




C A P Í T U L O 1 1

Segurança comportamental no ambiente de trabalho: uma revisão bibliográfica

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.93525241011>

Myrela Vieira de Araújo

Universidade Estadual do Maranhão
Centro de Ciências Tecnológicas

Sarah Nina de Miranda

Universidade Federal do Maranhão
Centro de Ciências Exatas e Tecnologias

RESUMO: O objetivo deste trabalho é apresentar a segurança comportamental no ambiente de trabalho, expondo um conjunto de abordagens que utilizam para atuar sobre os comportamentos dos trabalhadores, dos grupos e da própria organização, capazes de prevenir acidentes do trabalho. Para este estudo, foi utilizado quanto aos fins uma pesquisa qualitativa e exploratória, e quanto aos meios, uma pesquisa bibliográfica. As competências preventivas apresentadas para os acidentes de trabalho são criar uma cultura de segurança no local de trabalho que requer uma abordagem de equipe e uma atitude proativa dos colaboradores; aplicação da psicologia comportamental através do Behavior Based Safety; execução da Política de Saúde e Segurança do Trabalho e Método ABC.

PALAVRAS-CHAVE: Segurança comportamental. Trabalho. Acidente.

Behavioral safety in the workplace: a literature review

ABSTRACT: The objective of this work is to present behavioral safety in the workplace, exposing a set of approaches that are used to act on the behaviors of workers, groups and the organization itself, capable of preventing workplace accidents. For this study, qualitative and exploratory research was used for purposes, and bibliographical research for means. The preventive skills presented for workplace accidents are

creating a culture of safety in the workplace that requires a team approach and a proactive attitude from employees; application of behavioral psychology through Behavior Based Safety; implementation of the Occupational Health and Safety Policy and ABC Method.

KEYWORDS: Behavioral safety. Work. Accident.

INTRODUÇÃO

O Brasil apresenta índices preocupantes no que se refere à prevalência de acidentes do trabalho (Costa et al., 2013). Segundo Campos (2006), na literatura técnica, constata-se referências a acidentes como eventos de causas remotas e desconhecidas, acontecimentos não planejados, não previstos, ocorrências não intencionais. Há também referências de que, no imaginário de trabalhadores, os acidentes são considerados como consequências de falta de sorte, de azar ou, ainda, de descuidos das próprias vítimas.

De acordo com França (2010), fatores capazes de desencadear acidentes do trabalho encontram-se presentes na situação de trabalho muito tempo antes de ocorrer. Dessa forma, tratam-se de fenômenos previsíveis, embora não seja possível prever exatamente quando ocorrerão e qual ou quais trabalhadores serão atingidos. E, sobretudo, podem ser prevenidos por meio de neutralização ou de eliminação dos fatores capazes de desencadear-los (LIMA, 2013). Em empresas de segmentos da indústria, nota-se que existem situações em que os trabalhadores utilizam os EPIs e dispositivos de trabalho necessários a realização da atividade, conforme método planejado no processo da empresa, mas diante dessa situação de trabalho normal, apresenta-se no quadro acontecimentos de incidentes e acidentes de trabalho (SIMIONI; PATROCÍNIO, 2015).

Segundo Spector (2003), ao analisar os vários aspectos referente ao acidente do trabalho, percebe-se que o enfoque psicológico aparece como um dos maiores fatores para que estes ocorram. Os comportamentos inseguros e indesejáveis, bem como a percepção dos trabalhadores sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho, têm grande influência na ocorrência de acidentes de trabalho. Se o objetivo é diminuir a sinistralidade laboral, é fundamental investir no desenvolvimento de comportamentos de segurança (PACHECO, 2012).

A segurança comportamental refere-se à aplicação dos conhecimentos de diversas áreas que estudam o comportamento humano como a psicologia, ergonomia, pedagogia, higiene e segurança do trabalho. Esta segurança comportamental tem como objetivo, compreender, mudar, manter padrões de comportamento nas organizações, com o objetivo de torná-los capazes de prevenir acidentes de trabalho (SIMIONI; PATROCÍNIO, 2015).

