

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

**ADRIELE SPACIL RADDATZ**

**INFLUÊNCIA DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO COMPORTAMENTAL NA  
PERCEPÇÃO DE RISCOS DE PROFISSIONAIS DE DIFERENTES SETORES  
INDUSTRIAIS**

**Porto Alegre**

**2016**

Adriele Spacil Raddatz

INFLUÊNCIA DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO COMPORTAMENTAL NA  
PERCEPÇÃO DE RISCOS DE PROFISSIONAIS DE DIFERENTES SETORES  
INDUSTRIAIS

Artigo apresentado como requisito parcial  
para obtenção do título de Especialista em  
Segurança do Trabalho, pelo Curso de  
Especialização em Engenharia de  
Segurança do Trabalho da Universidade  
do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Orientador (a): Prof. (a) Esp. Aline Fernanda de Oliveira

Porto Alegre

2016

# INFLUÊNCIA DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO COMPORTAMENTAL NA PERCEPÇÃO DE RISCOS DE PROFISSIONAIS DE DIFERENTES SETORES INDUSTRIAIS

Adriele Spacil Raddatz\*

Aline Fernanda de Oliveira\*\*

**Resumo:** Este artigo é resultado da necessidade de compreender se o trabalhador percebe os riscos do ambiente em que trabalha. O objetivo principal deste estudo é analisar os desafios quanto à efetividade da percepção de risco dos trabalhadores em suas atividades, a partir da ótica dos profissionais de diversos setores da indústria, fundamentando-se nas ferramentas de gestão comportamental. Além disso, verifica-se também as diferenças de percepção de risco e de entendimento sobre a gestão comportamental e suas ferramentas entre os profissionais do setor de SSMA com os demais setores dos respondentes da pesquisa; e a relação entre a utilização das ferramentas de gestão comportamental com a diminuição do número de acidentes e doenças ocupacionais. A metodologia parte de uma pesquisa bibliográfica para fundamentar o estudo e verificar a relação entre o que a teoria propõe e o que ocorre na prática, evoluindo para uma pesquisa exploratória do tipo *survey*, utilizando um questionário, dividido em cinco módulos, para compreender e avaliar a percepção dos respondentes sobre o tema. A partir da análise dos resultados do questionário e da fundamentação teórica desta pesquisa, pode-se concluir que os objetivos dessa pesquisa foram alcançados. Pelas respostas, avalia-se que as empresas, nas quais os profissionais desta pesquisa trabalham, investem em segurança e isso é reconhecido pelos trabalhadores, pois apenas 12% das assertivas apresentadas divergiram das orientações encontradas no referencial teórico. Conclui-se ainda que a redução do número de acidentes de trabalho está diretamente relacionada com a utilização das ferramentas de segurança comportamental.

**Palavras-chave:** Segurança do trabalho. Erro humano. Percepção de riscos. Gestão comportamental.

## 1 INTRODUÇÃO

Todos os anos, diversos trabalhadores se acidentam, sofrem alguma incapacitação permanente ou até mesmo perdem a vida durante suas atividades no trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil ficou em

---

\* Engenheira Química, Pós-graduanda do Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, UNISINOS - adri.raddatz@gmail.com

\*\* Engenheira de Segurança do Trabalho, Professora de Pós-Graduação do Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, UNISINOS - alinefernandade@hotmail.com

quarto lugar no *ranking* mundial de acidentes fatais de trabalho, em 2013. (BRASIL, 2014, p. 4).

Esse quadro alarmante faz com que os profissionais da área da Segurança do Trabalho olhem com mais atenção para os fatores humanos, que têm sido pouco analisados e discutidos nos programas de gestão da segurança. (PACHECO, 2012).

O erro humano costuma ser atribuído pelas análises de acidentes como a principal causa de ocorrência, negando a existência de problemas nos sistemas organizacionais. Entretanto, essa afirmação não corrobora com o que o psicólogo britânico, James Reason, sustenta após inúmeras observações de acidentes do trabalho, onde propôs o Modelo do Queijo Suíço. (MILAGRES, 2015).

Esta pesquisa discute uma das variáveis que está relacionada ao erro humano e que o trabalhador deve possuir sobre o seu ambiente de trabalho, ou seja, a percepção de riscos. (SILVA e FRANÇA, 2011).

Para assegurar que o trabalhador possua maior percepção dos riscos aos quais está exposto durante a realização das suas atividades laborais e que o número de desvios e acidentes de trabalho diminua dentro das organizações, surge a gestão comportamental. Esta refere-se a um conjunto de ferramentas que atuam sobre o comportamento dos trabalhadores. (BLEY, 2011).

Portanto, compreender se o trabalhador percebe os riscos do ambiente em que trabalha se torna cada vez mais relevante para a empresa que busca aprimorar a sua Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho. Nesse sentido, o objetivo principal deste artigo é analisar os desafios quanto à efetividade da percepção de risco dos trabalhadores em suas atividades a partir da ótica dos profissionais de diversos setores da indústria, fundamentando-se nas ferramentas de gestão comportamental. Como objetivo secundário, pretende-se verificar também: as diferenças de percepção de risco e de entendimento sobre a gestão comportamental e suas ferramentas entre os profissionais do setor de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) com os demais setores dos respondentes da pesquisa; e a relação entre a utilização das ferramentas de gestão comportamental com a diminuição do número de acidentes e doenças ocupacionais.

Após os esclarecimentos iniciais, o texto deste trabalho está organizado da seguinte maneira: fundamentação teórica com os principais assuntos relacionados ao tema da pesquisa; metodologia utilizada; resultados obtidos e a discussão destes; e as considerações finais.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A Segurança do Trabalho

Conforme Wachowicz (2012), a Segurança do Trabalho, é regida por normas regulamentadoras e leis complementares. Pode ser entendida como um conjunto de medidas técnicas, administrativas, médicas e, sobretudo, educacionais e comportamentais, que tem como objetivo reduzir e/ou eliminar os acidentes e as doenças ocupacionais, protegendo a integridade física e mental dos trabalhadores.

Visto que atualmente os ambientes de trabalho oferecem condições e tecnologias direcionadas à Segurança e Saúde no Trabalho, de acordo com Camargo (2011), a grande competitividade do mercado em que as empresas atuam, acaba reduzindo o foco dos gestores em relação às efetivas ações e cuidados que devem ser oferecidos aos colaboradores. O necessário seria investir na relação “homem *versus* máquina *versus* produção”.

Para um melhor entendimento sobre a segurança do trabalho, se faz necessário conhecer um pouco sobre o seu histórico e, como as organizações iniciaram seus trabalhos nessa área. (CARNEIRO JUNIOR, 2011).

O trabalho sempre fez parte da vida do homem. A partir da Revolução Industrial e do surgimento das máquinas, aliado às péssimas condições de trabalho e jornadas de mais de oito horas diárias, o homem ficou cada vez mais exposto aos riscos ocupacionais, resultando em acidentes, doenças, mutilações e muitas vezes em mortes. A partir dessa situação surgem os primeiros estudos e leis relacionados à proteção, à segurança e a saúde dos trabalhadores. (FERREIRA E PEIXOTO, 2014).

Atualmente, muitas organizações desenvolvem programas de gestão de segurança e saúde ocupacional, a fim de eliminar os altos números de desvios, incidentes e acidentes. As questões de saúde e segurança devem ser tratadas com prioridade, fazendo parte da cultura organizacional e, atendendo os requisitos legais, que no Brasil são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelas Normas Regulamentadoras. (CAMARGO, 2011).

### 2.1.1 Cultura de Segurança

Definida por Melo et al. (2001), a cultura organizacional é um sistema de ações, políticas de gestão, diretrizes, valores e crenças compartilhados que é desenvolvido nas organizações, influenciando e orientando diretamente o comportamento dos colaboradores. Possui vital importância na prevenção e controle dos riscos, atuando como indutora junto à alta administração das empresas e nos trabalhadores, contribuindo para a gestão do conhecimento, das atitudes e habilidades. (GANDRA, RAMALHO e MARQUES, 2004).

