

A Importância da Gestão das Pessoas para a Segurança de Processos

Kauana Martins Iglesias¹, Vivian Fernanda Mendes Merola¹, Paulo Cesar Pimenta²

¹Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho – Universidade Católica de Santos.

²Saúde Segurança e Meio Ambiente YARA

E-mail: kauanaiglesias@outlook.com

Resumo: A segurança de processos foi elaborada para dar maior confiabilidade às indústrias na questão de prevenção de acidentes maiores, após a convenção nº174 da Organização Internacional do Trabalho. É dividida em diversos temas, concomitantes, que podem ser realizados durante o ciclo de produção industrial. Destes temas, dois se sobressaem devido ao impacto durante sua implementação, sendo eles: Gerenciamento de Mudança e Gerenciamento de Riscos. O Gerenciamento de risco é caracterizado pelas etapas de planejamento, identificação, análises quantitativas e qualitativas, planejamento de respostas e monitoramento através de vários métodos empregáveis e próprios para cada tipo de empresa. Na fase de monitoramento do risco há uma constante preocupação quanto aos *stakeholders*, devido aos diversos riscos de falha associados ao seu tipo de comportamento. Através do gerenciamento de pessoas, são analisados a personalidade e os talentos para definição de treinamentos, elaborados pelo departamento de recursos humanos e de psicologia. Porém, na segurança de processos, essa administração se dá através do gerenciamento de mudança, no qual coordena todas as alterações de procedimentos, pessoas e instalações, previamente autorizadas por um comitê multidisciplinar e pelos gestores da área. O objetivo do presente trabalho é abordar o gerenciamento de pessoas com base nas literaturas nacionais e internacionais acerca do tema. Conclui-se que por mais que sejam estabelecidos parâmetros, há ainda a dificuldade por parte das empresas em colocar líderes e gestores aptos a analisar competências e acompanhar os trabalhadores durante as mudanças essenciais da organização.

Palavras-Chave: Segurança de Processos, Gerenciamento de Riscos, Gerenciamento de Mudança, Gerenciamento de Pessoas

The Importance of Managing People in Process Security

Abstract: Process Safety Management came to guide companies in the issue of prevention of major accidents, following Convention No. 174 of the International Labor Organization. It is divided into several concomitant themes that can be realized during the industrial production cycle. Of these, two stand out due to the impact during their implementation, being: Management of Change and Risk Management. In Risk management there is planning, identification, quantitative and qualitative analyzes, response planning and monitoring through various employable methodologies and appropriate for each type of company. In the risk monitoring phase, there is constant concern about stakeholders, due to the various risks of failure associated with their type of behavior. Through the management of people, the personality and talents for training definition are analyzed, elaborated by the department of human resources and psychology. However, in process security, this administration takes place through Management of Change, in which it coordinates all changes in procedures, people and facilities previously authorized by a multidisciplinary committee and the area managers. The objective of the article is to approach the management of people based on national and international literature on the subject. It is concluded that, although parameters are to be followed, there is also the difficulty of companies in putting leaders and managers

able to analyze competencies and accompany the workers during the essential changes of the institution.

Keywords: Process Safety Management, Risk Management, Management of Change, Stakeholders

Introdução

No decorrer do crescimento industrial, houveram diversos acidentes devastadores como o acidente de *Seveso* (Milão) onde ocorreu o vazamento de diversos galões de dioxina, contaminando 320 hectares atingindo tanto milhares de pessoas quanto animais; o desastre de *Bhopal* (Índia) no qual 40 toneladas de gases tóxicos de origem pesticida vazaram da *Union Carbide* matando diversas pessoas e incapacitando trabalhadores e o acidente nuclear de *Chernobyl* (Ucrânia) com vazamento de material radioativo na atmosfera, contaminando diversas outras regiões da antiga União Soviética. A partir disso foram publicados diversos padrões e regulamentos de segurança como a Diretiva de Seveso I, na Europa; a *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), *Environmental Protection Agency* (EPA), o Sistema de gerenciamento chamado *Control of Major Accident Hazard* (COMAH), *American Petroleum Institute* (API) e o principal deles, marcando o ano de 1993, a convenção de número 174 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o tema “prevenção de acidentes industriais maiores” que estabelece medidas preventivas, para a redução de riscos e consequências dos mesmos. No Brasil, a iniciativa de sensibilização das empresas para implantação do programa de atuação responsável, em 1992, foi através da Associação Brasileira da Indústria Química (ABIQUIM), porém somente em 2001, foi adotado o regulamento previsto pela convenção [1].