Dessa forma, a presente pesquisa propõe apresentar uma revisão bibliográfica sobre a segurança comportamental no ambiente de trabalho e expor um conjunto de abordagens que utilizam para atuar sobre os comportamentos dos trabalhadores, dos grupos e da própria organização capazes de prevenir acidentes do trabalho. Para elucidar o objetivo da pesquisa, utilizou-se como recurso metodológico, a pesquisa bibliográfica, realizada por meio de materiais já publicados na literatura e artigos científicos divulgados no meio eletrônico.

DESENVOLVIMENTO

Acidentes de Trabalho

Segundo o Ministério Público do Trabalho (2021), o Brasil é um dos países com maior número de mortes e acidentes de trabalho no mundo, com uma crescente de 30% de 2020 para 2021. Os principais motivos de afastamentos são lesões graves, como fraturas, amputações, ferimentos, traumatismos e luxações (MATHIAS, 2019). Simonelli (2016) afirma este cenário no Brasil é reforçado devido algumas situações, como: a atuação das instituições de defesa dos trabalhadores que é insuficiente, a atuação limitada dos departamentos de segurança das empresas, e principalmente aos comportamentos inseguros.

O conceito legal de acidente de trabalho, conforme o Artigo 19º da lei 8.213/91 da Legislação Previdenciária:

Acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (Legislação Previdenciária, 1991).

Este conceito tem o objetivo de apontar o acidente para instituições governamentais. Com isso, omite uma perspectiva do meio ambiente e de perdas materiais (JUNIOR, 2011). Ainda de acordo com o conceito prevencionista, relatado no manual de prevenção de Acidentes para componentes da CIPA, transmitido pelo SENAI:

O acidente de trabalho é qualquer ocorrência não programada, inesperada, que interfere ou interrompe o processo normal de uma atividade, trazendo, como consequência, isolada ou simultaneamente, danos materiais e lesões ao homem (Manual da CIPA – SENAI, 2006).

O acidente de trabalho não é visto apenas como resultante de uma lesão visível ao trabalhador, pois existem doenças profissionais e do trabalho que afetam tardiamente a saúde do trabalhador, as quais podem surgir em consequência das condições inseguras oferecidas pelo empregador no ambiente laboral e pelo ato inseguro provocado pelo empregado quando este tem conhecimento das normas de segurança (LIMA, 2013). Scaldelai et al. (2009) conceitua:

O acidente de trabalho é todo aquele resultante do exercício do trabalho, isto é, cuja ocorrência se verifique na execução do trabalho ou enquanto o empregado é considerado no seu desempenho, ainda que, em certos casos, fora do respectivo lugar e horário.

Scaldelai et al. (2009) ressalta também o conceito de acidente de trabalho sob a ótica prevencionista, definido como qualquer ocorrência que interfere no andamento normal do trabalho, pois não é apenas o homem que está envolvido no trabalho, também estão presentes os fatores de produção, como máquinas, ferramentas, equipamentos e tempo.

No Brasil, as empresas que empregam trabalhadores de acordo com as regras preconizadas na Consolidação das Leis do Trabalho adotam definição jurídica de acidente do trabalho constante na legislação previdenciária: “aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (LIMA, 2013). Dessa forma, ocorrido um acidente em que a vítima é vinculada ao seguro de acidente do trabalho, o Departamento de Pessoal da empresa emite Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), encaminhada à Previdência Social, com cópia para outros organismos públicos. Além disso, por força de obrigações definidas na legislação trabalhista vigente, setores da empresa procedem à investigação do acidente (LIMA, 2013).

