

**UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS TECNOLÓGICAS E AGRÁRIAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**ANÁLISE COMPORTAMENTAL: OBSERVAÇÃO DO COMPORTAMENTO DO  
TRABALHADOR COMO POSSIBILIDADE PARA ELABORAR MEDIDAS DE  
PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

**THAYS LAGE MADUREIRA SANTOS**

**CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO – MG**

**2019**

Thays Lage Madureira Santos

**ANÁLISE COMPORTAMENTAL: OBSERVAÇÃO DO COMPORTAMENTO DO  
TRABALHADOR COMO POSSIBILIDADE PARA ELABORAR MEDIDAS DE  
PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Engenharia de Produção do Centro  
Universitário de Maringá (UNICESUMAR).

Orientador: Prof. Samuel Sales Pedroza

CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO – MG

2019

**CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO / REGULAMENTO DE TCC  
ANEXO II - ATA DE AVALIAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Ao(s) 03 dia(s) do mês de outubro, de 20 19, às 17:00 horas, nas dependências do polo de Conclusão do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário de Maringá, o acadêmico do Curso de Engenharia de Produção Thays Lage Madureira Santos apresentou os resultados de seu Trabalho de Conclusão de Curso, na forma de artigo científico e apresentação oral, à Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Orientador Acadêmico (Presidente): Samuel Sales Pedrosa

Membro 1: Ana Carolina Neves Carmilosi

Membro 2: Jader Gêa Garcia

Título do Artigo: Análise comportamental: observação

do comportamento do trabalhador como possibilidade para elaborar medidas de prevenção de acidentes do trabalho

Após a análise do Artigo, da Apresentação Oral do Acadêmico e da Arguição, a Banca Examinadora atribuiu a seguinte nota: 7,5

Em função das notas recebidas o acadêmico foi considerado:

- Aprovado - Corrigir o artigo e entregar ao orientador em 10 (dez) dias.  
 Reprovado - Repetir o trabalho.

Nada mais havendo a constar, a sessão foi encerrada às 17:37 horas e esta ATA assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Presidente: Samuel Sales Pedrosa

Membro 1: Ana C.N. Carmilosi

Membro 2: Jader Gêa Garcia

Maringá - PR, 03 de outubro de 20 19.

# **ANÁLISE COMPORTAMENTAL: OBSERVAÇÃO DO COMPORTAMENTO DO TRABALHADOR COMO POSSIBILIDADE PARA ELABORAR MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

Thays Lage Madureira Santos

## **RESUMO**

Em um mundo onde o capital humano tem sido cada vez mais reconhecido e valorizado, torna-se imprescindível a análise comportamental dos trabalhadores com foco na segurança, pois é muito improvável que uma organização alcance a excelência de seus serviços e produtos negligenciando o comportamento e a segurança daqueles que os produzem. Assim, este trabalho tem o objetivo de apresentar a análise do comportamento dos trabalhadores com foco na possibilidade de minimizar acidentes de trabalho atuando no comportamento do trabalhador. A metodologia utilizada foi baseada em uma conversa informal e pesquisa de campo com coleta de dados através da aplicação de um questionário estruturado, como principal ferramenta.

**Palavras-Chave:** Análise comportamental. Segurança no trabalho. Acidente de trabalho.

## **1. INTRODUÇÃO**

Analisar o comportamento humano é tão comum, que em muitos momentos da vida o fazemos automaticamente, seja para repetir comportamentos, aprender com eles e até mesmo para evitá-los. Saber interpretar comportamentos se torna essencial para a dinâmica das empresas, pois auxilia na tomada de decisões e na criação de processos gerenciais eficientes e imprescindíveis para o bom andamento do trabalho.

O comportamento do trabalhador pode ser visto como o conjunto de atitudes que influenciam diretamente no desenvolvimento do trabalho dentro de uma organização. Cabe reforçar que pessoas não são como máquinas que agem de forma mecânica, portanto os comportamentos não podem ser extremamente padronizados.

Assim, por mais que as atividades sejam específicas e organizadas, cada pessoa tem um jeito único de exercer sua atribuição, cada trabalhador é especial e possui suas especificidades. Entretanto, estas singularidades devem ser levadas em consideração principalmente quando o assunto é segurança, pois atitudes e comportamentos inseguros, fora dos padrões estabelecidos, podem ocasionar acidentes e comprometer a saúde e integridade do trabalhador.