Com a cultura de segurança não é diferente, é muito importante que a liderança se envolva, transmitindo conhecimento, confiança e atuando como exemplo no ambiente de trabalho para seus colaboradores. Portanto, com o apoio e incentivo da liderança, as pessoas aprendem como trabalhar com segurança contribuindo para que o seu ambiente laboral seja mais saudável e seguro, tanto para si quanto para os seus colegas profissionais. (MELO et al., 2001; CAMARGO, 2011).

De acordo com os especialistas da DuPont (2016), o sucesso para uma sólida cultura de segurança envolve trabalhar de maneira dinâmica com as pessoas para mudar suas atitudes, seus comportamentos e pensamentos, melhorando suas capacidades de compreensão das diversas situações e não somente a eliminação de perigos e institucionalização de procedimentos de segurança.

## 2.2. Acidentes do Trabalho

A definição legal de acidente de trabalho é dada pelo art. 19 da Lei 8.213 de 1991:

O que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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.

Já o conceito prevencionista para acidente de trabalho é quando ocorre algo não programado, inesperado ou não, interferindo ou interrompendo a realização das

atividades do trabalhador, trazendo como consequência isolada ou simultânea a perda de tempo, danos materiais ou lesões. É possível perceber então, a diferença entre esses dois conceitos. Enquanto no conceito legal é necessária uma lesão física para ocorrer os acidentes, no prevencionista, considera-se também a perda de tempo e de materiais, além das lesões físicas. (FERREIRA E PEIXOTO, 2014).

De acordo com uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2013, a cada 15 segundos, um trabalhador morre devido a acidentes ou doenças ocupacionais, causando mais de 2,3 milhões de mortes por ano e deixando o Brasil em quarto lugar no *ranking* mundial de acidentes fatais de trabalho. Além destas mortes, estima-se que tenham ocorrido 317 milhões de acidentes ocupacionais não fatais nesse mesmo ano e, conseqüentemente, aconteceram altíssimas perdas econômicas por parte das empresas e da sociedade a nível mundial. (BRASIL, 2014, p. 4).

Diante desses números, é necessário refletir sobre a importância da segurança do trabalho no Brasil e no mundo e agir para reverter esse quadro, investindo na prevenção, na fiscalização em treinamentos e campanhas de conscientização para todos os níveis da organização, pois todos os acidentes podem ser evitados. (SINAIT, 2014).

### **2.3 Erro Humano e o Modelo do Queijo Suíço**

O fator humano costuma ser atribuído pelas análises de acidentes como a principal causa de ocorrência, o que é uma visão antiga para João Areosa, especialista português da área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Segundo ele, a nova visão não considera o erro humano como a causa do acidente, mas sim como uma consequência das inúmeras falhas organizacionais. (AREOSA, 2016).

De acordo com Pereira (2014), o erro humano não pode ser definido apenas como uma desatenção ou negligência do trabalhador. A questão em torno das falhas humanas é mais complexa, pois o comportamento do homem nunca é constante, sempre apresenta variações.

Normalmente denominada de ato inseguro, a falha humana contribui para a ocorrência de acidentes, mas profissionais da segurança do trabalho afirmam que esse ato tem sua origem provocada por condições inseguras de trabalho. Portanto,

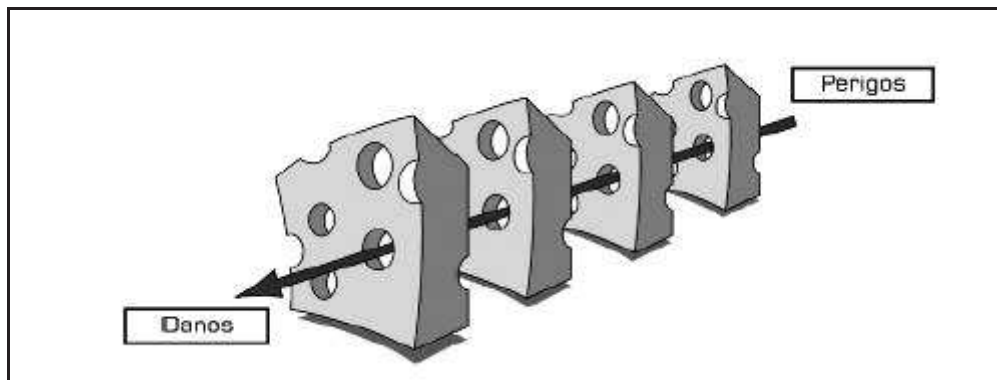
um acidente só vai acontecer quando houver condições inseguras ou fatores de risco combinados com as falhas humanas. (FERREIRA E PEIXOTO, 2014).

Segundo o psicólogo britânico, James Reason (1999, apud FUNDACENTRO, 2015, p. 8): "... não é possível eliminar os erros ativos. Eles são consequências, e não causas. Por isso mesmo, os interessados na prevenção devem priorizar a eliminação ou minimização de condições latentes."

O Modelo do Queijo Suíço foi proposto por James Reason após inúmeras observações de acidentes organizacionais. Segundo Santos e Almeida (2016), Reason apresenta em seu modelo o conceito de acidente organizacional, que é o resultado da interação de falhas ativas, falhas latentes e deficientes barreiras. Este modelo é uma analogia dos buracos do queijo suíço com as falhas do sistema organizacional, apresentado pela Figura 1. São as falhas ativas e latentes que causam esses buracos nas defesas.

Representadas pelos atos inseguros cometidos pelas pessoas que estão em contato direto com o sistema, as falhas ativas, podem ser erros e violações de procedimentos. Já as falhas latentes podem ser devido à falta de treinamentos, falha de equipamentos, como também, falha em projetos e construções. A possibilidade de ocorrência de um evento perigoso acontece quando há um alinhamento destes buracos nas diferentes camadas do sistema de defesas, barreiras ou salvaguardas. (CORREA; CARDOSO JUNIOR, 2007).

Figura 1 – Modelo do Queijo Suíço de James Reason



Fonte: Reason (2009, apud MILAGRES, 2015, p.26).

Como os humanos falham e os erros são esperados, todas as tecnologias perigosas devem possuir salvaguardas, pois quando um evento adverso ocorrer, o



importante não é quem cometeu o erro, mas sim como e por quê essas defesas falharam. (REASON, 2000 apud FERNANDES et al., 2014, p. 2509).

Atuando como uma barreira e com o objetivo de neutralizar os agentes que venham a ser nocivos à saúde e a segurança dos trabalhadores, os equipamentos de proteção individual (EPI's), devem ser fornecidos gratuitamente pelos empregadores. Apesar do uso, os trabalhadores devem ter consciência dos riscos aos quais estão expostos no ambiente de trabalho, porque por mais que estejam protegidos pelos equipamentos, os mesmos não eliminam os riscos existentes. (ALMEIDA, 2012).

## **2.4 Gestão Comportamental**

Denominada por Juliana Bley, - psicóloga brasileira referência na área de Segurança do Trabalho - a segurança comportamental, refere-se a um conjunto de estratégias e ferramentas utilizadas que atuam sobre os comportamentos dos trabalhadores, dos grupos e da própria organização, com o objetivo de torná-los capazes de prevenir acidentes de trabalho. (BLEY, 2011).

Uma vez que nasceu a partir de uma abordagem na qual os comportamentos indesejados são vistos como sendo os responsáveis pela ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais, a introdução da questão comportamental nos sistemas de gestão das empresas no quesito segurança é considerada vantajosa. (PEREIRA, 2014).

De acordo com Pereira, Denizot e Mello (2014), um sistema de gestão eficiente propicia uma melhoria na cultura de saúde e segurança ocupacional, visto que as atitudes e motivação dos funcionários acarretarão em uma maior percepção dos riscos. Portanto, a partir da melhoria contínua da gestão comportamental, pode haver a redução do número de desvios, incidentes e acidentes.