A NBR 14280 (2023) segue conceito análogo à da legislação, apesar de especificar também a eventos sem vítimas: “Acidente de trabalho é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou de que decorre risco próximo ou remoto dessa lesão”.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2015) através de dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2,34 milhões de pessoas morrem a cada ano em acidentes de trabalho e os custos estimados em termos globais sucederam 2,8 trilhões de dólares. No Brasil, em 2013, foram registrados mais de 715 mil casos, número que se estima ser muito maior devido subnotificação, colocando o Brasil na 4ª posição no ranking mundial (MATTIAZZO, 2016).

Uma das principais limitações da abordagem tradicional sobre os acidentes de trabalho é a sua consideração sobre a exposição do ser humano apenas a perigos concretos e visíveis que causam danos ao corpo como os acidentes com cortes, quedas, torções nos pés, pancadas na cabeça, entre outros (GARRIGOU et al., 2007). São ignorados os riscos não visíveis como a sobrecarga gerada pelo tratamento de informações, excesso de responsabilidades, ritmo intenso de trabalho, formas de supervisão, remuneração inadequada, horas extras abusivas, entre outras. A representação do ser humano e do perigo tem uma limitação por considerar somente

os agravos à saúde relativos à integridade física, tanto as doenças profissionais como os acidentes, e são subestimadas ou até mesmo ignoradas as dimensões cognitivas inerentes a todo trabalho (SOARES; FILHO, 2015).

Heinrich (1931) aponta uma Teoria dos dominós, definindo o acidente como causado por alguma coisa anterior ao acidente em si. Segundo o autor, onde há pessoas, o acidente poderá ocorrer, sendo ele nunca por acaso. Sua causa pode ser explicada porque o homem não é devidamente preparado, comete muitos atos inseguros ou existem condições inseguras que comprometem sua segurança. Dessa forma, o autor apresenta o acidente como resultado de uma seqüência linear de eventos que podem ser comparados com cinco pedras enfileiradas de um jogo de dominós em pé, sendo elas o ambiente social, (questões relacionadas à personalidade do trabalhador), causa pessoal (falha humana durante a realização do trabalho), ato inseguro – condição insegura (causa mecânica), acidente e lesão (SOARES; FILHO, 2015).

A visão contemporânea dos acidentes retira o foco do trabalhador enquanto culpado pelo acidente e engloba o sistema no qual ele está inserido. A partir dessa visão sistêmica, é considerado que, em um processo produtivo, há variações humanas e também na produção requerendo regulações constantes por parte do trabalhador. O trabalho é visto como um conjunto de aspectos materiais, organizacionais e subjetivos. Nesse contexto, o trabalhador está sempre fazendo prevenção a partir de modificações em seus comportamentos cotidianos para enfrentar os desafios das situações laborais. Nessa perspectiva, o acidente deixa de ser considerado apenas como erro humano, isto é, centrado nas demandas cognitivas, perceptuais e fisiológicas dos trabalhadores para ser considerado um evento inserido em um sistema (SOARES; FILHO, 2015).

Segurança Comportamental

Trabalhar com pessoas é administrar e conviver com emoções e comportamentos conscientes e inconscientes, sujeitos às mais diversas influências internas e externas. Esta consideração tem o propósito de identificar e compreender como a dinâmica deste meio pode conduzir a uma acidente (ANTUNES, 2018). Os fatores emocionais são presentes no ambiente de trabalho, seja por questões adversas ou preocupações que desvie a atenção do colaborador no momento de executar a tarefa, contribuindo para um comportamento inseguro sem ao menos perceber (DINIZ, 2022).

Segundo Robbins (2002), as atitudes dos colaboradores têm três componentes que afetam o comportamento no trabalho, um cognitivo, ligado à convicção, um afetivo, ligado à emoção e um comportamental, ligado a alguém ou a alguma

coisa. Sendo assim, o comportamento humano está baseado em componentes predefinidos que por sua vez podem favorecer a investigação de acidentes, buscado identificar a causa raiz. Ao culpar os trabalhadores pelos acidentes que sofrem, se faz necessário o uso da segurança comportamental, que serve para proteger as empresas e profissionais dos ônus, tanto financeiros quanto jurídicos, provocados pelos acidentes, uma vez que a responsabilidade é transferida aos próprios trabalhadores (SIMONELLI et al., 2016).