[2] definem que a segurança na indústria de processo pode ser dividida em duas categorias, sendo elas, Segurança ocupacional e Segurança de processos. A segurança ocupacional utiliza questões relacionadas com acidente de trabalho e doenças ocupacionais e a Segurança de processos refere-se à prevenção de acidentes causados nos processos produtivos das indústrias.

Objetivo

O presente estudo tem como principal objetivo abordar o gerenciamento das pessoas com base nos estudos de segurança de processos para identificar boas práticas e as principais dificuldades na implementação.

Desenvolvimento

Também conhecida como *Process Safety Management* (PSM), a gestão de segurança de processos pode ser aplicada em todo o ciclo de vida de uma planta ou instalação para garantir uma administração de forma segura e um alcance de níveis aceitáveis para risco global de negócios [3].

A segurança de processos é dividida em quatro pilares, que são: comprometimento com a segurança de processos, o entendimento de perigo e risco, gestão de risco e o aprendizado com a experiência. Concentrar-se nesses pilares permite a melhora da eficácia da segurança de processos na redução da frequência e da gravidade de acidentes além da aprimoração do desempenho ambiental, comercial, e de segurança do trabalho a longo prazo [4].

A relação entre o gerenciamento do risco e das circunstâncias do projeto tem como maior influência a percepção do risco e do sucesso das partes interessadas, conhecidas como *Stakeholders* [5].

O *stakeholder* é todo aquele que contribui para uma organização oferecendo seus serviços e garantindo a operação do negócio. Eles estão dispostos a continuar investindo seus recursos à medida em que obtenham retornos e resultados satisfatórios de seus investimentos, sendo assim fundamentais para o sucesso da empresa. Existem diversos tipos de *stakeholders*, sendo o colaborador como o mais conhecido entre as empresas [6].

A gestão de pessoas refere-se a práticas e políticas necessárias para administrar o trabalho das pessoas, buscando agregar talentos a organização, treinar e desenvolver talentos, proporcionar condições de trabalho e melhorar a qualidade de vida do trabalho para o sucesso no desenvolvimento organizacional e do capitalismo intelectual. Os objetivos das organizações são diferentes dos objetivos de cada pessoa, porém elas devem contribuir para a eficácia organizacional através do alcance desses objetivos, da competitividade, do treinamento, motivação através do reconhecimento, liberdade e autonomia para tomada de decisões [6].

Sendo assim, elas devem estar envolvidas no procedimento da gerência de risco, pois ao criar consenso e estímulo da comunicação entre eles, há um acréscimo positivo na performance, sendo crucial para o sucesso dos projetos [7].

Na Segurança de processos, o gerenciamento de pessoas se faz através do *Management of Change* (MOC) ou Gestão de Mudança. O MOC é um processo de análise

sobre o impacto da mudança de processo, pessoas e instalações, para impedir que as implementações não resultem em um risco novo ou que o risco de perigo existente para funcionários, público, ou para o meio ambiente, tenham aumentado [4].

Para que a gestão de mudança seja bem-sucedida, deve-se realizar um mapeamento adequados dos procedimentos da empresa, além de verificar a cultura, a liderança e o capital humano [8] aumentando assim, a eficácia organizacional e com isso, uma chance maior de sobrevivência da empresa [9].

O MOC também inclui medidas para ajudar a assegurar que o pessoal potencialmente afetado seja notificado da mudança. Esses trabalhadores afetados pela mudança passam por uma série de treinamentos especializados para garantir os padrões mínimos, manter competências e qualificá-los para a nova realidade [4].