Desta maneira, num mundo onde o capital humano tem sido cada vez mais reconhecido e valorizado, torna-se imprescindível a análise comportamental dos trabalhadores com foco na segurança, pois é muito improvável que uma organização alcance a excelência de seus serviços e produtos negligenciando o comportamento e a segurança daqueles que os produzem.

Neste contexto, compreender e trabalhar o comportamento do indivíduo é de grande importância para a segurança do trabalhador e para a organização, visto que muitos ou a maioria dos acidentes são consequências de comportamentos inseguros, sejam eles por descumprimento de regras, por desconhecimento do risco, por excesso de confiança, por maus hábitos ou até mesmo excesso de proatividade.

## **2. OBJETIVO GERAL**

Analisar as possibilidades de minimizar acidentes de trabalho em uma organização atuando no comportamento do trabalhador.

### **3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Conhecer e compreender causas do comportamento inseguro do empregado em uma organização através da análise comportamental;

Apresentar maneiras para realizar uma análise comportamental eficaz;

Avaliar a importância da análise comportamental realizada pela liderança de uma organização;

Conscientizar sobre a importância da análise comportamental para criar medidas de controles capazes de minimizar os comportamentos inseguros do trabalhador

### **4. JUSTIFICATIVA**

Em pleno século XXI, é estranho saber que ainda presenciamos altas taxas de acidentes de trabalho no Brasil. Trata-se de eventos de várias causas, quase sempre previsíveis e preveníveis, com origens em fatores técnicos, sociais e principalmente comportamentais.

Infelizmente alguns sistemas de prevenção não contribuem muito para mudar esse cenário devido, principalmente, ao desconhecimento dos comportamentos dos trabalhadores nas organizações, onde a maior parte deles, de maneira consciente ou inconsciente, negligencia a presença de fatores de risco sejam eles operacionais, técnicos, ou ainda pelo cumprimento ou descumprimento de normas ou padrões de segurança.

Embora evitáveis, os comportamentos que causam os acidentes de trabalho, se bem analisados, são oportunidades de aprendizado organizacional abrindo possibilidade de prevenção de novas ocorrências.

Trabalhar a percepção de risco do trabalhador é uma das formas de minimizar atos inseguros, pois a partir do momento em que o indivíduo conhece os riscos que o cerca certamente realizará suas atividades com mais cautela e com consciência da segurança no ambiente de trabalho.

Desta maneira o presente trabalho lança mão da proposta de analisar como o estudo do comportamento humano nas organizações contribui para elaborar medidas de prevenção dos acidentes sofridos pelos trabalhadores.

## **5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O comportamento organizacional pode ser visto como o conjunto de comportamentos e atitudes praticadas pelas pessoas que compõem as empresas, e o impacto que condutas e costumes têm sobre o andamento e desenvolvimento da organização.

Neste contexto, a análise comportamental surge com a finalidade de interpretar e conhecer o comportamento do trabalhador, como ele se comporta, como se organiza, quais dificuldades para a realização do trabalho seguro e com qualidade, qual o seu grau de compreensão dos mecanismos de funcionamento das proteções e das normas de segurança, entre outros.

De acordo com Dela Coleta (1991, p. 77), no âmbito da segurança no trabalho, o estudo da influência humana no acidente de trabalho necessita considerar o conjunto de relações que se estabelecem entre uma organização e o seu ambiente de trabalho para ser considerado como comportamental [...]

O autor examina alguns aspectos do homem ao sistematizar as contribuições da Psicologia para a prevenção dos acidentes de trabalho, presentes na ocorrência dos acidentes de trabalho, e seus níveis de complexidade e afirma que:

[...] os comportamentos, as atitudes e as reações dos indivíduos em ambiente de trabalho não podem ser interpretados de maneira válida e completa sem se considerar a situação total a que eles estão expostos, todas as inter-relações entre as diferentes variáveis, incluindo o meio, o grupo de trabalho e a própria organização como um todo. [COLETA, 1991, p. 77)....]

Realizar análises comportamentais em uma organização vai além de enxergar o comportamento inseguro do trabalhador, é compreender o que o leva a esse comportamento e assim criar medidas de controle capazes de minimizá-los, fazendo com que o indivíduo enxergue que aquele determinado ato é inseguro e pode ser prejudicial à sua integridade e/ou à integridade de seus colegas de trabalho.