Profissionais do campo da segurança, empresas de prestação de serviços e grandes corporações brasileiras têm utilizado o termo segurança comportamental para referir-se ao conjunto de estratégias que utilizam para atuar sobre os comportamentos dos trabalhadores, dos grupos e da própria organização, com o objetivo de torná-los capazes de prevenir acidentes de trabalho (JÚNIOR, 2011). A questão da segurança comportamental está relacionada à “o que e como fazer para que as pessoas se cuidem enquanto trabalham”. Ela se refere à aplicação dos conhecimentos científicos da Psicologia Comportamental na segurança do trabalho, com foco nos comportamentos observáveis, enfatizando o comportamento seguro e não a punição ao trabalhador que agiu de forma insegura (SOARES; FILHO, 2015).

A segurança comportamental é a abordagem multidisciplinar que visa estudar as ações humanas a partir da análise da capacidade dos indivíduos ou grupos para identificarem os perigos e controlarem os riscos existentes em um dado local e contexto, atuando através de um conjunto de modelos, métodos, técnicas e ferramentas que visam motivar atos seguros, de forma a eliminar ou reduzir a possibilidade de ocorrência de eventos indesejáveis para as pessoas e sociedade (DUARTE, 2020). Para Simioni e Patrocínio (2015), a segurança comportamental tem como objetivo, compreender, mudar, manter padrões de comportamento nas organizações, sendo uma forma diferenciada para poder trabalhar diretamente com os funcionários. É uma ação observável de uma pessoa, o que uma pessoa fala ou faz e qualquer atividade e resposta sobre esta.

O objetivo de qualquer ferramenta de segurança é a prevenção de perdas que ocorrem com acidentes ou incidentes, afirmando-se que a segurança com base no comportamento é um meio eficaz de atuação com melhoria contínua, pois permite remover as causas de perdas. Visto que não se busca atuar somente nos efeitos e soluções imediatas, mas atua-se no processo de gestão comportamental de forma a alcançar resultados duradouros, permitindo alcançar novos níveis de desempenho em segurança (LIMA, 2013). Bley (2020), ao se referir a uma cultura de segurança total, o autor aborda três tópicos que necessitam domínio e atenção para considerar que a segurança está sendo abordada como um valor para organização, sendo eles os fatores ambientais; os fatores pessoais e os fatores comportamentais. Para ele, os

fatores pessoais e comportamentais representam a dinâmica humana da segurança ocupacional, complementada e inter-relacionada com os fatores ambientais.

Entretanto, a atuação das organizações sobre os comportamentos do trabalhador em relação aos riscos do seu trabalho tem enfrentado alguns obstáculos como: reduzida oferta de profissionais adequadamente capacitados para lidar com comportamento humano em segurança; intervenção de profissionais de outras áreas de conhecimento sobre o comportamento, sem o devido preparo técnico-científico; julgamento de profissionais, de diferentes áreas de conhecimento, de que o comportamentalismo tem como propósito controlar os trabalhadores (BLEY, 2020).

Desenvolvimento de Competências Preventivas

Segundo o conceito de Krause (1994) para melhoria contínua da segurança no trabalho, da prevenção e da redução dos acidentes, é primordial se concentrar na identificação e controle dos fatores antecedentes. Então, se o comportamento humano no trabalho é um fator chave na ocorrência de acidentes ocupacionais, torna-se muito importante o seu entendimento através de ferramentas de análises, buscando o conhecimento adequado para implantação de programas de prevenção e desenvolvimento da cultura de segurança (MATTIAZZO, 2016).