Para que os treinamentos sejam feitos de forma eficiente, deve-se definir as competências para cada função ajustando-as as necessidades do colaborador. É realizada uma matriz de competências, para que se monitore o rendimento do colaborador, o tempo de experiencia para a função e distribuindo níveis para cada objeto em análise. Uma vez definida, a matriz de competências deve ser dinâmica, oferecendo treinamentos e avaliações periódicas a fim de identificar os pontos nos quais o colaborador necessita ajustar para desempenhar bem a sua função [1].

Conclusão

A cultura da empresa é derivada por diversas variáveis, sendo o mais importante o comportamento diante as metas e o comportamento do colaborador na propagação dos valores e da visão organizacional. Quando a instituição chega a um patamar cultural elevado, a segurança do trabalho cresce junto, mas até o alcance desse estágio a empresa deve compreender sua excelência por meio de treinamentos eficazes, do acompanhamento do desenvolvimento da competência do empregado e do envolvimento dos gestores e líderes na comunicação dos riscos e nos procedimentos seguros. Por mais que o gerenciamento de pessoas seja uma responsabilidade do setor de Recursos Humanos e da Psicologia, especialmente na hora da contratação de novos funcionários, deve-se ter a participação da Segurança do Trabalho para a maximização da prevenção de riscos e diminuição de possíveis falhas humanas. Sugere-se também a criação de um meio de comunicação mais assertivo com os trabalhadores, para que eles se sintam confortáveis para propor melhorias nos processos da empresa, visto que eles saberão dizer com exatidão quais são os problemas e dificuldades encontradas no setor de trabalho.

Referências

1. Silva, E – Gerenciamento do risco: Como implantar uma gestão eficaz para reduzir os acidentes de processo no setor industrial, 2ª edição, Salvador, 2018
2. Diniz, A; Almeida, A; França, S – Desenvolvimento de programa de segurança de processo: um caso de sucesso entra a Braskem e a dnv. In: Conferência latino-americana de segurança de processo, 2., 2010 disponível em: <https://www.rsem.com.br/desenvolvimento-de-programa-de-seguranca-de-processo-um-caso-de-sucesso-entre-a-braskem-e-a-dnv/> acesso 18/11/2018 às 13hrs
3. Souza, R; Lima, A; Lima, G – Gestão de Desempenho em segurança de processo: Estudo de caso em uma empresa de energia – 2013 disponível em: www.journaldatabase.info/download/pdf/gestao_desempenho_seguranca_processo acesso 17/01/2019 às 17hrs.
4. Diretrizes para segurança de processos baseado em risco/ *Center for Chemical Process Safety* (CCPS); Tradução Petrobras/ Recursos Humanos/ Universidade Petrobras – 1ed. – RJ, interciencia,2014
5. Bakker, K; Boonstra, A; Wortmann, H. *Does risk management contribute to it project success? A meta- analysis of empirical evidence. International Journal of Project Management.* V.28, n.5 p.493-503, 2010 <http://web.nchu.edu.tw/pweb/users/arborfish/lesson/10489.pdf> acesso 14/11/2018 as 16hrs
6. Chiavenato D. – Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações 4ª edição, editora Manole, Barueri, SP, 2014
7. Dey, P; Kinch, J; Ogunlana, S, 2007 – *Managing risk in software development projects: a case study. Industrial Management and data systems* disponível em: https://www.researchgate.net/publication/220672504_Managing_risk_in_software_development_projects_A_case_study acesso 19/12/2018 às 20hrs
8. Marques, J – Gestão de mudança em organizações, 2018 disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/gestao-mudanca-organizacoes/> acesso 20/11/2018 às 17hrs
9. BRESSAN, C. L. Mudança Organizacional: uma visão gerencial. In: I Seminário de Gestão de Negócios, 2004, Curitiba. I Seminário de Gestão de Negócios - FAE, 2004. v.1.