O comportamento seguro de um trabalhador, de um grupo ou de uma organização, 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 (BLEY, 2006, p. 19).

É necessário salientar que o comportamento seguro de um trabalhador também depende das condições de trabalho, da disponibilidade e adequação do maquinário, da gestão organizacional e dos processos de trabalho. Não é a toa que muitas empresas investem em ações de controle com profissionais da segurança para minimizar riscos de acidentes. No entanto, a maioria destas ações necessita do envolvimento das pessoas para serem efetivas.

Sabemos que não basta possuir botas, óculos, luvas ou outros anteparos para garantir a proteção do trabalhador e a minimização das consequências de um determinado acidente, é preciso usá-los de maneira eficiente e responsável para que a proteção seja efetiva. Assim, como em outras atividades consideradas arriscadas, Bley (2006) afirma que “a dimensão comportamental do trabalho seguro pode influenciar nos diferentes graus de segurança possíveis para o trabalhador. ”

Importante ressaltar que a análise comportamental é impossível sem a cooperação e participação dos trabalhadores e equipe envolvida. A participação efetiva dos gestores e líderes também é extremamente importante, visto que são responsáveis pela integridade de seus funcionários, devem ter ciência dos riscos existentes na organização e informá-los aos empregados bem como apoiar a implantação das medidas de controle e intervenções de caráter preventivo como treinamentos, campanhas, procedimentos operacionais e ferramentas de saúde e segurança do trabalho.

O objetivo de campanhas, treinamentos e ferramentas de intervenções relativas à prevenção de acidentes de trabalho é a mudança de comportamento.



A mudança de comportamento em segurança pode ser entendida como uma alteração naquilo que o trabalhador consegue produzir na interação com seu meio. Se um indivíduo obtém, como consequência do seu comportamento de trabalhar, alta probabilidade de ocorrer um evento indesejável (acidente) num momento e, no momento seguinte, obtém a redução da probabilidade do evento ocorrer, é possível dizer que esse indivíduo mudou seu comportamento (BLEY, 2006, p. 27).

A autora afirma que a mudança de comportamento se dá em razão da reorganização das variáveis das quais o comportamento é função, o que pode se dar em decorrência de manutenção, sucateamento ou inovação nos equipamentos, na organização do trabalho, nas normas que regem as atividades e ainda nas estratégias educativas utilizadas pela organização com o propósito de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho.

Entretanto, um dos dilemas que a empresa e os profissionais da segurança de trabalho encontram mediante a educação para a prevenção com a mudança de comportamento é justamente encontrar um equilíbrio saudável entre obedecer a regras e agir com autonomia.

No entanto, o que deve ser definido como aprendizagem necessária para que tal capacidade seja desenvolvida? Cumprir regras? Seguir normas e procedimentos? Tomar decisões seguras? Antecipar-se aos problemas? Todas as possibilidades juntas? (BLEY, 2004, p. 28).

Assim, da necessidade de administrar e compreender o comportamento humano para evitar os acidentes de trabalho (e da complexidade que isso representa), originou-se a busca por mecanismos e ferramentas capazes analisar os comportamentos das pessoas com foco em ações de segurança para minimizar riscos e acidentes de trabalho, de modo que eles passassem de condutas pouco seguras para condutas muito seguras na realização de suas atividades.

Desta forma, objetiva-se com esse trabalho apresentar como o estudo do comportamento humano nas organizações contribui para elaborar medidas de prevenção dos acidentes sofridos pelos trabalhadores. O levantamento das situações geradoras de atos inseguros foi fundamentado em uma ferramenta chamada “Verificação comportamental”.

## 6. METODOLOGIA

Foi realizado para esse trabalho um estudo de caso de natureza qualitativa, onde ocorreram observações das atividades de trabalhadores terceirizados de uma empresa global de mineração, situada na cidade de Conceição do Mato Dentro, em Minas Gerais. Foram realizadas vinte observações com foco no comportamento seguro e inseguro dos funcionários em dias e horários distintos e com equipes diferentes.

Juntamente às observações, foi realizada uma conversa informal com o envolvido para avaliar seu conhecimento sobre os riscos que o cerca e sobre os controles existentes para a atividade e sua conduta perante as regras internas de segurança. Vale ressaltar que o observador não realizou nenhuma anotação em campo e informou ao observado que se tratava de uma análise comportamental sem caráter punitivo.