Criar uma cultura de segurança no local de trabalho, requer uma abordagem de equipe e uma atitude proativa de todos para aprender com indicadores de condições inseguras e reconhecer comportamentos inseguros, buscando sempre melhorar continuamente (SOUZA, 2018). A cultura de segurança é um conjunto de atitudes e costumes compartilhado por um grupo de pessoas e planejado para diminuir e evitar determinados riscos, geralmente elaborada pela gestão de saúde e segurança do trabalho e torna-se necessário que esta equipe tenham o pleno conhecimento da rotina da empresa de forma a terem condições de estipular as iniciativas corretas de prevenção (SOUZA, 2018).

Uma forma de reduzir a exposição a situações de risco é através do Behavior Based Safety (BBS), um termo inglês que significa segurança baseada no comportamento ou segurança comportamental. É uma aplicação da psicologia comportamental para promoção da segurança no trabalho usando o envolvimento dos trabalhadores, em complemento com as técnicas de gestão da segurança e da qualidade que permite identificar indicadores deficientes, determinando os comportamentos críticos que expõem os trabalhadores ao acidente e à doença. Com estes dados são criadas soluções ao nível do comportamento (DUARTE, 2020).

De acordo com Pereira (2014), a melhoria do desempenho de segurança permite às equipes de trabalho identificar os comportamentos que são críticos para o desempenho da segurança; obter feedback em via dupla: dar e receber; remover as

barreiras do sistema de gestão para melhoria contínua. Silva (2006) afirma que para aumentar os comportamentos seguros, deve-se dar mais destaque às formas seguras de se trabalhar e passar feedback positivo sempre que alguém estiver cumprindo as normas de segurança, dando assim o exemplo para os demais. A partir do momento em que o colaborador é reconhecido pelos seus atos de comportamento seguro, aquilo torna a ser um padrão de vida, ele se sente mais motivado a continuar agindo desta forma e uma ótima influência para seus pares de trabalho (DINIZ, 2022).

A Política de Saúde e Segurança do Trabalho (PSST) estimula e permite um conjunto de programas, responsabilidades e ações para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, baseado nas prioridades como: proporcionar condições dos funcionários evoluírem continuamente através de treinamentos e especializações sobre segurança; melhorar continuamente o desempenho e gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO); atender à legislação e outros requisitos de SSO aplicáveis (SOUZA, 2018).

GIACOMINI et al. (2022) afirma que segurança comportamental deve possuir os seis pilares em sua implantação, a primeira é a avaliação da maturidade da cultura de segurança, que serve para que se identifique os pontos de melhoria existentes e onde deve-se focar primeiro no ambiente de trabalho. A segunda é a liderança efetiva, caracterizado por fazer com que os líderes da empresa sejam os principais exemplos do processo. A terceira é a propriedade, fase onde começa-se a envolver mais os colaboradores gradativamente a fim de cumprir o objetivo de melhoria a segurança.

O quarto pilar é o feedback, definido como uma avaliação dada aos colaboradores para que sejam mostrados os resultados alcançados e ajustar comportamentos que ainda não estão de acordo como os padrões de segurança. O quinto pilar é a análise sistêmica, etapa caracterizada para que sejam identificados os fatores sistêmicos que podem gerar risco, permitindo que as ações de melhoria sejam aplicadas. O último pilar são as ações baseadas em dados que são ações que serão tomadas e ajustadas conforme o contexto da empresa para que não haja planos que estejam fora da realidade possível de execução (GIACOMINI et al., 2022).

Existe um outro método definido como ABC, iniciais dos elementos básicos em inglês de A – Antecedents, B – Behaviour, C – Consequences, para a gestão de comportamentos seguros e que tem por base teórica a análise experimental do comportamento conhecida por Behaviorismo, desenvolvida por Burrhus Frederic Skinner, psicólogo americano formado em Harvard (DUARTE, 2020).

Segundo Skinner (1974), citado por Areosa & Augusto (2012), existem dois pilares explicativos para o comportamento humano, os quais se traduzem por antecedentes – acontecimentos antes do comportamento de preocupação, e consequências – acontecimentos após a demonstração do comportamento. Dessa

forma, o método ABC da segurança comportamental possui os pressupostos de identificar os comportamentos críticos, contrários ao processo de segurança; identificar os ativadores que estão na base desse comportamento inseguro e retirá-los do processo; estabelecer ativadores para comportamentos seguros, através da criação de cenários onde seja efetuada uma projeção de sequências negativas e positivas para cada comportamento e reforçar positivamente os comportamentos desejados (DUARTE, 2020).