Geller (2001, apud Bley, 2011, p. 9), um dos mais importantes estudiosos da psicologia norte-americana, afirma que uma cultura organizacional deve estar baseada no que ele denomina de cuidado ativo: "Cuidar de si mesmo, cuidar do outro e deixar-se cuidar pelo outro. Assim, cria-se um ambiente favorável ao aparecimento de comportamentos considerados preventivos por parte de toda a organização.

Além disso, é necessário investir na educação e na conscientização dos trabalhadores quanto à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, para que eles saibam agir com autonomia e segurança durante a realização das suas atividades laborais. Assim eles irão desenvolver suas capacidades em analisar, identificar os riscos aos quais estão expostos e tomar as decisões necessárias para agir em determinadas situações, obedecendo as regras estabelecidas pela empresa. E é através das ferramentas de gestão comportamental que se pode ter resultados positivos quanto à mudança de comportamentos, aumento da percepção de risco e, conseqüentemente, a redução dos acidentes de trabalho. (BLEY, 2011).

Treinamentos, cursos, Diálogo Diário de Segurança (DDS), observações comportamentais e pesquisas de clima de segurança, são algumas das ferramentas de gestão comportamental mais utilizadas pelas organizações. Devem ser implementadas conjuntamente pelas organizações a fim de garantir o sucesso dos programas de gestão comportamental. Além disso, é necessário possuir uma equipe de multiplicadores que se comprometam com os programas em tempo integral. Essas ferramentas educam, identificam e definem os comportamentos críticos relacionados à segurança, observando e abordando positivamente os trabalhadores, fornecendo *feedbacks* e usando os resultados obtidos para melhoria contínua das práticas seguras. E é por esse motivo que os esforços positivos dos trabalhadores quanto à segurança devem ser reconhecidos. Para obter sucesso na gestão comportamental, todos os profissionais da empresa, independentemente do seu nível e função, devem estar envolvidos nos programas. (MASSERA, 2003).

Entretanto, se essas ferramentas forem utilizadas de maneira descontextualizada e sem considerar as variáveis relacionadas à prevenção, é possível acarretar no insucesso dessa gestão. Uma mudança efetiva de comportamento acontece por meio do processo de aprender. Caso não haja o aprendizado por parte dos colaboradores, as estratégias de gestão comportamental podem não ser eficazes por muito tempo, voltando a ocorrer desvios e acidentes ocupacionais. (BLEY, 2011).

### **3 METODOLOGIA DA PESQUISA**

Buscando melhor compreensão quanto à efetividade de percepção de riscos dos trabalhadores em seus ambientes laborais relacionados à implantação de

ferramentas de gestão comportamental utilizadas pelas organizações, para a realização desta pesquisa, adotou-se uma abordagem qualitativa e quantitativa.

De acordo com o objetivo deste estudo, o mesmo classifica-se como pesquisa exploratória, onde a estratégia adotada é pesquisa com *survey*. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa com *survey* coleta as informações diretamente com um grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter, utilizando como instrumento de pesquisa um questionário onde o respondente não é identificável.

A população investigada constituiu-se de gestores, supervisores, analistas, laboratoristas, técnicos, entre outros profissionais, que possuem contato direto com as ferramentas de gestão comportamental. A divulgação do questionário foi efetuada por e-mail a partir de uma lista de contatos profissionais do autor da pesquisa, resultando em 57 pessoas entrevistadas.

Foi realizada também uma pesquisa bibliográfica para fundamentar o estudo e verificar a relação entre o que a teoria propõe e o que ocorre na prática. (RAIMUNDINI, SOUZA e LUCENA, 2014).

A fim de mensurar opiniões e vivências, escolheu-se a Escala Likert para a análise dos dados. Essa escala é uma das mais populares e confiáveis maneiras de avaliar atitudes ou comportamentos. Suas opções de resposta variam de um extremo ao outro, como por exemplo, concordo totalmente e discordo totalmente. Para cada opção foi adotado um valor numérico, conforme pode ser verificado na Tabela 1, facilitando assim a análise dos resultados. (MINAYO, 2009).

As respostas obtidas foram tratadas através do uso de planilhas dinâmicas do *software* Microsoft Excel, obtendo parâmetros descritivos e gráficos que facilitaram a análise e a interpretação dos resultados.

Tabela 1 – Escala Likert e valores utilizados no tratamento estatístico

| <b>Resposta</b>             | <b>Valor Atribuído</b> |
|-----------------------------|------------------------|
| Discordo totalmente         | 1                      |
| Discordo                    | 2                      |
| Nem concordo e nem discordo | 3                      |
| Concordo                    | 4                      |
| Concordo totalmente         | 5                      |

Fonte: Côrtes e Lemos (2009, p. 87).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através da coleta dos dados obtidos com o auxílio do questionário, pode-se observar na Tabela 2, que a amostra é majoritariamente masculina, composta por 40 indivíduos do sexo masculino, correspondendo a 70% do total.

É possível observar também que a faixa etária mais representativa é a dos 21 aos 30 anos, totalizando 32 pessoas (56%), enquanto que, colaboradores com idades entre 16 a 20 anos, são os menos representativos, correspondendo a 4% da amostra. Vale salientar que os trabalhadores com idades inferiores a 18 anos são considerados menores aprendizes dentro das organizações.

A profissão que mais se destaca na amostra é a de analista, representando 23%, seguido pelos laboratoristas (14%) e engenheiros (12%).

O setor de atuação mais representativo é o de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), com 44% dos entrevistados.

Optou-se por apresentar e discutir os resultados da pesquisa, fazendo uma comparação entre os dados obtidos do setor de SSMA *versus* os outros setores da amostra.

Para melhor compreensão dos resultados desta pesquisa, agrupou-se as assertivas do questionário em cinco módulos, de acordo com o assunto apresentado. O primeiro módulo trata sobre os acidentes do trabalho; o segundo é sobre o entendimento dos trabalhadores quanto ao erro humano; o terceiro aborda as ferramentas de gestão comportamental; o quarto trata sobre a gestão comportamental e o quinto e último módulo de assertivas, compreende a ferramenta observação comportamental.

Tabela 2 - Caracterização da Amostra

| <b>SEXO</b>  | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--------------|----------|----------|
| Feminino     | 19       | 30%      |
| Masculino    | 38       | 70%      |
| <b>IDADE</b> |          |          |
| 16-20        | 2        | 4%       |
| 21-30        | 31       | 56%      |
| 31-40        | 12       | 21%      |
| Acima de 40  | 12       | 19%      |

**SETOR DE ATUAÇÃO NA  
EMPRESA**

|                              |    |     |
|------------------------------|----|-----|
| Comercial                    | 5  | 7%  |
| Inovação e Melhoria Contínua | 3  | 5%  |
| Jurídico                     | 1  | 2%  |
| Manutenção                   | 10 | 12% |
| Produção                     | 8  | 14% |
| Projetos                     | 1  | 2%  |
| Qualidade                    | 7  | 14% |
| SSMA                         | 21 | 44% |

**PROFISSÃO**

|               |    |     |
|---------------|----|-----|
| Advogado      | 1  | 2%  |
| Analista      | 13 | 23% |
| Assistente    | 4  | 7%  |
| Brigadista    | 2  | 4%  |
| Coordenador   | 4  | 7%  |
| Engenheiro    | 8  | 12% |
| Ergonomista   | 1  | 2%  |
| Gerente       | 2  | 4%  |
| Laboratorista | 8  | 14% |
| Planejador    | 3  | 5%  |
| Supervisor    | 3  | 7%  |
| Técnico       | 6  | 11% |
| Trainee       | 2  | 4%  |

Fonte: Elaborado pelo autor.

