

I. INTRODUÇÃO:

Um dos aspectos mais discutidos ultimamente pelos setores corporativos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (EHS), está relacionado ao desenvolvimento de um programa para abordagem do **aspecto comportamental** em relação à segurança do trabalho.

No aspecto objetivo da questão iremos avaliar o status atual de gestão e do grau efetivo da prontidão do capital humano em relação às iniciativas do setor.

De um modo geral percebemos uma forte iniciativa das empresas em relação à instituição de iniciativas positivas em EHS, como p. ex. sistema corporativo, certificação de terceira parte, participação em programas associativos (como o de Atuação Responsável®), etc.

Paradoxalmente o setor de EHS percebe que em relação ao engajamento e pró-atividade do capital humano, poder-se-ia desejar um maior envolvimento na participação, existindo “alguma lacuna” a ser diagnosticada, explorada e melhorada, motivo desta demanda atual, denominado como **aspecto comportamental**.

Nossa abordagem tem como objetivo conhecer o “modus operandi” em EHS, perceber o grau de participação e compromisso dos principais envolvidos em cada iniciativa e no todo, seus desdobramentos efetivos, avaliar a percepção e as expectativas dos interessados e propor alternativas para desenvolver um novo padrão de participação.

II. ASPECTOS CONCEITUAIS:

Atualmente as ações em HSE estão evoluindo, migrando de uma postura essencialmente de compliance, para a implantação de um sistema de gestão; com forma bem elaborada, baseado nos princípios do PDCA e da melhoria contínua, passível de auditoria de terceira parte e monitorado com indicadores de performance.

Sem dúvida esta tendência conceitual evoluirá cada vez mais, em especial com ações de responsabilidade social e por demandas cada vez mais consistentes das partes interessadas internas e externas.

Porém observamos que em muitas empresas várias iniciativas ocorrem de modo não integrado, muitas vezes simultâneo e redundante, com a obtenção de resultados de baixa resolutibilidade, com desgaste dos envolvidos (apoiadores) e uma baixa expectativa e adesão dos usuários internos.

Tal condição dificulta a participação, o aprendizado e a percepção dos usuários internos, sendo constatado que os envolvidos apresentam diferentes graus de entendimento em relação a HSE.

Portanto, muitas vezes, existe uma dicotomia entre os que planejam e desenvolvem os sistemas de gestão e os valores e as ações concretas no dia a dia operacional da planta.

Esta dicotomia entre o pensamento técnico e o operacional, vem a ser justificada muitas vezes pela falta de uma visão compartilhada, do não alinhamento em relação à temática de EHS e na necessidade de novos instrumentos didáticos, participativos e que renovem a forma e o conteúdo de interação.

III. SOBRE A MUDANÇA NO COMPORTAMENTO:

De modo freqüente estamos recebendo solicitações específicas em relação ao termo “Mudança no Comportamento” na Prática da Segurança.

A primeira impressão que sentimos demonstra que as empresas após tentarem uma série de iniciativas buscam abordar de modo direto o fator humano.

Parece que após diversos esforços como treinamentos, normalizações, programas de reconhecimento, auditorias e outros, vivemos o momento de uma busca de uma mudança na postura dos colaboradores.

Este assunto vem sendo discutido há décadas pelos profissionais de EHS, de um lado valorizando-se o aspecto da informação ou por uma combinação entre motivação e temas ligados a psicologia organizacional.

Mas antes de definirmos qual a metodologia mais adequada deveremos avaliar quanto é complexo influenciarmos na postura das pessoas envolvidas.

A cultura e as ações na área de Segurança possui um perfil “de cima para baixo” mesmo quando se trata de ferramentas que incentivam a participação, como sistema de gestão p. ex..

Outro aspecto correlato está vinculado ao fato de que a maioria das iniciativas ligadas a Gestão quase sempre dependem das mesmas pessoas gerando uma parcela capacitada e muitas vezes com um foco específico (por ex.: Certificação) e uma população “colaboradora” destes processos mas que muitas vezes se sentem em posição subjacente em relação às iniciativas como um todo.

Uma condição problemática vem a ocorrer como por exemplo, no encerramento de uma iniciativa, nas seguintes condições:

- ❑ Não concretização dos objetivos esperados
- ❑ Comunicação não eficaz dos resultados
- ❑ Não reconhecimento dos envolvidos em todos os níveis.

Portanto para falarmos em mudança do comportamento dos envolvidos, deveremos inicialmente avaliar:

- ❑ O comportamento histórico da empresa na temática de EHS.
- ❑ O comportamento do setor de EHS.
- ❑ A inserção do EHS na estratégia corporativa.

A possibilidade de uma mudança de comportamento dependerá deste histórico e de exemplos positivos que realmente sensibilizem os colaboradores como um todo.

A mudança deverá ser sistêmica, sendo que a discussão deverá ser capilarizada em toda a organização.

IV. ETAPAS DO PROGRAMA HSO:

AVALIAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM EHS DIAGNÓSTICO DAS AÇÕES EM EHS DIAGNÓSTICO DO STATUS DA GESTÃO DESDOBRAMENTOS A NÍVEL OPERACIONAL

V. APRESENTAÇÃO DE NOSSOS SERVIÇOS:

Nossa proposta de serviços depende da complexidade do processo da empresa, a definição de um plano de ação dependerá do grau de organização existente, com uma equipe técnica constituída por um gerente, um consultor, um técnico de apoio e um consultor convidado especialista em planejamento estratégico.

Nossa atividade na empresa dependerá de um time de apoio, podendo ocorrer atividades de visitas operacionais, acesso a

documentos e informações técnicas, entrevistas individuais ou em grupo, workshops e reuniões de trabalho.

Nosso foco será de uma ação diagnóstica com propostas de melhorias, com a implantação de ferramentas de mudanças no **aspecto comportamental**.

Nossa abordagem tem como intenção a apresentação de relatórios diagnósticos com sugestões de melhorias em relação às ferramentas de gestão, as práticas de engajamento, comunicação e percepção de risco e na necessidade de uma visão compartilhada e do alinhamento do pensamento estratégico de EHS em relação ao corporativo.