O reforço positivo dos comportamentos tem o objetivo de ressaltar os comportamentos desejados, **incluindo todos aqueles elementos que aumentam a probabilidade do aparecimento de alguma resposta**, ou seja, todas as ferramentas que ajuda a consolidar um comportamento e fazê-lo apresentar-se com mais frequência (ACKERMAN, 2019). O reforço de comportamento positivo é uma favorável ferramenta para estimular a atitude esperada da equipe, melhorando o clima organizacional. Exemplos de reforços positivos podem ser a valorização das boas práticas, criação de rotinas de feedbacks, realização de recompensas financeiras e motivacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade de qualquer instrumento de segurança é a prevenção de perdas que verifica-se em acidentes ou incidentes, sendo a segurança fundamentado no comportamento um mecanismo eficaz de desempenho com melhoria contínua, uma vez que não atua exclusivamente em resultados imediatos, mas em soluções duradouras, possibilitando atingir novos níveis de desempenho de segurança.

Dessa forma, através da gestão comportamental, é possível alcançar o empenho dos trabalhadores na viabilização de esforços para transformações na segurança, desenvolvendo métodos que trabalhem de maneira positiva nas situações de trabalho, como a criação de uma cultura de segurança no local de trabalho; aplicação da psicologia comportamental através do Behavior Based Safety; execução da Política de Saúde e Segurança do Trabalho e Método ABC.

Entretanto, algumas limitações podem impossibilitar uma mudança na cultura de segurança no trabalho quanto ao comportamento, como a falta de engajamento dos funcionários, uma vez que o processo de mudança da cultura é demorado, e também a volta de antigos hábitos dos colaboradores. Em virtude disso, a participação efetiva de todos os trabalhadores é necessária para um sucesso no andamento das atividades e funcionamento dos programas da segurança do trabalho, visto que este instrumento tem a finalidade de reduzir os riscos de acidentes do trabalho.

Ademais, este estudo permite um apoio para pesquisas futuras relacionadas a implantação da segurança comportamental em empresas, tendo assim, como indicação para trabalhos futuros, dados sobre o estresse como origem do problema

da aplicação da segurança comportamental; desvios em função de processos ou atividades similares de produção; a função da segurança comportamental na melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ACKERMAN, C. Positive reinforcement in psychology. *Positive Psychology*, 2019. Disponível em: <https://positivepsychology.com/positive-reinforcement-psychology/#:~:text=Positive%20reinforcement%20refers%20to%20the,that%20the%20behavior%20will%20>

ANTUNES, R. C. **Sistema de gestão de Segurança do Trabalho baseado em ferramentas para o desenvolvimento da cultura de segurança**. 85 f. Monografia (Pós-graduação em Engenharia de segurança do trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

AREOSA, J.; NATIVIDADE, A. Segurança e saúde comportamental: reflexões preliminares. **Repositório**, p. 33-35, 2012.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Cadastro de acidente do trabalho: procedimento e classificação**. NBR 14280. Rio de Janeiro, 2001.

BLEY, J. Z. **Comportamento Seguro: Psicologia da Segurança no Trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes**, 2ª ed. Curitiba: Editora Sol, 2020.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social e da outras providências. Disponível em www.senado.gov.br. Acesso em: 13 de março de 2024.

CAMPOS, A. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: Uma nova abordagem**, 10ªed. São Paulo: Editora Senac, 2006.

COSTA, D. et al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 11-21, 2013.

DINIZ, E. S. **Ferramentas de segurança do trabalho como parte fundamental para o desenvolvimento do comportamento seguro**. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia de Produção) – Faculdade de Engenharia de Resende, Resende, 2022.