A seguir, são apresentados os resultados e a discussão do que foi quantificado, confrontando com os dados encontrados na literatura, descritos na fundamentação teórica deste artigo.

#### **4.1 Módulo – Acidentes de Trabalho**

Este módulo apresenta as assertivas que tratam sobre acidentes de trabalho que compreendem as afirmações de números 1, 15, 20 e 21, apresentadas no Anexo A deste artigo.

A assertiva 1 afirma que alguns acidentes e doenças ocupacionais não podem ser evitados. A partir disso, os resultados obtidos para o setor de SSMA e os outros setores foram semelhantes, ambos discordam da afirmação, 80% e 87,1%, respectivamente. Portanto, a maioria da amostra reconhece que todos os acidentes

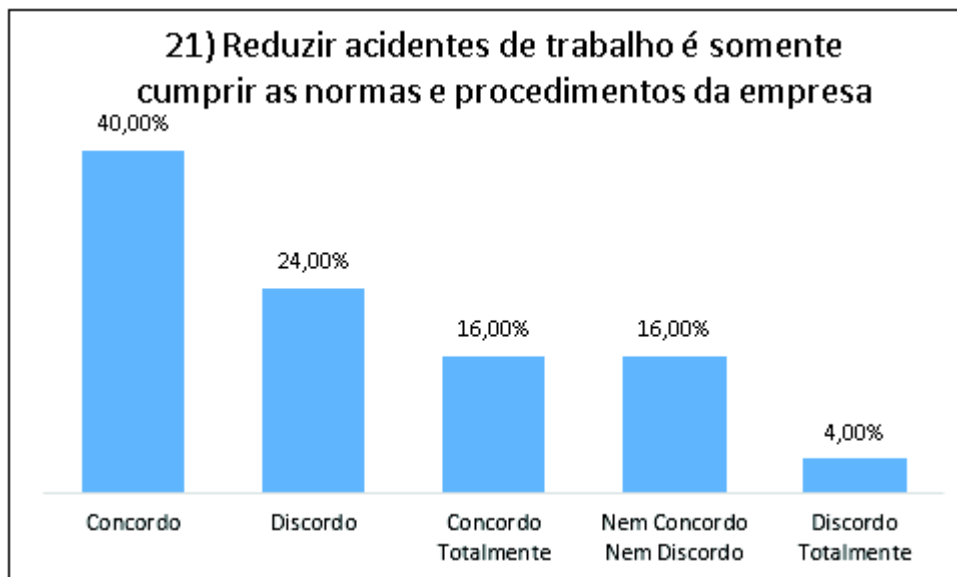
e doenças de trabalho, podem ser sim evitados, o que é condizente com o que SINAIT (2014) afirma.

A assertiva 15 sustenta que o número de acidentes de trabalho diminuiu após a implementação dos programas de gestão comportamental, fato com o qual a grande maioria dos respondentes do questionário concordou. No setor de SSMA 88% concordaram e nos outros setores, 87,1%. Essa semelhança na resposta demonstra que ambos os grupos compreendem a importância do desenvolvimento dos programas de gestão comportamental ou segurança comportamental dentro das organizações, assim como afirma Pereira, Denizot e Mello (2014).

A utilização de equipamentos de proteção individual como causa única na redução de acidentes e doenças ocupacionais é proposta na assertiva 20. Nesta, ambos os setores discordaram da afirmação, 100% no setor de SSMA e 90,6% nos outros setores. A partir desses resultados entende-se que a maioria da amostra reconhece que somente utilizar EPI's não irá reduzir acidentes e doenças ocupacionais, pois, eles não eliminam os riscos existentes nos ambientes de trabalho, assim como afirma Almeida (2012).

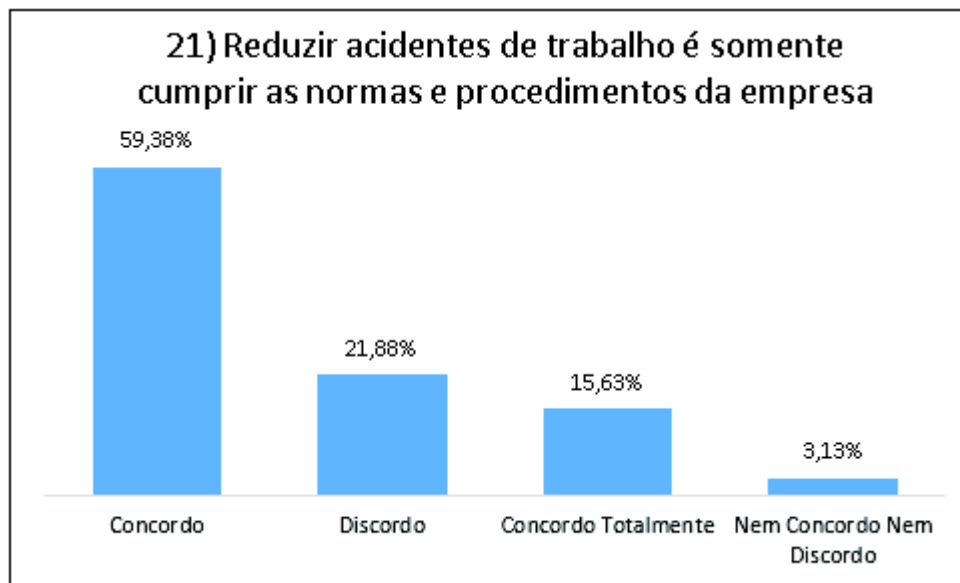
A assertiva 21 afirma que reduzir acidentes de trabalho é somente cumprir as normas e procedimentos das organizações, o que está em desacordo com o que diz Bley (2011). As respostas do setor SSMA da assertiva 21, estão apresentadas na Figura 2 e dos demais setores, na Figura 3.

Figura 2 – Respostas do Setor de SSMA para a assertiva 21



Fonte: Elaborado pelo autor.

Figura 3 - Respostas dos demais setores para a assertiva 21



Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir da análise das figuras, verifica-se que 56% das pessoas do setor de SSMA concordaram e 24% discordaram com a assertiva 21. Já 75% dos indivíduos dos outros setores concordaram com a assertiva e 21,9% não. Houve essa diferença na concordância, pois muitas pessoas não compreendem que para reduzir o número de acidentes de trabalho não basta somente cumprir as normas das empresas. Segundo Bley (2011), existem outras práticas que devem ser combinadas, como, educar e conscientizar os trabalhadores através de treinamentos e cursos de capacitação, por exemplo.

#### 4.2 Módulo – Erro Humano

Este módulo apresenta as assertivas que tratam sobre o fator humano que compreende as afirmações de números 2, 3, 9, 12 e 17, apresentadas no Anexo A deste artigo.