Imediatamente, após a conversa informal com os trabalhadores realizada em dias alterados, foram lançadas as informações em um formulário criado para coleta de dados contendo seis perguntas com opções de possíveis respostas. Através destas técnicas de investigação, buscou-se compreender a percepção dos trabalhadores sobre os riscos que os cercam.

**Tabela 1: Roteiro de Entrevista com colaborador**

<b>Análise Comportamental</b>	
<b>Data:</b>	<b>Horário:</b>
<b>Atividade:</b> ( ) Rotineira ( ) Não rotineira	
<b>Tempo de Casa:</b> ( ) <1ano ( ) >1 ano	
<b>Tempo de empresa:</b> ( ) <1ano ( ) >1 ano	
<b>Idade:</b>	
<b>Reativo a abordagem:</b> ( ) Sim ( ) Não	
<b>Tipo de verificação:</b>	
( ) Intervenção – Verificado comportamento inseguro	
( ) Interação – Não foi verificado comportamento inseguro	
<b>Capacidade do observado de resolver situação:</b>	
( ) Capaz	

Incapaz

**Verificação de Situações Inseguras (marque X)**

1. Reação das Pessoas (as pessoas param ou se corrigem antes da abordagem)

- Mudando de posição

- Parando o serviço

- Ajustando o EPI

- Adequando ao serviço

- Desligando o equipamento

2. Posição das Pessoas (quanto à exposição a riscos)

- Bater contra/ ser atingido por (Linha de fogo)

- Ficar preso

- Risco de queda de mesmo nível

- Risco de queimaduras

- Risco de choque elétrico

- Inalar/Ingerir/absorver Contaminantes

- Risco de queda de nível diferente

- Postura inadequada

- Esforço desnecessário

3. EPI's (inadequados / utilizados inadequadamente / inutilizados)

- Cabeça

- Sistema respiratório

- Olhos e rosto

- Ouvidos

- Mãos e braços

- Tronco

- Pés e Pernas

- Proteção Contra Queda

4. Máquinas, Ferramentas e Equipamentos (na área de trabalho)

- Impróprio para o serviço

- Usados incorretamente

- Em condições inseguras

- Improvisados

- Desprotegidos

5. Procedimentos (seguros para a tarefa)

- Inadequados

- Não existem procedimentos

- Adequados e não seguidos

- Insuficientes

6. Ordem, limpeza e arrumação

- Local sujo

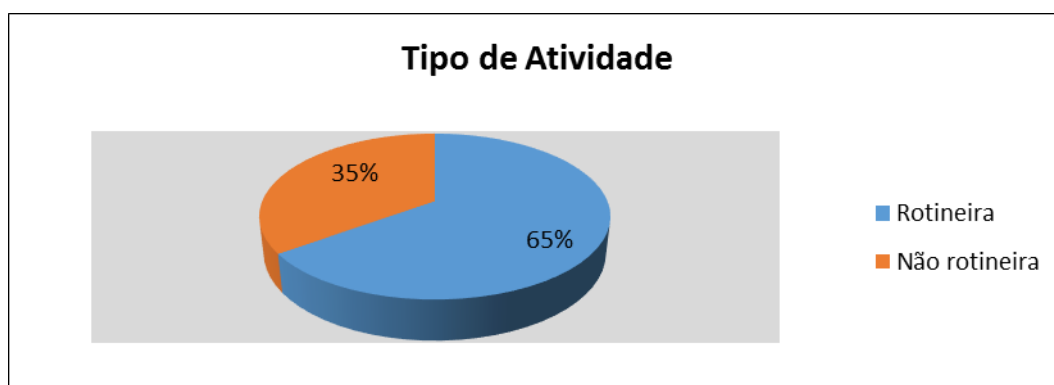
- Local desorganizado.

Fonte: Anglo American adaptado pelo Autor

## 7. RESULTADOS

Após a conversa informal com 20 (vinte) trabalhadores terceirizados da Anglo American, os dados coletados foram utilizados e tabulados para identificar as principais causas de comportamentos inseguros no ambiente de trabalho e a capacidade ou incapacidade do trabalhador de resolver determinada condição insegura.