DUARTE, S. I. G. **Segurança comportamental na Construção Civil**. Dissertação (Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho) – Instituto Superior de Educação e Ciências, Lisboa, 2020.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

GARRIGOU et al. **Contribuições da ergonomia à prevenção dos riscos profissionais**. In: FALZON, P. Ergonomia. São Paulo: Editora Blucher, 2007.

GIACOMINI, A. A. et al. **Redução de riscos e acidentes de trabalho aplicando a segurança baseada em comportamentos**. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Anhembí Morumbi, São Paulo, 2022.

HEINRICH, H. W. **Industrial accident prevention: a scientific approach**. 5ªed. New York: McGraw-Hill, 1931.

JUNIOR, C. R. C. **Gestão da segurança do trabalho: a abordagem comportamental no ambiente industrial**. 77 f. Monografia (Bacharel em Administração) – Faculdade 7 de setembro, Fortaleza, 2011.

KRAUSE, T.R. Safety and quality: Two sides of the same coin (TF). **Behavioral Science Technology Inc**, v. 27, n. 10, p. 51-55, 1994.

LIMA, K. S. F. **Segurança comportamental: formas de sensibilização para a prática da segurança no trabalho**. 101 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Processos Construtivos e Saneamento Urbano) – Universidade Federal do Pará, Santarém, 2013.

MATHIAS, M. A Ponta do Iceberg. EPSJV/Fiocruz, 2019. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/a-ponta-do-iceberg>. Acesso em: 13 de março de 2024.

MATTIAZZO, R. C. **Análise comportamental de um acidente em uma indústria de embalagens**. Monografia (Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br>. Acesso em: 13 de março de 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Acidentes de trabalho e mortes acidentárias voltam a crescer em 2021**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://prt2.mpt.mp.br/964-acidentes-de-trabalho-e-mortes-acidentarias-voltam-a-crescer-em-2021>. Acesso em: 19 de março de 2024.

PACHECO, C. **Percepção de Risco e Comportamentos Seguros**. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho) - Instituto Politécnico de Setúbal, 2012.

PASSUELO, C. Segurança Comportamental. Disponível www.dnvba.com/.../Apresentação%20Segurança%20Comportamental.pdf. Acesso em: 13 de março de 2024.

PEREIRA, A. L. P. **Segurança Comportamental na Indústria Cimenteira**. Dissertação (Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho) - Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2014.

SCALDELA V. S.; OLIVEIRA C. A. D.; MILANELI E.; OLIVEIRA J. B. C.; BOLOGNESI P. R. **Manual Prático de Saúde e segurança no trabalho**. 1ªed, São Caetano do Sul: Yendis Editora, p. 458, 2009.

SILVA, D. C. **Um sistema de gestão da Segurança do Trabalho alinhado à produtividade e à integridade dos colaboradores**. 57 f. Monografia (Graduação de Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2006.

SIMIONI, A. F.; PATROCÍNIO, A. B. Segurança comportamental em ambientes de trabalhos. REGENT: Revista Eletrônica de Gestão, Engenharia e Tecnologia da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba, v. 1, n. 1, p. 1 – 16, 2015.

SIMONELLI, A. P., et al. Influência da segurança comportamental nas práticas e modelos de prevenção de acidentes do trabalho: revisão sistemática da literatura. **Saúde e sociedade**, v. 25, n. 2, p. 463-478, 2016.

SKINNER, B. F. **About behaviorism**. New York: Alfred A. Knopf, 1974.

SOARES, E. B.; FILHO, W. R. C. Olhares sobre a prevenção dos acidentes de trabalho. **Produto & Produção**, vol. 16 n.4, p. 84-103, 2015.

SOUZA, F. **Desenvolvendo a segurança comportamental no âmbito industrial**. 13 f. Trabalho de Conclusão de curso (Especialização em Engenharia e Segurança) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2018.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Trad. Solange Aparecida Visconte. São Paulo: Saraiva, 2003.