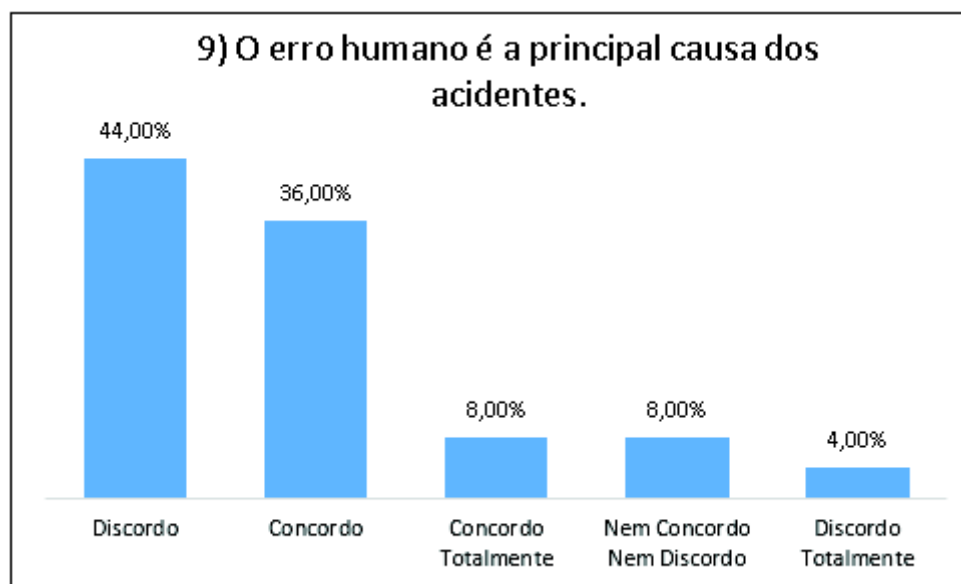
A assertiva 2 afirma que a maioria dos acidentes e doenças ocupacionais são ocasionados por aspectos comportamentais. Os resultados obtidos estão de acordo com essa afirmação, pois 56% das pessoas do setor de SSMA e 65,7% dos indivíduos dos demais setores concordaram. Isso comprova a teoria do Modelo do Queijo Suíço proposto por James Reason, que segundo Santos e Almeida (2016), o

fator humano é representado pelas falhas ativas que juntamente com as latentes e deficientes barreiras, ocasionam os acidentes de trabalho. Por outro lado, 42,8% de ambos os setores estudados discordam dessa assertiva. Esse resultado pode ter sido causado porque os respondentes acreditam que os aspectos comportamentais não influenciam diretamente na causa dos acidentes.

A assertiva 3 sustenta que a natureza humana não pode ser mudada, ou seja, mesmo educando e treinando os trabalhadores para não cometerem atos inseguros, isso não mudaria o modo de pensar e agir do trabalhador. Os resultados obtidos por ambos os setores foram de discordância a essa afirmação, 80% do setor de SSMA e 90,63% dos demais setores da amostra. Portanto, os respondentes acreditam que a natureza humana pode ser sim mudada, assim como afirmam os autores Melo et al. (2001) que dizem que a partir da cultura organizacional, é possível transmitir conhecimentos, valores, influenciar e orientar diretamente o comportamento dos trabalhadores.

Afirmando que o erro humano é o principal causador dos acidentes de trabalho, a assertiva 9 é a que apresenta maiores diferenças entre os resultados dos setores de SSMA e demais. Nas figuras 4 e 5, são apresentados os resultados obtidos do setor de SSMA e para os demais setores, respectivamente.

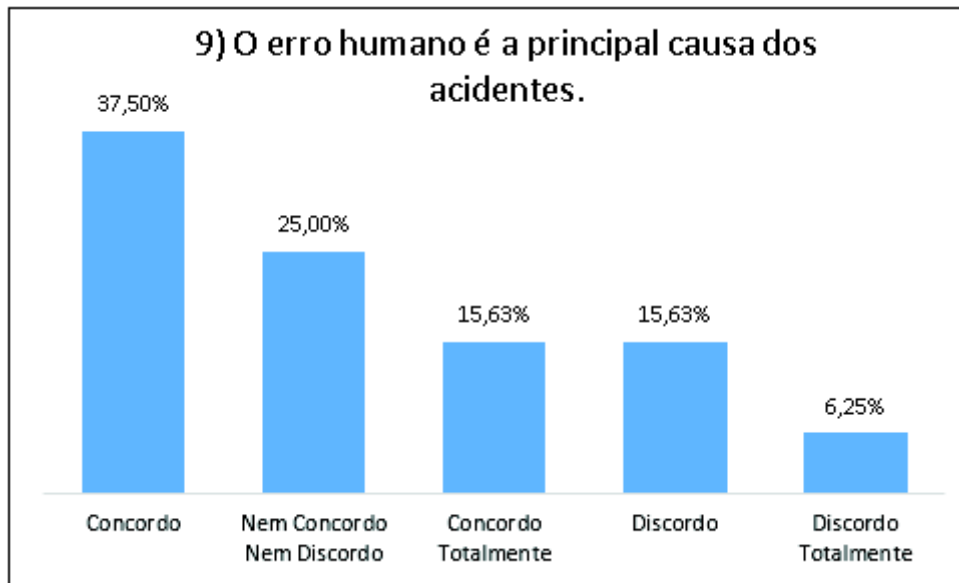
Figura 4 – Respostas do Setor de SSMA para a assertiva 9



Fonte: Elaborado pelo autor.



Figura 5 - Respostas dos demais setores para a assertiva 9



Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir da análise das figuras, pode-se observar que os grupos não apresentam respostas com a mesma linha de pensamento. O resultado mais significativo para o grupo de SSMA foi a discordância da afirmação (48%), enquanto que para os demais setores, 53,1% concordam que o erro humano é a principal causa dos acidentes de trabalho. Ainda pode-se observar que, dentro de um mesmo grupo, não houve uniformidade nas respostas. Como, por exemplo, no setor de SSMA, 44% concordam com a afirmação e 48% discordam. O fato também é comprovado pelo alto índice de respostas do item “Nem concordo e nem discordo” dos demais setores da amostra, representando 25%. Assim como na assertiva 9, esta é representada pelo Modelo do Queijo Suíço, que afirma que os acidentes só acontecem quando há uma combinação entre falha ativa, falha latente e deficientes salvaguardas.

A assertiva 12 apresenta que a resistência às mudanças por parte dos trabalhadores representa um risco para o sucesso dos programas de gestão comportamental. Os resultados obtidos para ambos os setores foram de concordância, 84% do setor de SSMA e 68,8% dos demais setores. Além disso, 18,8% do grupo dos demais setores não souberam opinar sobre a assertiva. Essas respostas corroboram o que diz o autor Geller (2001, apud Bley, 2011, p.9), que afirma que a segurança comportamental deve estar baseada no cuidado ativo, sendo importante que o trabalhador aprenda a cuidar de si mesmo, cuide do outro e

deixe-se cuidar pelo outro. As mudanças nas formas de agir e pensar são ensinadas e incentivadas pelos programas de gestão comportamental e, se o trabalhador resistir, com certeza possuirá maior dificuldade no processo de aprendizado.

Afirmando que o erro humano é uma consequência das várias falhas organizacionais, a assertiva 17 apresenta como resultados a concordância dessa afirmação, 68% de SSMA e 53,2% os demais setores. Entretanto, 24% de SSMA e 34,4% dos demais não apresentaram opinião a respeito. A concordância com a afirmativa condiz com o que João Areosa (2016) sustenta, pois, segundo ele, o fator humano como a principal causa de ocorrência dos acidentes é uma visão antiga atribuída pelas análises de acidentes. Ou seja, a nova visão considera o erro humano como uma consequência das várias falhas de gestão dentro das organizações. Visto que um grande número de respondentes não soube se posicionar a respeito dessa assertiva, pode-se concluir que este ainda é um tema pouco discutido nos ambientes de trabalho.

