

O Guardião em Ação como Ferramenta de Segurança Pessoal nas Áreas Operacionais das Ferrovias

Gustavo Mucci¹, Erika Hourí Machado Lima¹, Vívian de Sousa Valente², Rodrigo Santiago Teixeira³, Rachel Gomes de Mello Valadao Machado⁴, Andre Duarte Linhares⁵ e João Gabriel Souza de Miranda^{6*} Dickson de Mattos⁷

¹Gerência Geral de Saúde e Segurança, Rua Sapucaí, 383, 30150-904, Belo Horizonte - MG

e-mail: gustavo.mucci@vli-logistica.com.br, erika.lima.ext@vli-logistica.com.br, vivian.valente@vli-logistica.com.br, rodrigo.santiago@vli-logistica.com.br, rachel.machado@vli-logistica.com.br, andre.linhares@vli-logistica.com.br, joao.miranda@vli-logistica.com.br*, dickson.cunha.ext@vli-logistica.com.br

Resumo O desafio de uma empresa é alinhar o comportamento de seus empregados a cultura da organização, para que desta forma o comportamento desses promova um ambiente alinhado aos valores e ao propósito adotado por ela. Na VLI o “Programa Guardião” foi desenvolvido para engajar as pessoas na prática do cuidado ativo genuíno. Auxiliando na evolução do comportamento e da maturidade de saúde e segurança, o programa promove um ambiente de trabalho seguro e propício à exposição positiva de problemas de forma alinhada com a estratégia de saúde e segurança. Para ser considerado Guardião o empregado deve exercer uma liderança em saúde e segurança que é percebida pelos colegas de trabalho, ser exemplo e referência positiva em saúde e segurança e ter como hábito incentivar a equipe a praticar segurança além do discurso e o cuidado ativo e genuíno. Todos os líderes devem valorizar esta conquista junto às equipes com o objetivo de reconhecer o empregado selecionado e estimular os demais a também almejar esta conquista, criando uma cadeia de estímulos positivos em prol da evolução de cultura de saúde e segurança. A atuação do Guardião consiste em utilizar ferramentas andragógicas de Saúde e Segurança, como por exemplo o Diálogo Comportamental, para auxiliar no aumento do nível de consciência dos empregados em relação aos riscos da atividade e como consequência, na elevação do nível de maturidade de Saúde e Segurança e para exercer este papel, ele foi submetido à uma capacitação especial com foco em percepção de risco, ferramentas andragógicas e nível de maturidade de Saúde e Segurança. Os resultados obtidos é a elevação do nível de maturidade de Saúde e Segurança e melhoria dos controles de gerenciamento dos riscos e além da redução significativa do número de acidentes

Palavras-Chaves: Gestão Comportamental na Ferrovia, Guardiões em Ação, Comportamento Seguro e Cuidado Genuíno

1. INTRODUÇÃO

A busca de um ambiente cada vez mais seguro e saudável vem sendo foco dentro das empresas. Estudos em diferentes países mostram que a maioria dos acidentes está relacionado a fatores humanos. Portanto, o fator humano deve ser constantemente observado dentro das empresas, identificando aspectos psicossociais do trabalhador e atitudes negativas que podem ocasionar um evento indesejável. A Psicologia da Segurança no Trabalho, então, surge para auxiliar na compreensão de aspectos psicossociais e o impacto destes na prevenção dos acidentes de trabalho, como também, na compreensão da relação do comportamento humano com a necessidade de se estabelecer uma cultura de segurança (Bley, 2006).

Nota-se que aumentar o rigor das normas e a segurança dos equipamentos é importante, porém, não é suficiente. É necessário entender o que leva os empregados a se acidentarem e o como é possível influenciar seus comportamentos no ambiente de trabalho.

