar a eficácia de seus sistemas gerenciais.

Infelizmente, isto tende a resultar na atenção e nos recursos da gerência que estão sendo focalizados na segurança somente quando os coeficientes de acidentes sobem significativamente. Quando os problemas imediatos parecem ser resolvidos, a atenção e os recursos da gerência são desviados para outras áreas da organização até que o coeficiente de acidente aumente outra vez e assim por diante. Conseqüentemente, ao invés de serem pró-ativos, aqueles que focalizam quase exclusivamente os coeficientes de acidentes como uma medida do desempenho de segurança tendem a ser reativos. Lembramos que as atividades do processo são "upstream", quer dizer, são geradoras de ação, enquanto que os resultados destes processos são "downstream" (conseqüências destas ações).

Ao contrário da reatividade até aqui explicitada, o foco contínuo no comportamento seguro é totalmente pró-ativo e está "upstream", pois permite que os aspectos presentes na corrente causal do acidente sejam identificados e tratados antes que um incidente ocorra. Como "o comportamento crítico" é a unidade de medida, uma abordagem para análise, usando as técnicas de solução de problemas, envolvendo a gerência e os empregados são adotados para identificar os pontos críticos (ou barreiras) nos comportamentos seguros. Com base neste banco de dados, usando a técnica de Pareto podemos desenvolver "o inventário de comportamento seguro". Estes inventários fornecem a base para o comitê de gestão e os observadores monito-

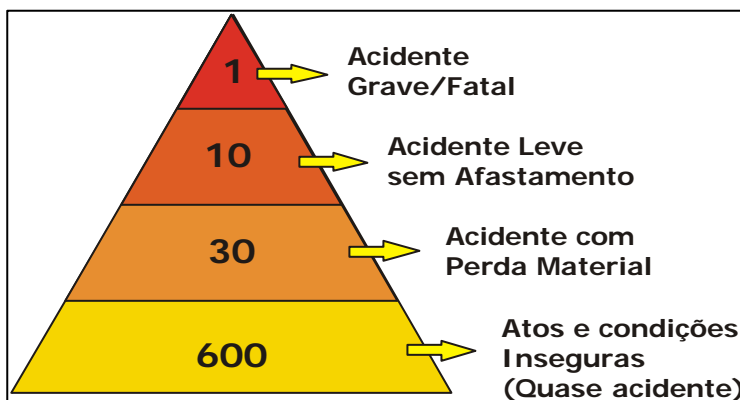
rarem sistematicamente o comportamento diário dos funcionários (em qualquer nível), numa atmosfera positiva e construtiva, priorizando os comportamentos principais que são geradores de um melhor desempenho.

Baseado nos resultados iniciais obtidos em poucas semanas de observação, o comitê, o time de observadores e os funcionários podem definir as suas metas de melhoria. O formulário de observação é fornecido numa base diária ou semanal e permite que os observadores acompanhem a evolução do comportamento seguro. As empresas que usam a tecnologia do **PSC - Processo de Segurança Comportamental** geralmente são recompensadas por poucos acidentes, um gerenciamento consistente da segurança, melhor comunicação, maior senso de equipe que pode beneficiar também a produção, qualidade e ao meio-ambiente, ampliando os lucros.

### Por que as pessoas se comportam de forma insegura?

Um dos principais fatores que levam as pessoas a se comportarem freqüentemente de forma insegura é que nunca se machucaram antes por realizar o trabalho de forma insegura – “eu sempre fiz o trabalho desta maneira !” - é um comentário familiar. Neste caso, lembramos que tanto os novos funcionários, como os antigos se acidentam pelos mesmos motivos.

O potencial para um acidente está sempre presente como ilustrado no triângulo do acidente. A pirâmide de Heinrich, por exemplo, sugere que para cada 600 atos e condições inseguros, 210 resultarão em ferimentos menores e 1 em uma



morte ou em um acidente com perda de tempo. Se durante muito tempo um funcionário não se acidentar, apesar de trabalhar de forma insegura, esta consequência positiva para um ou mais comportamentos de risco é um reforço, até que isto seja um hábito. É claro que

pela lei das probabilidades o acidente vai se potencializando cada vez mais quanto maior for o comportamento de risco do funcionário ou do grupo de funcionários. O princípio que está sendo ilustrado aqui é que as conseqüências de se comportar de forma insegura determinarão quase sempre o comportamento de risco futuro (**hábitos**), simplesmente porque o comportamento reforçado (estimulado e permitido) tende a ser repetido.