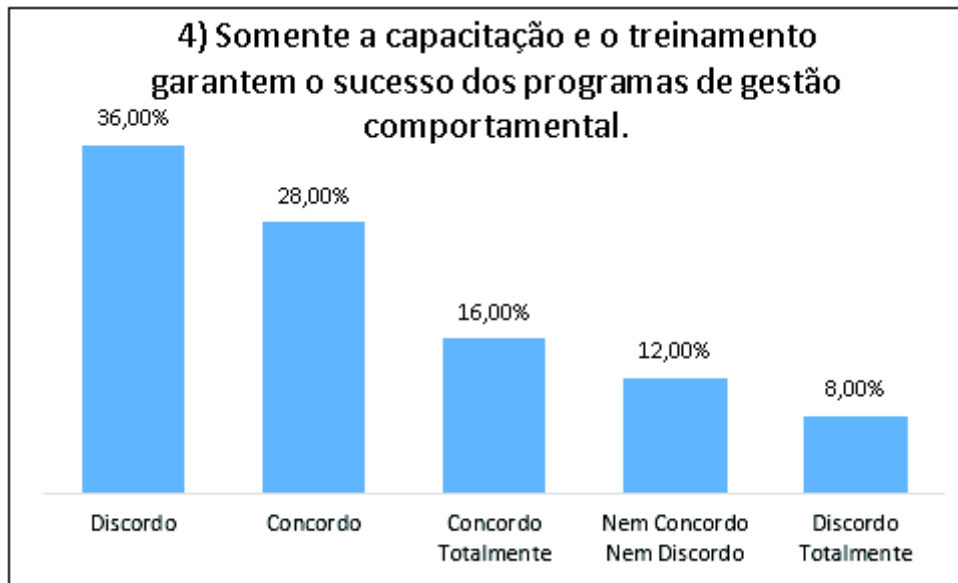
### **4.3 Módulo - Ferramentas**

Este módulo apresenta as assertivas que tratam sobre as ferramentas de gestão comportamental que compreendem as afirmações de números 4, 6, 7, 8, 10 e 11, apresentadas no Anexo A deste artigo.

A assertiva 4, apresenta que somente a capacitação e o treinamento garantem o sucesso dos programas de gestão comportamental. Os resultados dessa afirmativa foram distintos, quando os grupos foram analisados separadamente. Nas figuras 6 e 7, são apresentados os resultados obtidos do setor de SSMA e para os demais setores, respectivamente.

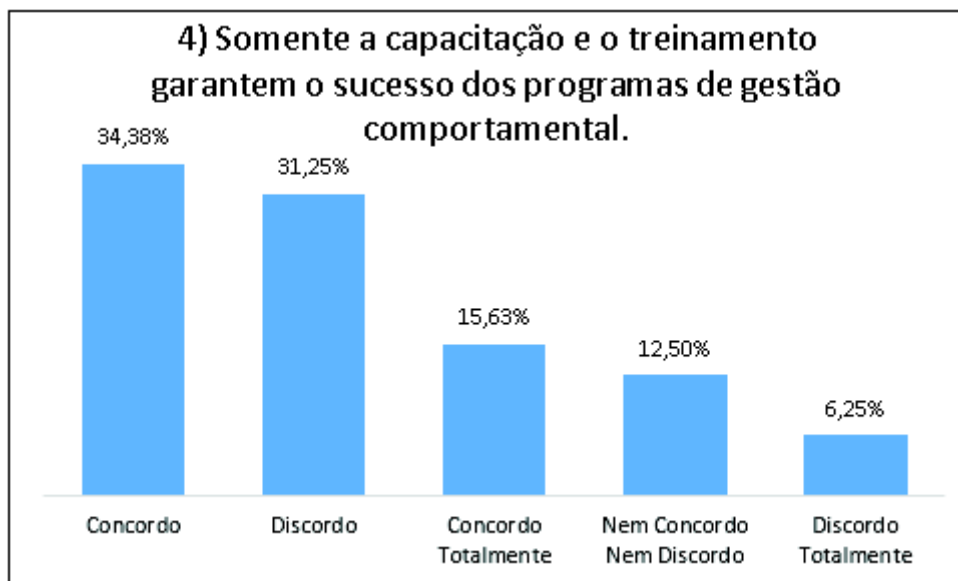
Observa-se que o grupo de profissionais do setor de SSMA, possui opiniões divergentes sobre o assunto, pois 44% dos entrevistados concordam e 44% discordam, não apresentando uma tendência de resposta. Já no grupo dos demais setores, 50% dos respondentes concordam e 37,6% discordam. Esse resultado pode ter sido causado porque houve um desconhecimento de todas as ferramentas existentes e que elas devem ser trabalhadas de forma conjunta, conforme afirma Massera (2003). E Bley (2011) afirma que caso sejam utilizadas de maneira descontextualizada, podem não ser eficazes por muito tempo.

Figura 6 - Respostas do Setor de SSMA para a assertiva 4



Fonte: Elaborado pelo autor.

Figura 7 - Respostas dos demais setores para a assertiva 4



Fonte: Elaborado pelo autor.

As assertivas 6, 7, 8, 10 e 11, abordam as contribuições positivas das ferramentas de gestão comportamental. Foi possível observar que as respostas para todas as assertivas representaram tendência de concordância, acima de 75%. Portanto, entende-se que os profissionais estão cientes da importância das ferramentas e das suas contribuições, o que é condizente com o discurso de Bley (2011), que explica que a partir delas pode-se ter resultados positivos quanto à

mudança de comportamentos, aumento da percepção de risco e, por consequência, a redução do número de desvios e acidentes de trabalho.

#### **4.4 Módulo – Gestão**

Este módulo apresenta as assertivas que tratam sobre gestão comportamental, compreendendo as afirmações de números 5, 13, 14, 16, 18, 19 e 23, apresentadas no Anexo A deste artigo.

A assertiva 5 afirma que para se obter sucesso nos programas de gestão comportamental é importante que haja envolvimento de toda a organização, inclusive da alta direção da empresa. Ambos os grupos concordaram com essa afirmação, apresentando valores acima de 90% nas respostas. Estes resultados confirmam que os profissionais compreendem a importância do envolvimento de todos os colaboradores da empresa, independentemente do nível hierárquico, na realização do programa de segurança comportamental. Segundo Melo et al. (2001) e Camargo (2011), é muito importante que a liderança se envolva, transmitindo conhecimento, confiança e atuando como exemplo no ambiente de trabalho para os seus colaboradores.

As assertivas 13 e 14 compreendem a equipe designada na implantação dos programas de gestão comportamental e, por isso, são analisadas juntamente. Ambos os grupos concordaram com as afirmações propostas, apresentando valores acima de 80% nas respostas. Portanto, entende-se que os profissionais estão cientes de que, para se obter sucesso nos programas de gestão comportamental, é necessário possuir uma equipe de multiplicadores que se comprometam com os programas em tempo integral, o que é sustentado por Massera (2003).

A assertiva 16 afirma que, depois da implementação dos programas de segurança comportamental, houve um aumento na frequência de comportamentos seguros. Os resultados obtidos mostraram concordância com essa afirmação, representados por 88% do setor de SSMA e 81,2% dos demais setores. De acordo com Pereira, Denizot e Mello (2014), através dos programas, haverá uma melhoria na cultura de segurança, visto que as atitudes e motivação dos funcionários acarretarão em uma maior percepção dos riscos, favorecendo assim o aparecimento de comportamentos seguros.

As assertivas 18 e 19 compreendem a importância de investir na educação e na conscientização dos trabalhadores, para que eles ajam de maneira segura durante as realizações das suas atividades. Os resultados dessas duas assertivas foram unânimes, pois 100% dos grupos responderam que concordam com as afirmações. Este resultado positivo, está de acordo com o que Bley (2011) e Massera (2003) apresentam. Para os autores, é importante investir na educação e na conscientização dos trabalhadores para que eles saibam agir com autonomia e segurança e, é a partir disso, que os profissionais irão desenvolver suas capacidades em analisar e identificar os riscos aos quais estão expostos.

A assertiva 23 afirma que os esforços positivos dos trabalhadores quanto à segurança devem ser reconhecidos. Mais de 90% dos respondentes de ambos os setores em estudo, concordaram com a afirmação. Portanto, os profissionais acreditam que ao serem reconhecidos pelos seus atos, terão mais motivação para desenvolver comportamentos seguros. Dessa maneira, segundo Massera (2003), haverá maior comprometimento por parte dos trabalhadores e melhoria contínua das práticas seguras.

#### **4.5 Módulo – Observação Comportamental**

Este módulo apresenta as assertivas que tratam sobre a ferramenta observação comportamental, e que compreende as afirmações de números 22, 24 e 25, apresentadas no Anexo A deste artigo.