Sendo assim, fica cada vez mais clara a importância de as organizações desenvolverem ações preventivas, ações efetivas voltadas para aspectos comportamentais, programas que visam promoção de saúde e redução de comportamento de risco. De acordo com Meliá (2007), a aplicação de programas comportamentais permite reduzir substancialmente os acidentes de trabalho e danos à saúde. São exemplos práticos: diálogos de segurança, abordagens de conscientização, treinamentos, e outras ações educativas que favorecem a aprendizagem para a prevenção utilizando a consciência, informação, o conhecimento e trocas de experiências.

As empresas com uma cultura mais evoluída e participativa dão mais espaço para o empregado exercer sua atividade de forma segura, tornando o ambiente mais saudável e sustentável. Geller (2001), citado no livro da autora Bley (2006), afirma que a cultura favorável é definida como sendo aquela em que ocorre o denominado cuidado ativo – o cuidar de si mesmo, cuidar do outro e deixar-se cuidar pelo outro. É neste tripé que

se apoia uma cultura que tem como característica essencial a prevenção, com ambiente favorável ao aparecimento de comportamentos seguros.

O artigo em questão apresenta o Programa Guardiã em Ação, criado em 2018 como uma ação preventiva implantada na VLI após recorrência de acidentes nas áreas operacionais. O intuito é fortalecer a cultura de segurança, reforçar o cuidado com as pessoas e capacitar colaboradores focados em identificar e eliminar as condições inseguras nos ambientes de trabalho. Neste sentido, o programa pretende estimular o protagonismo de cada Guardiã como agente de mudanças e desperta nos colaboradores o espírito de equipe, no qual todos são responsáveis por sua segurança e dos colegas de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 APLICAÇÃO DO PROGRAMA GUARDIÃO EM AÇÃO



Figura 1: Símbolo do programa Guardiões

O Programa Guardiã em Ação tem como principal objetivo envolver pessoas na prática do cuidado ativo genuíno, auxiliando na evolução da cultura de saúde e segurança, promovendo assim um ambiente de trabalho seguro e propício à exposição de problemas relacionados à saúde e segurança.

O Guardiã deve ser o empregado da área operacional reconhecido pelos colegas e pelo líder como uma referência em saúde e segurança. Tem uma missão de cuidar dos seus colegas de equipe e estar atento ao ambiente de trabalho orientando sobre os riscos e perigos existentes e identificados.

Eles são escolhidos anualmente pela liderança e colegas por possuírem um



diferencial diante do time de trabalho. Devem ser uma liderança percebida pelos colegas em saúde e segurança; ser exemplo e referência em saúde e segurança; criativo, inovador e persistente; motivador; proativo; forte influenciador de comportamentos seguros e incentivador da equipe a praticar segurança além do discurso e o cuidado ativo genuíno. Vale ressaltar que ser considerado líder informal e/ou referência técnica não são características para se levar em consideração para seleção do Guardião.

Portanto, para se tornar um Guardião o empregado deve passar por uma formação de conteúdos técnicos e comportamentais, englobando as ferramentas de saúde e segurança: DSS - Diálogo de Saúde e Segurança e DIAL - Diálogo Comportamental. E, ao final da formação, assinar um termo de compromisso reforçando seu papel como Guardião:

- Realizar e estimular o uso das ferramentas preventivas de Saúde e Segurança, como o DSS e o Diálogo Comportamental nas áreas operacionais, através da utilização de técnicas andragógicas;
- Trocar experiências de aprendizado com outros Guardiões;
- Auxiliar na replicação de boas práticas de Saúde e Segurança.

Tais responsabilidades são exercidas na rotina aperfeiçoando as habilidades dos Guardiões para a percepção dos riscos e observação dos aspectos comportamentais, visando elevação dos níveis de comportamentos seguros.