Embora seja comum encontrarmos vários comportamentos de risco que estão sendo reforçados pelo sistema na empresa, alguns exercerão efeitos mais fortes no comportamento das pessoas do que outros. É particularmente um conjunto de reforço com as seguintes características: acontece *imediatamente*, é *certo* e *positivo* que possuem o maior efeito. Os fumantes, por exemplo, encontram dificuldade em parar de fumar porque as conseqüências de fumar acontecem logo (imediate), são certas (todas as vezes) e positivas para o fumante (um alto teor de nicotina), visto que as conseqüências negativas (por exemplo, o câncer de pulmão demora para ocorrer (anos no futuro), é incerto (nem todo fumante tem câncer ou morre de câncer no pulmão) e é negativo. Exatamente da mesma forma, os empregados encontrarão dificuldade em seguir determinadas regras de segurança ou procedimentos se consistentemente (certo) estiverem sendo recompensados por uma imediata (logo) economia de tempo, por usarem de atalhos ou por aumentando a produtividade (positiva), comportando-se de forma insegura. O que uma pessoa faria, por exemplo, se tivesse um período de dez a quinze minutos para colocar os equipamentos de proteção individual corretos para entrar em uma área de uso obrigatório, de forma a fazer uma leitura num instrumento que dura somente 10 segundos? ...Não responda!!!



Em alguns exemplos, o fluxo de trabalho também reforça o comportamento de risco das pessoas. Por exemplo, os funcionários de supermercados ao entrar na câmara fria têm a obrigatoriedade de

usar as vestimentas protetoras contra o frio. Mas por terem que ficar pouco tempo dentro, por demorar em colocar a jaqueta com capuz e luvas, pela necessidade freqüente em tirar e colocar as vestimentas protetoras sobre a roupa, pelo seu Chefe imediato ser complacente nas vezes em que o viu não utilizando os equipamentos de proteção individual necessários; criou-se inconscientemente uma *modelagem de conseqüências e antecedentes* que reforçam e até estimulam o comportamento de risco: entrar na câmara fria sem a vestimenta de proteção várias vezes ao dia. Resultados possíveis: problemas respiratórios para o funcionário e vulnerabilidade legal para a empresa, pois passa a existir uma atividade insalubre e uma situação passível de ação judicial trabalhista. O pagamento da insalubridade é o menor dos problemas, visto que em recente estudo realizado por empresas de consultoria jurídica informaram que o custo médio de uma ação trabalhista está na ordem de R\$ 50.000,00, considerando todos os aspectos formadores de custos e prazos. Não obstante, transformou-se logo numa forma normal dos funcionários trabalharem, porque seu comportamento sempre (certo) foi reforçado imediatamente (logo) ganhando tempo e a complacência das chefias (positivo).

Nos trabalhos de consultoria que desenvolvemos e como verificado neste último exemplo, é freqüente encontrarmos o comportamento de risco ou inseguro de alguns funcionários serem reforçados pelo fato de todos ou parte dos níveis de chefias fazerem vista grossa ou ativamente incentivarem atalhos para melhorar a produção. Infelizmente, isto tem os efeitos negativos que não são sempre imediatamente aparentes: em primeiro lugar, os funcionários aprendem que o comportamento de risco recompensa mais. Em segundo, o comportamento seguro desperdiça recursos pois as empresas gastam mais tempo, dinheiro e o esforço. E finalmente, desculpando o comportamento de risco, as chefias e gerentes estão transmitindo mensagens que "matam" a confiança do empregado no compromisso total da gerência e da empresa quanto à segurança.

### **Como nós podemos parar o comportamento de risco? Por que não acabar com os perigos?**

Eliminar os perigos retirando-os da empresa ou introduzindo controles de engenharia pode ser uma maneira eficaz de limitar o potencial para o comportamento de risco. Apesar de bem sucedido em muitos



exemplos, ele pode não funcionar sempre, pois simplesmente as pessoas têm a capacidade se comportar de forma insegura e cancelar todos os controles de engenharia. Claramente, apesar da presença da proteção na máquina, há operadores que acreditam que as consequências em se comportar de forma insegura serão mais do que reembolsadas pelo aumento da produção. Isto ilustra o ponto em que muitas soluções de engenharia tendem a ser limitadas na proteção do ser humano, com relação ao comportamento que deriva das percepções das pessoas (por exemplo: fazer a máquina funcionar, antes de colocar as proteções, após a manutenção), mas as pessoas tem ainda a capacidade ignorá-los e comportar-se de forma insegura.