A assertiva 22 afirma que é importante abordar uma pessoa quando a mesma está cometendo um ato inseguro. A partir dessa afirmação, os resultados obtidos foram positivos, pois todos os setores estudados concordaram, representando valores acima de 96%.

A afirmativa 24, propõe que somente os atos inseguros devem ser mencionados durante a abordagem da observação comportamental. Houve discordância em ambos os grupos, visto que 80% do grupo do setor de SSMA e 71,9% do grupo dos demais setores, responderam que discordam ou discordam totalmente da afirmativa.

A assertiva 25 também trata de como deve ser realizada a observação comportamental e se o abordado deve ser indagado quanto aos riscos aos quais está exposto. Os resultados obtidos estão em concordância com a afirmação, pois

mais de 90% de ambos os grupos estudados, concordaram que o colaborador deve ser indagado sobre os riscos.

A partir dos resultados obtidos nas três assertivas e das informações levantadas na revisão de literatura desse artigo, percebe-se que os profissionais possuem um bom entendimento sobre o que deve ser feito durante a observação comportamental. Segundo Massera (2003), é importante que, durante a abordagem o observador não chame a atenção somente para o ato inseguro cometido, mas sim para os riscos aos quais o observado está exposto, além dos pontos positivos que devem ser reconhecidos. Assim, os trabalhadores abordados terão *feedbacks* das atividades, o que irá contribuir aumentando a percepção deles sobre o ambiente de trabalho.

## **6 CONCLUSÃO**

A partir da análise dos resultados percebe-se que as empresas nas quais os profissionais entrevistados nesta pesquisa trabalham, investem em segurança e isso é reconhecido pelos trabalhadores.

Chega-se a esta conclusão porque apenas 12% das assertivas apresentadas divergiram das orientações encontradas no referencial teórico. Não houve diferenças significativas de percepção e entendimento sobre a gestão comportamental e as suas ferramentas entre os profissionais e, também, conclui-se que a redução do número de acidentes de trabalho está diretamente relacionada com a utilização das ferramentas.

Portanto, é de extrema importância que os gestores se envolvam com a segurança comportamental, preocupando-se constantemente com a melhoria da educação dos trabalhadores para com a segurança do trabalho. Este pode ser o primeiro passo para as demais questões que são importantes no processo de aprendizado de segurança do trabalho nas organizações, pois é pela educação que se dá a tomada de consciência e funda-se a crítica em relação aos mecanismos e dinâmicas de segurança. Não apenas cumprindo normas, mas olhando e compreendendo o seu ambiente de trabalho como um lugar para trabalhar com mais confiança. Isso retorna positivamente tanto para o trabalhador quando para a empresa, em termos de segurança, produtividade e redução de custos.

## INFLUENCE OF BEHAVIORAL MANAGEMENT TOOLS IN THE RISK PERCEPTION OF DIFFERENT INDUSTRIAL SECTORS PROFESSIONALS

**Abstract:** This article is a result of the need to understand if the worker perceives the risks of the environment in which he works. The main objective of this study is to analyze the challenges regarding the effectiveness of worker's perception of risk in their activities, based on the perspective of professionals from different industry sectors, based on behavioral management tools. In addition, it also verify: the differences in the perception of risk and understanding about a behavioral approach and its tools among HSE professionals with the other sectors of the research respondents; and a relationship between behavioral management tools with a decrease in the number of occupational accidents and diseases. The methodology starts from a bibliographical research to base the study and verify a relation between what the theory proposes and what happens in practice. The research was done from a questionnaire, divided into five modules, to comprehend and evaluate the respondent's perception of the topic. From the analysis of the results of the questionnaire and the theoretical basis of the research, it could be concluded that the objectives of the research were achieved. From the answers, it is estimated that the companies, in which the professionals of this research work, invest in safety and it is recognized by the workers, because only 12% of the statements diverged from the orientations found in the theoretical framework. It's also concluded that the reduction in the number of work accidents is directly related to the use of behavioral safety tools.

**Keywords:** Safety. Human error. Perception of risks. Behavioral management.

### REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda Candido de. **Gestão da Segurança do Trabalho: um estudo de caso no posto São Sebastião – São Bento/PB**. 2012. 26 p. Universidade Estadual da Paraíba, Curso de Bacharelado em Administração. São Bento, 2012. Disponível em:

<<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3856/1/PDF%20-%20Fernanda%20Candido%20de%20Almeida.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

AREOSA, João. Saberes integrados. **Revista Proteção**, v. p. 10-14, Ago./2016.

BLEY, Juliana Zilli; TURBAY, Júlio César Ferri; CUNHA JUNIOR, Odilon. **Comportamento Seguro – Ciência e Senso Comum na Gestão dos Aspectos Humanos em Saúde e Segurança no Trabalho**. 2005. Revista CIPA. Disponível em: <[http://www.comportamento.com.br/site2015\\_pt/artigo-5/](http://www.comportamento.com.br/site2015_pt/artigo-5/)>. Acesso em: 21 de julho de 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em setembro de 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes de Trabalho**. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. 2014. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/I-Boletim-Quadrimestral-de-Benef%C3%ADcios-por-Incapacidade1.pdf>>. Acesso em: 31 de julho de 2016.

CAMARGO, Wellington. **Gestão da Segurança do Trabalho**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Educação a Distância. Curitiba, 2011. Disponível em: <<http://ead.ifap.edu.br/netsys/public/livros/LIVROS%20SEGURAN%C3%87A%20DO%20TRABALHO/M%C3%B3dulo%20I/Livro%20Gestao%20da%20Seguranca%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

CARNEIRO JUNIOR, Carlos Roberto. **Gestão da Segurança do Trabalho: a abordagem comportamental no ambiente industrial**. 2011. 77 p. Faculdade 7 de Setembro, Curso de Graduação em Administração, Fortaleza, 2011. Disponível em: <<http://www.fa7.edu.br:8081/ic2011/168.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

CORREA, Cármen Regina Pereira; CARDOSO JUNIOR, Moacyr Machado. Análise e classificação dos fatores humanos nos acidentes industriais. **Revista Produção**, v.17, n.1, p.186-198, Jan./Abr., 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v17n1/12.pdf>>. Acesso em julho de 2016.

CÔRTEZ, Pedro Luiz; Lemos, Mauro Tadeu Silveira. Aspectos comportamentais na implantação de sistemas integrados de gestão – ERP. **Revista GEPROS**, Ano 4, nº1, p. 83-100, Jan./Mar., 2009. Disponível em: <[http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/798\\_Seget%20-%20ERP%20Versao%20Final%20Formatada.pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/798_Seget%20-%20ERP%20Versao%20Final%20Formatada.pdf)>. Acesso em setembro de 2016.

COUTO, Hudson de Araújo. **Comportamento Seguro: 70 lições para o supervisor de primeira linha**. Ergo Editora, 2009. 1ª ed.

DuPont. **Recursos de Segurança, soluções que transformam a cultura de segurança de sua organização**. [2016?]. Disponível em: <<http://www.dupont.com.br/produtos-e-servicos/consulting-services-process-technologies/segurancadotrabalho.html>>. Acesso em Outubro de 2016.

FERNANDES, Liva Gurgel Guerra; TOURINHO, Francis Solange Vieira; SOUZA, Nilba Lima de; MENEZES, Rejane Maria Paiva de. Contribuição de James Reason para a Segurança do Paciente: Reflexão para a prática de Enfermagem. **Revista de Enfermagem UFPE online**, v.8, p. 2507-2512, Jul., 2014. Disponível em: <<http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/download/.../9854>>. Acesso em julho de 2016.

FERREIRA, Leandro Silveira; PEIXOTO, Néverton Hofstadler. **Segurança do Trabalho I**. Colégio Técnico Industrial da Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2014. Disponível em: <[http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos\\_seguranca/primeira\\_etapa/seguranca\\_trabalho\\_1.pdf](http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos_seguranca/primeira_etapa/seguranca_trabalho_1.pdf)>. Acesso em outubro de 2016.