Periodicamente, as ações proativas realizadas pelos Guardiões são apresentadas para os líderes de forma a divulgar, reconhecer os trabalhos realizados e multiplicar as boas práticas, fomentando o empoderamento das ações preventivas no Guardião. Esta ação também provoca a aproximação dos guardiões aos demais níveis de liderança e, esta interface liderança-guardiões reforça o engajamento da equipe e contagia os demais funcionários da localidade quanto à importância de se praticar segurança, ser destaque, para que futuramente seja também escolhido como um Guardião em Ação no time.

Desta forma, ressaltando de que na VLI a vida vem em primeiro lugar e se pratica segurança além do discurso, o Programa Guardião em Ação tem um papel fundamental na mudança de cultura de Saúde e Segurança e desenvolvimento de práticas seguras em todos os sites.



Termo de Compromisso dos Guardiões

Prezado Guardião,

Na nossa empresa, a vida vem sempre em primeiro lugar, as pessoas são mais importantes que os resultados, sendo nosso maior patrimônio.

Você guardião, tem um papel fundamental para a mudança da cultura de saúde e segurança e na sensibilização na mudança de comportamento dos empregados.

Li e concordo com os compromissos do guardião, porque reconheço a importância do programa. Estou ciente de que seguir esses compromissos influenciará no comportamento dos demais empregados.

O QUE A VLI ESPERA DE VOCÊ

1. Ser exemplo
2. Estimular comportamento seguro
3. Reconhecer empregados com comportamento seguro
4. Agir em relação ao comportamento de risco
5. Evitar comportamentos sem avaliação correta dos riscos
6. Cuidar de mim
7. Cuidar dos colegas
8. Deixar que os colegas cuidem de mim

Firmo meu compromisso

Local

Nome legível do guardião

Assinatura do guardião

Figura 2: Termo de compromisso

Destaca-se que os guardiões quando formados passam a ter atribuições importantes no dia a dia:

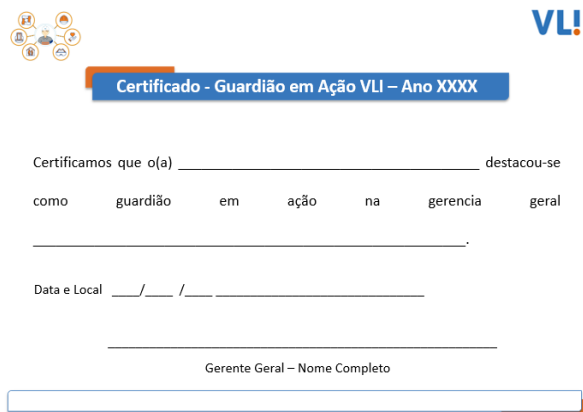
- Ser referência e exemplo em Saúde e Segurança na área;
- Realizar ações diferenciadas de Saúde e Segurança com seus líderes e colegas;
- Incentivar, motivar, envolver as equipes nas ações de Saúde e Segurança;
- Praticar o Cuidado Ativo Genuíno;

2.2 RECONHECIMENTO

A própria seleção para ser um Guardião já é um reconhecimento ao empregado escolhido e, deve ser comemorado como uma conquista. Todos os líderes devem valorizar esta nomeação junto às equipes com o objetivo de reconhecer o empregado selecionado e estimular os demais a também almejar esta conquista, criando assim uma cadeia de estímulos em prol da evolução de cultura de saúde e segurança.

Além desse reconhecimento, todo ano a Gerência Geral realiza um evento presencial de reconhecimento e empoderamento dos Guardiões com a finalidade de compartilhar

experiências e celebrar as conquistas evidenciadas através da prática das ferramentas de saúde e segurança. Neste evento é selecionado o Guardião destaque da Gerência Geral, que recebe uma certificação de Guardião do ano e é convidado a apresentar suas boas práticas no evento nacional de reconhecimento e empoderamento dos Guardiões em Ação VLI.