### **Como nós podemos parar o comportamento de risco? Por que não mudar atitudes das pessoas?**

Os comentários existentes em relatórios de análise dos acidentes freqüentemente dizem: "... que devem tomar mais cuidado" e "com atitudes e consciência melhores de segurança, este acidente não aconteceria". Onde isto ocorre, deseja-se tentar alterar o comportamento de risco baseado na opinião que as atitudes determinam o comportamento (certamente, esta é uma opinião muito comum entre muitos profissionais de segurança). Tende-se a confiar nas campanhas de publicidade e no treinamento de segurança para causar mudanças nas atitudes das pessoas, que por sua vez se espera mudar o comportamento. Embora as atitudes positivas de segurança sejam importantes e muito desejáveis, a ligação da mudança da atitude à mudança do comportamento é muito fraca. Isto pode ser explicado pelo fato que uma única atitude envolve ao menos três componentes: pensamento (cognitivo), sentimento (emocional) e a intenção para agir (compromisso). Adicionalmente, uma única atitude é ligada geralmente com um conjunto de outras atitudes relacionadas. A lógica dita, conseqüentemente, que as tentativas na mudança da atitude devem alvejar cada componente de cada atitude individual, para cada único empregado. Em termos práticos, isto é impossível.

Felizmente, a relação da mudança do comportamento à mudança da atitude é muito mais forte. Se as pessoas mudarem conscientemente o seu comportamento, tendem também a reajustar suas atitudes e sistemas associados de opinião para realizar o novo comportamento. Isto ocorre por que as pessoas têm que ser coerentes na atitude e no

comportamento, como forma de reduzir toda a tensão causada por pela ausência combinação entre seus comportamentos e atitudes. A mudança do comportamento, tende conseqüentemente a conduzir as novos sistemas de opinião e de atitude que apóiam o novo conjunto de comportamentos (mais seguros).

Um fator adicional que realça a mudança da atitude focalizando o comportamento é o reforço positivo realizado pelo colega de trabalho, utilizando o recurso da influência social ou do grupo e do conhecimento no momento do aprendizado. No momento em que o colega e/ou o grupo exige a conformidade com determinados comportamentos, estabelece-se uma ponte de ligação fundamental entre o observador e o observado. Se um grupo de trabalho adotar uma “norma” para se comportar seguro, o grupo tenderá a aplicar sanções sociais àquele que violar esta regra e reconhecer o esforço daqueles que se comportam de forma segura e saudável. Se os funcionários que realizam comportamentos de risco desejarem fazer parte deste grupo, eles alterarão o seu comportamento, passando a trabalhar com segurança.

### **Como nós podemos parar o comportamento de risco? Punindo as pessoas até que se comportem com segurança?**

A forma como isto é feito na prática pode levar a efeitos positivos ou negativos. Algumas abordagens da gerência de segurança são pesadas quanto ao uso da autoridade, do medo e da punição (quer dizer, se você não se comportar com segurança no trabalho, vou adverti-lo, suspendê-lo ou demiti-lo).



Estas aproximações mostram que os usos da disciplina e da punição desestimulam o comportamento de risco, quando o comportamento seguro for ignorado pela maioria do grupo. Isto resulta frequentemente no oposto àquele pretendido, com a omissão no relato de incidentes ou acidentes leves. Embora o uso judicioso da disciplina e da punição possa ter os efeitos pretendidos, o mais usual é que não ocorra. A razão para esta afirmação é bem simples: a eficácia da punição depende da sua consistência. Ela funciona se for aplicada imediatamente, mas como fazê-lo se a cada instante ocorre um comportamento de risco? Punir alguém a todo o momento em que ocorre um comportamento de risco é algo difícil de se fazer, para não dizer inexecutável. Além do fato de que não se pode vê-los ocorrendo. Isto significa que o fato de se realizar um comportamento de risco e não ser pego, é um reforço positivo para um comportamento errado, pois ocorre imediatamente e é certo, o que compensa e muito os reforços incertos, atrasados e negativos recebidos quando da eventual punição.