FUNDACENTRO. **Transcrição do I Seminário Unificado sobre Segurança e Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora na Baixada Santista**. 28 de abril de 2015. Disponível em:

<<http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoConteudoProgramatico/1%20-%20Transcricao%20do%20Evento%20da%20Fundacentro%20de%2028-04-2015%20VF.pdf>>. Acesso em 23 de setembro de 2016.

GANDRA, João Jorge; RAMALHO, Wanderley; MARQUES, Antônio. **Cultura de segurança: potenciais e limites na prevenção dos acidentes**. XI SIMPEP, Bauru, 2004. Disponível em: <<https://www.simpep.feb.unesp.br>>. Acesso em outubro de 2016.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS. Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre. Editora UFRGS, 2009. Disponível em:

<<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

MASSERA, Carlos. O que é Segurança Comportamental? **Revista Proteção**, 2003. Disponível em: <<http://comportamentoseguro.com.br/wp-content/uploads/2014/05/e-report-O-que-e-seg-Comportamental-v241114.pdf>>. Acesso em 29 set. 2016.

MELO, Luiz Antonio; SILVA, José Jorge de Freitas; GALDINO, Jonas; QUELHAS, Osvaldo Luís Gonçalves. **A cultura de segurança como resultado de um processo de liderança eficaz**. Salvador, 2001. Disponível em: <<http://www.labest.eng.ufba.br/sites/labest.eng.ufba.br/files/Texto%207.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

MILAGRES, Lidiane Miranda. **Gestão de Riscos para Segurança do Paciente: O Enfermeiro e a notificação dos eventos adversos**. 2015. 100 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora, 2015. Disponível em:

<<http://www.ufjf.br/pgenfermagem/files/2010/05/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Lidiane-Miranda-Milagres.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Construção de Indicadores Qualitativos para Avaliação de Mudanças. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 33 (1 Supl. 1), p. 83-91, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbem/v33s1/a09v33s1.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

OLIVEIRA, João Cândido de. Segurança e Saúde no Trabalho: uma questão mal compreendida. 2003. **São Paulo em Perspectiva**, 17(2), p. 3-12. São Paulo. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a02v17n2.pdf>>. Acesso em 01 de agosto de 2016.

OLIVEIRA, Maria João dos Santos. **Os comportamentos de segurança: O contributo da experiência de acidentes de trabalho e do clima de segurança**. 2007. 90 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Organizacional) – Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Instituto Superior de

Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Lisboa, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1002>>. Acesso em: 31 de julho de 2016.

PACHECO, Celso. **Percepção de Risco e Comportamentos Seguros: Qual o papel destes elementos enquanto componentes da cultura de segurança organizacional?** 2012. 117 f. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho) – Escola Superior de Tecnologia, Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), Setúbal, 2012. Disponível em: <<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4222/1/MSHT%20090314016.pdf>>. Acesso em: 21 de julho de 2016.

PEREIRA, Ana Luísa Pombinho. **Segurança Comportamental na Indústria Cimenteira.** 2014. 124 f. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho) – Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal (IPS). Setúbal, 2014. Disponível em: <[https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/6447/1/\(Tese\)%20Seguran%C3%A7a%20Comportamental%20na%20Ind%C3%BAstria%20Cimenteira%20-%20SECIL-Out%C3%A3o.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/6447/1/(Tese)%20Seguran%C3%A7a%20Comportamental%20na%20Ind%C3%BAstria%20Cimenteira%20-%20SECIL-Out%C3%A3o.pdf)>. Acesso em setembro de 2016.

PEREIRA, Fernanda de Carvalho; DENIZOT, Alexandre; MELLO, José Manoel Carvalho de. **A influência dos aspectos comportamentais nos acidentes de trabalho: a importância da gestão da ambiência organizacional.** X Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2014. Disponível em: <<http://www.inovarse.org/filebrowser/download/7593>>. Acesso em outubro de 2016.

RAIMUNDINI, Simone Letícia; SOUZA, Romina Batista de; LUCENA, Renata Batista. Gerenciamento de Resíduos Sólidos na Indústria Madeireira: Um estudo de caso. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v. 9, n. 2, p. 16-33, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/articloe/view/1233>>. Acesso em outubro de 2016.

SANTOS, Rodrigo Antonio Silveira; ALMEIDA, Jair Novaes. **O Gerenciamento de Risco na Aviação de Asas Rotativas: Revisitando a literatura em busca do aumento da segurança operacional.** IX ENABED Florianópolis-SC, 6 a 8 de julho de 2016.

SILVA, Bernardete Ferreira da; FRANÇA, Sérgio Luiz Braga. **Contribuição da Análise da Percepção de Riscos do Trabalhador ao Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho.** VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2011. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/54814669.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

SINAIT. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **OIT afirma que 2,3 milhões de mortes por acidentes de trabalho no mundo são inaceitáveis.** 28 de agosto de 2014. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/noticiaView/9814/oit-afirma-que-2-3-milhoes-de-mortes-por-acidentes-de-trabalho-no-mundo-sao-inaceitaveis>>. Acesso em 01 de agosto de 2016.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Psicologia do Trabalho.** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Educação a Distância, Curitiba, 2012.

Disponível em:

<<http://ead.ifap.edu.br/netsys/public/livros/LIVROS%20SEGURAN%C3%87A%20DO%20TRABALHO/M%C3%B3dulo%20II/Livro%20Psicologia.pdf>>. Acesso em outubro de 2016.

## ANEXO A

1. Alguns acidentes e doenças ocupacionais não podem ser evitados.
2. A maioria dos acidentes e doenças ocupacionais são ocasionados por aspectos comportamentais.
3. A natureza humana não pode ser mudada.
4. Somente a capacitação e o treinamento garantem o sucesso dos programas de gestão comportamental.
5. Para o sucesso dos programas de gestão comportamental é importante o envolvimento de toda a organização, inclusive da alta direção da empresa.
6. As ferramentas de Gestão Comportamental, contribuem aumentando o foco/atenção dos trabalhadores durante as suas atividades.
7. As ferramentas de Gestão Comportamental, identificam fraquezas no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho na empresa em que você trabalha.
8. As ferramentas de Gestão Comportamental, identificam e corrigem desvios e situações inseguras na empresa em que você trabalha.
9. O erro humano é a principal causa dos acidentes.
10. As ferramentas de Gestão Comportamental, motivam as pessoas para terem atitudes seguras.
11. As ferramentas de Gestão Comportamental, previnem lesões e danos materiais na empresa em que você trabalha.
12. A resistência às mudanças pelo trabalhador é o maior risco na implantação da gestão comportamental.
13. A formação de multiplicadores auxilia na implantação da gestão comportamental.
14. É importante o comprometimento e dedicação em tempo integral da equipe designada na implantação dos programas de gestão comportamental.
15. O número de acidentes de trabalho diminuiu após a implementação de programas de gestão comportamental.

16. Houve aumento na frequência de comportamentos seguros depois da implementação de programas de gestão comportamental.
17. O erro humano é uma consequência de várias falhas organizacionais.
18. É importante investir na educação e na conscientização dos trabalhadores.
19. É importante o trabalhador agir com autonomia e segurança durante a realização das suas atividades.
20. Reduzir acidentes e doenças ocupacionais é somente utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI).
21. Reduzir acidentes de trabalho é somente cumprir as normas e procedimentos da empresa.
22. Quando uma pessoa está tendo um comportamento inseguro, é importante abordá-la para alertá-la sobre os riscos aos quais está exposta.
23. Os esforços positivos do trabalhador quanto à segurança devem ser reconhecidos.
24. Durante a realização da observação comportamental deve-se chamar a atenção do trabalhador somente para o ato inseguro cometido.
25. Durante a realização da observação comportamental deve-se indagar o colaborador sobre os riscos aos quais está exposto.