Certificamos que o(a) _____ destacou-se como guardião em ação na gerência geral _____

Data e Local ____/____/____

Gerente Geral – Nome Completo _____

Figura 3: Certificado do reconhecimento do guardião do ano

O evento nacional conta com a presença do Corpo Diretivo da empresa e visa tornar o programa uma das fortalezas da VLI para auxílio na evolução de cultura de saúde e segurança e prática do cuidado ativo genuíno.

2.3 GUARDIÃO MIRIM

Como já fomentado anteriormente, o Guardião em Ação é um agente de transformação de comportamento e cultura de saúde e segurança. Busca aumentar a consciência de segurança, ampliar o engajamento de todos por um ambiente mais seguro, reforçando a prática do cuidado ativo genuíno, auxiliando na evolução do comportamento e da maturidade de saúde e segurança.

O programa é uma inspiração para promoção de saúde e segurança dentro da empresa. O envolvimento das pessoas é tão intenso que despertou o desejo de multiplicar as iniciativas e estimular sua essência fora da empresa. Dessa forma, foi criado o Guardião Mirim, onde os filhos dos empregados são treinados com atividades recreativas o cuidar da Saúde, Segurança e Meio Ambiente e ensinar que eles são os Guardiões dentro de casa. Este reforça o compromisso que a VLI

tem em cuidar e preservar vidas dentro e fora da empresa.



Figura 4: Guardiões mirins

3. CONCLUSÃO

Em resumo, o programa Guardião em Ação é uma ação preventiva aplicada na VLI há 4 anos, trata-se de um programa onde o Guardião é visto pela equipe como referência de saúde e segurança e que tem como papel principal auxiliar na evolução do clima e cultura de saúde e segurança, através da utilização de ferramentas como o DSS (Diálogo de Saúde e Segurança) e o DIAL (Diálogo Comportamental) e outras ações preventivas realizadas em sua localidade.

O programa é fortemente aplicado no dia a dia, sendo respeitado por todos os empregados. É possível destacar resultados positivos, como alta aderência, melhoria da percepção de risco dos empregados nas atividades exercidas, bem como na capacidade de ajudar o próximo.

De forma detalhada, pode-se considerar como resultados alcançados dentro do Programa:

- Eliminação, redução e/ou controle dos riscos de incidentes (pessoais, materiais e ambientais);
- Engajamento das pessoas nas questões relacionadas a SSMA;
- Melhora da qualidade dos registros proativos;
- Identificação e gerenciamento de condições de riscos à segurança, saúde e meio ambiente, esforço físico;
- Evolução do clima e cultura de SSMA, empoderamento e senso de dono.

Para alcançar estes resultados, a empresa estimulou o comportamento seguro, garantindo a saúde e a segurança dos colaboradores, reforçou a importância da



prática do cuidado ativo genuíno e promoveu também um olhar diferenciado sobre as possibilidades de riscos no ambiente de trabalho.

4. AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus que permitiu que tudo isso acontecesse.

Agradeço à VLI e seus empregados que abraçaram a proposta deste programa e aplicaram com vigor a essência do guardião em ação, contribuindo para uma cultura mais forte em saúde e segurança dentro e fora da empresa.

À todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização e desenvolvimento deste programa na empresa. Assim como as pessoas que apoiaram para a realização deste artigo.

5. REFERÊNCIAS

- [1] Bley, J. Z. (2006). Comportamento seguro: a psicologia da segurança do trabalho e a educação para prevenção de doenças e acidentes. Curitiba: Editora Sol.
- [2] Dejours, C. (1999). O fator humano. Rio de Janeiro: FGV.
- [3] Dela Coleta, J. A. (1991). Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da Psicologia do trabalho, atividades de prevenção. São Paulo: Atlas.
- [4] Meliá, J.L. (2007). El factor humano en la seguridad laboral. Psicología de la Seguridad y Salud Laboral. Bilbao: Lettera Publicaciones.
- [5] Zóccchio, A. (2002). Prática da prevenção de acidentes: abc da segurança do trabalho. (7ª ed.) São Paulo: Atlas