### **Como nós podemos parar o comportamento de risco? O elogio faz as pessoas se comportarem de forma segura ?**

Como as chefias, em todos os níveis, podem se assegurar que com os reforços certos podem motivar os funcionários a trabalhar com segurança, diminuindo os comportamentos de risco? É um fato que a maioria de pessoas tendem a responder mais ao elogio e à aprovação social do que a qualquer outro fator. Pense nas pessoas que fumam seu primeiro cigarro. Isto ocorre normalmente durante os anos da adolescência porque ele vê como "a coisa certa" a fazer. Embora o fumo do cigarro possa ser sujo e causar tosse forte, as pessoas continuarão a sofrer o desconforto se o comportamento de fumar um cigarro encontrar aprovação do seu grupo. Do mesmo modo, algumas pessoas não usam equipamentos de proteção individual ou não seguem um procedimento devido à sua desaprovação dos colegas: quer dizer, vai de encontro à imagem de "macho" no grupo de trabalho. E faz sentido, conseqüentemente, se empregar com esta pessoa a técnica da influência social, estimulando o sentimento de aprovação, de seguir a autoridade quando agregado a um fator positivo e realizar um elogio reconhecendo o seu esforço pessoal, a sua capacidade e habilidade em realizar algo. Esta abordagem pode causar as mudanças desejadas.



---

É imprescindível que este reforço positivo seja imediatamente ligado ao comportamento seguro observado. Uma vez que o padrão desejado para o comportamento começa se tornar estabelecido, o sincronismo e a frequência do elogio e da aprovação social podem ser reduzidos sobre um período de tempo, não necessitando ser dado imediatamente e a cada momento em que alguém é visto se comportando com segurança. Os benefícios adicionais incluem o fortalecimento da cultura de segurança devido à confiança que se ampliou entre os gerentes e funcionários, tanto nas suas intenções quanto em suas habilidades.

### **Como nós usamos este conhecimento ajudar melhorar o comportamento de segurança?**

Nós sabemos que focalizar o comportamento seguro causará as mudanças desejadas e que as mudanças da atitude seguem as mudanças comportamentais. Nós sabemos que a aprovação e os incentivos sociais podem trazer mudanças positivas para a aceitação e adesão às normas de segurança. Também sabemos que os funcionários de linha são as melhores pessoas para redefinirem as normas de sua segurança, porque controlam o seu próprio comportamento. *Segue, conseqüentemente, que toda a iniciativa da melhoria de segurança tem que passar pela gerência em dar apoio aos funcionários e pelos funcionários confiarem nestes e realizarem a segurança.* O que gera motivação, confiança, senso de propriedade e de equipe, além do desejo de ir mais longe em aspectos de prevenção e saúde prazo (melhoria contínua).

Desta forma, ao funcionário é dada a responsabilidade e a autoridade para identificar, definir e monitorar seus próprios comportamentos seguros e inseguros, assim como definir e ajustar as suas próprias metas de melhoria de segurança. Apoiados e orientados pela gerência, neste ciclo de melhoria contínua, desenvolve-se uma cultura pró-ativa livre de culpados e punições, garantindo o sucesso no longo prazo.



## E funciona?

Como a abordagem comportamental difere consideravelmente das formas tradicionais de melhorar o desempenho da segurança, uma pergunta que geralmente é feita é: “estas idéias funcionam na prática?” Surpreendentemente, a resposta é SIM! Os profissionais de segurança que usam estas técnicas relatam mudanças positivas e consistentes nas taxas do comportamento e de acidentes, independente do setor produtivo ou de serviço a que esteja ligado. Os resultados positivos foram obtidos também pelo autor e por colegas nas implantações realizadas. Os resultados típicos são:

- ✚ reduções de 40 a 75 por cento ao ano nas taxas de acidente e nos custos destes.
- ✚ melhorias de 20 a 30 por cento ao ano no comportamento seguro.
- ✚ Maior envolvimento dos funcionários com a segurança .
- ✚ Melhoria na comunicação em entre a gerência e funcionários.
- ✚ Melhorias contínuas nos sistemas de gerenciamento da segurança.
- ✚ Melhoria da Cultura de Segurança.
- ✚ Aumento no senso de propriedade sobre a segurança.
- ✚ Atitudes mais positivas para a segurança.
- ✚ Aumento no senso de responsabilidade.

Assim a segurança comportamental tem muito para oferecer ao mundo do trabalho, embora se deva reforçar o fato de que não é uma panacéia para resolver todos os problemas ou uma solução do tipo “band-aid”.

Por:

Eng. Carlos Massera

Diretor da M&M Assessoria em Segurança – *Soluções em Segurança, Comportamento e Ergonomia*

Diretor do Safetyguide – [www.safetyguide.com.br](http://www.safetyguide.com.br)

[www.safetyguide.com.br/mm](http://www.safetyguide.com.br/mm)

[mm.sec@terra.com.br](mailto:mm.sec@terra.com.br)

*Se quiser trocar idéias, sanar dúvidas sobre o assunto tratado, fique a vontade em entrar em contato com o autor no e-mail acima.*