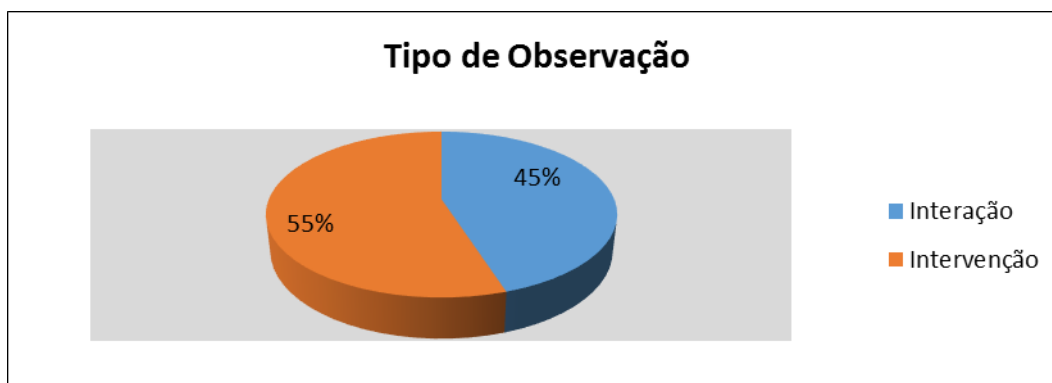
**Figura 1: Percentual de Atividades Rotineiras e Não Rotineiras**



Fonte: Autor - Terceirizadas da Anglo American

O resultado representado na figura 1, mostra que 65% das atividades realizadas pelos trabalhadores são rotineiras, ou seja, a maior parte do tempo os trabalhadores estão realizando atividades operacionais que são repetidas em seu cotidiano.

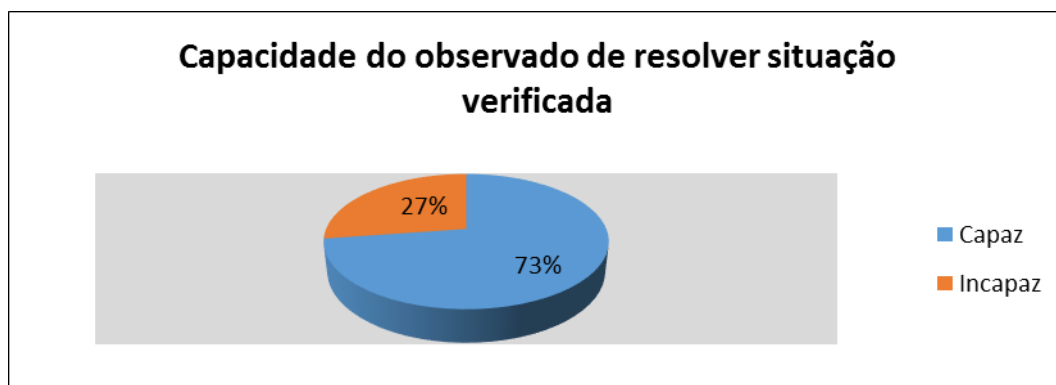
**Figura 2: Percentual do Tipo de Observação**



Fonte: Autor - Terceirizadas da Anglo American

A figura 2 mostra que em 55% das atividades realizadas foi observada pelo menos uma situação de risco, as demais, 45%, estavam sendo realizadas de forma segura.

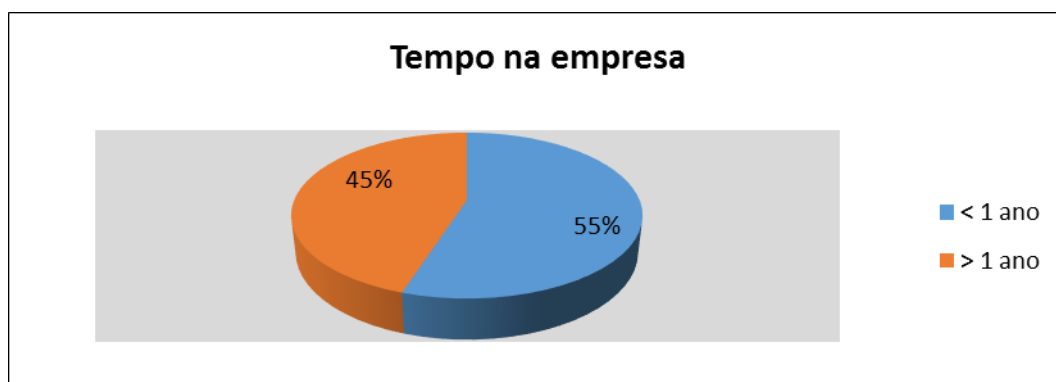
**Figura 3: Capacidade de Resolução da Situação Verificada**



Fonte: Autor - Terceirizadas da Anglo American

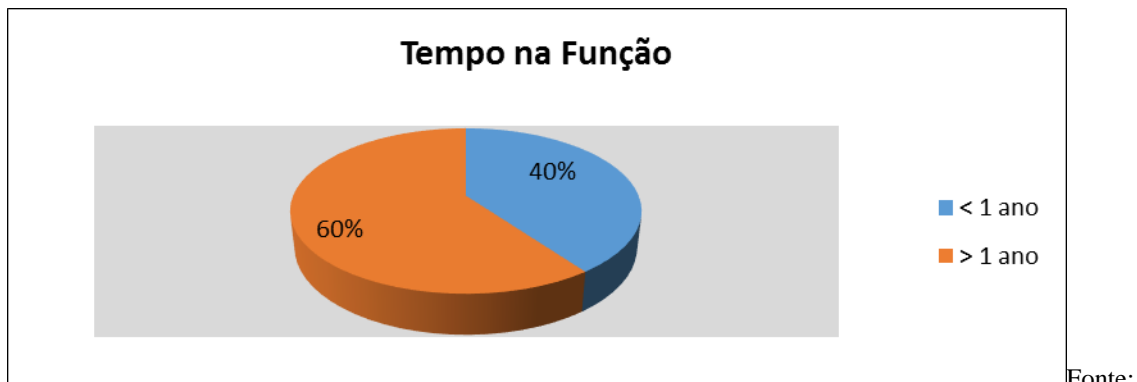
A figura 3 representa as verificações de intervenção, onde 73% dos observados foram capazes de resolver a situação sozinhos e 27% foram incapazes, dependendo de seu superior para resolver.

**Figura 4: Percentual do Tempo do Trabalhador na Empresa**



Fonte: Autor - Terceirizadas da Anglo American

A figura 4, relaciona o tempo do trabalhador na empresa, onde 55% dos empregados observados possuem mais de um ano na empresa e os 45% menos de um ano.

**Figura 5: Percentual do Tempo do Trabalhador na Função**

Autor - Terceirizadas da Anglo American

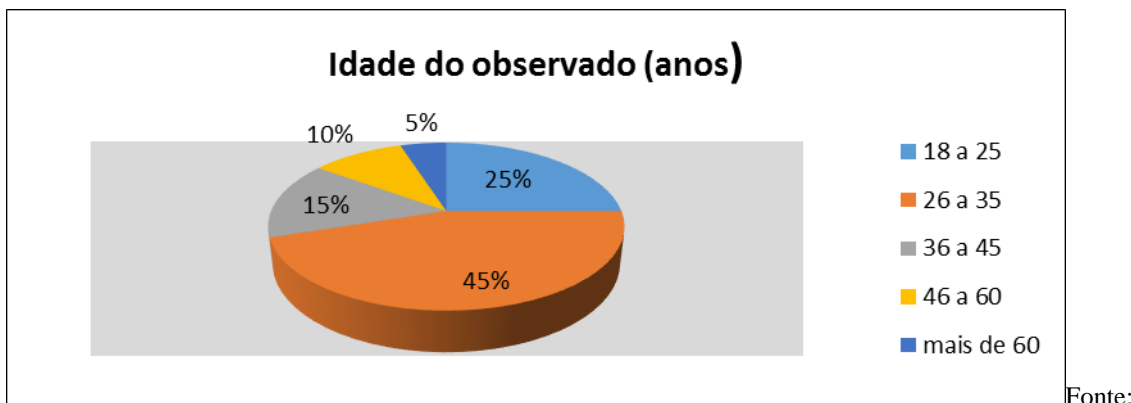
A figura 5 mostra que 60% dos observados possuem mais de um ano na função.

**Figura 6: Percentual da Reatividade do Trabalhador à Observação**

Fonte: Autor - Terceirizadas da Anglo American

O resultado apresentado na figura 6 mostra que somente 30 % dos observados apresentaram reatividade com a observação e que 70% se mostraram à vontade com a presença de observadores.

**Figura 7: Percentual da Idade dos Observados (anos)**



Autor - Terceirizadas da Anglo American

A figura 7 mostra a idade dos observados, sendo que a maior parte, 45%, possui entre 26 a 35 anos.

Para cada fase da análise comportamental foram verificados itens como a reação dos trabalhadores quando estavam sendo observados; a posição dos trabalhadores em relação a riscos, a utilização correta ou inutilização de EPIs, as condições das máquinas e ferramentas de trabalho, a existência de procedimentos para realização da atividade, bem como e a limpeza e a organização do local.

Esses dados estão apresentados na tabela abaixo, sendo que em uma verificação pode ter várias situações encontradas ou nenhuma delas.

**Tabela 2: Tabela de Situações Inseguras**

<b>O observado teve alguma das reações abaixo no momento da verificação?</b>	
<b>Reação</b>	<b>Nº de observações</b>
Mudando de Posição	2
Parando o Serviço	0
Ajustando o EPI	2
Adequando o service	0
Desligando o equipamento	0
<b>O observado estava em alguma posição de risco citada abaixo?</b>	
<b>Posição de Risco</b>	<b>Nº de observações</b>
Bater contra/ser atingido	0
Ficar Preso	1
Risco de queda de mesmo nível	3

Risco de queimaduras	0
Risco de choque elétrico	1
Inalar/ingerir/absorver contaminantes	0
Risco de queda de nível diferente	1
Postura inadequada	0
Esforço desnecessário	0
<b>EPI's para proteção dos membros citados abaixo inadequados, utilizados inadequadamente ou inutilizados?</b>	
<b>Membros</b>	<b>N° de observações</b>
Cabeça	1
Sistema respiratório	0
Olhos e rosto	1
Ouvidos	0
Mãos e braços	2
Tronco	0
Pés e pernas	1
Proteção contra queda	0
<b>Maquinas, ferramentas e equipamento em alguma condição citada abaixo?</b>	
<b>Condição</b>	<b>N° de observações</b>
Impróprio para o service	0
Usados incorretamente	1
Em condições Inseguras	0
Improvisados	2
Desprotegidos	0
<b>Procedimentos em alguma condição citada abaixo?</b>	
<b>Condição</b>	<b>N° de observações</b>
Inadequados	4
Não existe procedimento	0
Adequados e não seguidos	2
Insuficientes	2



<b>Ordem , limpeza e arrumação do local em alguma situação abaixo?</b>	
<b>Condição</b>	<b>Nº de observação</b>
Local sujo	0
Local desorganizado	5

FONTE: Autor Terceirizadas da Anglo American

## **8. DISCUSSÃO**

De modo geral, notou-se nas análises comportamentais realizadas que a maior parte das atividades são rotineiras, possuem procedimentos a serem seguidos e que os envolvidos sabem como realizá-las, porém, ainda assim, situações de riscos são encontradas,

A figura 5, por exemplo, aponta que a maior parte dos trabalhadores já possuem certa maturidade para o trabalho no que se refere tempo na função, entretanto, no contexto da análise comportamental, os acidentes ainda ocorrem, isso se deve ao excesso de segurança dos trabalhadores que, muitas vezes, por conhecerem a atividade e terem certa experiência na função, não dão a devida importância aos riscos que variam de acordo com o local da atividade, horário, intempéries entre outros, como nos mostra na figura 4, devido a grande rotatividade de mão de obra e até mesmo de terceirizadas da empresa de mineração referenciada grande parte dos observados tem menos de um ano na empresa, podendo ter experiência na função, mas não na área atual de trabalho.

Notou-se que a maior parte dos trabalhadores com mais de 46 anos de idade eram mais displicentes em suas atividades, já a maioria do empregados com idade entre 18 e 45 anos se mostraram mais atentos na execução das atividades de forma segura, acredita-se que isso se deve ao estágio da vida profissional de cada indivíduo, o trabalhador mais novo tem mais planos para o futuro profissional e acredita que o trabalho bem feito hoje, incluindo trabalho realizado de forma segura, lhe ajudará nos planos futuros, já os colaboradores com mais de 45 anos muitas vezes estão acomodados com a situação atual e não se esforçam para mudá-la, além de possuírem um grande excesso de confiança na execução das atividades.

Das vinte análises comportamentais realizadas, 55% foram de intervenção, ou seja, nessas foi verificada uma ou mais condições de risco e o observador interviu de alguma forma para que a atividade voltasse a ser executada com segurança, 45% das

observações foram de interação, ou seja, nessas não foram encontradas nenhuma situação de risco e a observação se constituiu de um bate papo interativo sobre segurança na atividade executada.

Em se tratando das dificuldades que a segurança do trabalho encontra para introdução de uma cultura segura nas organizações, os números mostrados na figura 2 são positivos.

Outro ponto positivo é em relação a reatividade dos trabalhadores com a observação em campo, 64% dos observados foram receptivos, o que mostra que os colaboradores estão acostumados com abordagens voltadas para segurança do trabalho e se sentem à vontade para conversar sobre elas e, também, para receber sugestões.

No que se diz respeito à capacidade de resolver a situação insegura, nota-se que a maioria dos trabalhadores verificados em alguma situação de risco são capazes de resolvê-la, ou seja, são situações de fácil resolução e ligadas ao comportamento humano, e que na maioria das vezes podem ser evitadas com uma análise de risco eficaz antes do início da atividade.

## **9. CONCLUSÃO**

Através do desenvolvimento deste trabalho podemos concluir que avaliar e trabalhar o comportamento humano do empregado na organização de forma efetiva pode indicar a necessidade de medidas para minimizar as condições de risco e até mesmo evitar que acidentes do trabalho aconteçam.

É possível, com este estudo, destacar que a verificação comportamental em campo pode ser uma boa ferramenta para aproximar a liderança do chão de fábrica, e permitir que os líderes conheçam a realidade da operação e possam trabalhar por melhorias, atuando no planejamento e execução de medidas de segurança. Além disso, a análise comportamental mostra-se uma ferramenta importante para que a operação conheça o perfil e as intenções de sua liderança, o que pode estreitar os laços e melhorar o clima organizacional.

Diante deste contexto, é possível observar também que em meio a tantas dificuldades em relação à cultura de segurança no ambiente organizacional, um trabalho contínuo de conscientização deve e vem sendo realizado na empresa analisada. Com isso já se pode notar uma melhoria na aceitação dos trabalhadores quanto à segurança, uma vez que das observações de intervenções realizadas somente 36% dos envolvidos tiveram reatividade, um número aceitável, mas que ainda pode e deve ser reduzido.

Desta forma, a segurança do trabalho depende da sintonia de todos os membros de uma organização para acontecer, é preciso que seja vista como um benefício para todos, como um valor e não como normas que devem ser seguidas somente nas empresas e por obrigação.

Assim, o tema tratado neste trabalho – análise comportamental como possibilidade para elaborar medidas de prevenção de acidentes – é bastante amplo visto que o comportamento do ser humano não é estático nem previsível e que muitos fatores externos influenciam esses comportamentos. Além disso, o tema apresentado está relacionado diretamente com a gestão de uma empresa.

Nesta perspectiva, reforça-se com este trabalho que, mesmo que as análises de comportamento ocorram de forma eficiente, será necessário que haja uma interlocução da gestão em seus planejamentos estratégico, tático e operacional a fim de elaborar, executar e acompanhar as medidas de prevenção de acidentes para garantir a segurança do trabalhador.

O tema abordado neste trabalho é amplo, além de ser um tema muito importante para a gestão das empresas, pois está diretamente ligado com o planejamento estratégico.

Com a pequena amostra alcançada através deste estudo é possível propor algumas ações para elaborar medidas de prevenção de acidentes como treinar periodicamente os líderes para realização da ferramenta de verificação comportamental de forma eficaz; acompanhamento mensal dos resultados das verificações; realização de campanhas de segurança com foco em percepção de risco em atividades rotineiras e criação de planos de ação para resolver situações de risco cuja o colaborador se diz incapaz de resolver.

Baseado neste trabalho, propõe-se estudar este assunto em análises maiores nas suas diversas variáveis, desenvolvendo estudos nos níveis técnicos e gerencial, onde se terá uma percepção ainda mais apurada das necessidades da empresa para elaborar, com maior eficácia, medidas de prevenção de acidentes do trabalho.

## **10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**BLEY, Juliana Zilli. Comportamento Seguro: A Psicologia da Segurança do Trabalho e a Educação para a prevenção de doenças e acidentes.** 158 f. 1ª Edição. Curitiba. Editora Sol. 2006.

**BLEY, Juliana Zilli. Variáveis que caracterizam o processo de ensinar comportamentos seguros no trabalho.** 2004. 142 f. Dissertação de Mestrado. Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFSC.

**DELA COLETA, José Augusto. Acidentes de Trabalho: Fator Humano, Contribuições da Psicologia do Trabalho, Atividades de Prevenção.** 151 f. São Paulo: Atlas. 1991.