



Preven[®]
Control



Smart OSH

LIVRO BRANCO

Observações Preventivas de Segurança



Índice

01	Introdução e elementos essenciais	3
02	Mas quais são os objetivos fundamentais de um processo de OPS?	7
03	E quais são as fases fundamentais de um processo OPS bem sucedido?	8
04	Elementos essenciais para Organizadores do processo de OPS	11
05	Três níveis clássicos de competência no processo OPS	14
06	Análise ‘Travões e Motores’ do processo de OPS	16
07	A importância de um registo adequado das OPS	18
08	Oferta de serviços	20

01

Introdução e elementos essenciais

Este documento foi elaborado com base na teoria da Segurança Baseada no Comportamento, que, por sua vez, pode ser integrada numa metodologia de trabalho mais global denominada **Segurança Baseada na Organização (SBO)**. A SBC é um processo que gere os Valores, Crenças e Comportamentos de uma organização graças ao **Compromisso visível** da direção ao mais alto nível e à **participação efetiva** dos Quadros intermédios e Operadores nas tarefas de Segurança e Saúde.

A ferramenta mais importante da **SBC** são as **Observações Preventivas de Segurança (OPS)**, um procedimento onde se concentram inspeções e diálogos sobre Segurança do posto de trabalho. Está comprovado que as **OPS** são uma ferramenta muito bem sucedida na redução da sinistralidade laboral.

O que é uma OPS?

Uma **OPS** é um diálogo participativo entre um observador (gestor/líder da empresa) e uma pessoa que realiza uma tarefa na instalação, no qual se demonstra interesse pela Segurança e Saúde, se identificam os comportamentos inseguros e se **promovem os comportamentos seguros e o compromisso para uma melhoria**. Ativadores, Intenções e Comportamentos, etc., num ciclo contínuo.

Quem as realiza?

As **OPS** podem ser levadas a cabo por **diferentes perfis** dentro da organização, em função do grau de maturidade da empresa do ponto de vista preventivo e dos objetivos definidos como prioridade. A prática habitual é que sejam realizadas por gestores/líderes da organização (Técnicos do Serviço de Prevenção, membros da direção ao mais alto nível, cadeia de comando), mas, numa **cultura de Segurança e Saúde** consolidada, a ideia é que também possam ser levadas a cabo por trabalhadores, sempre com formação adequada.

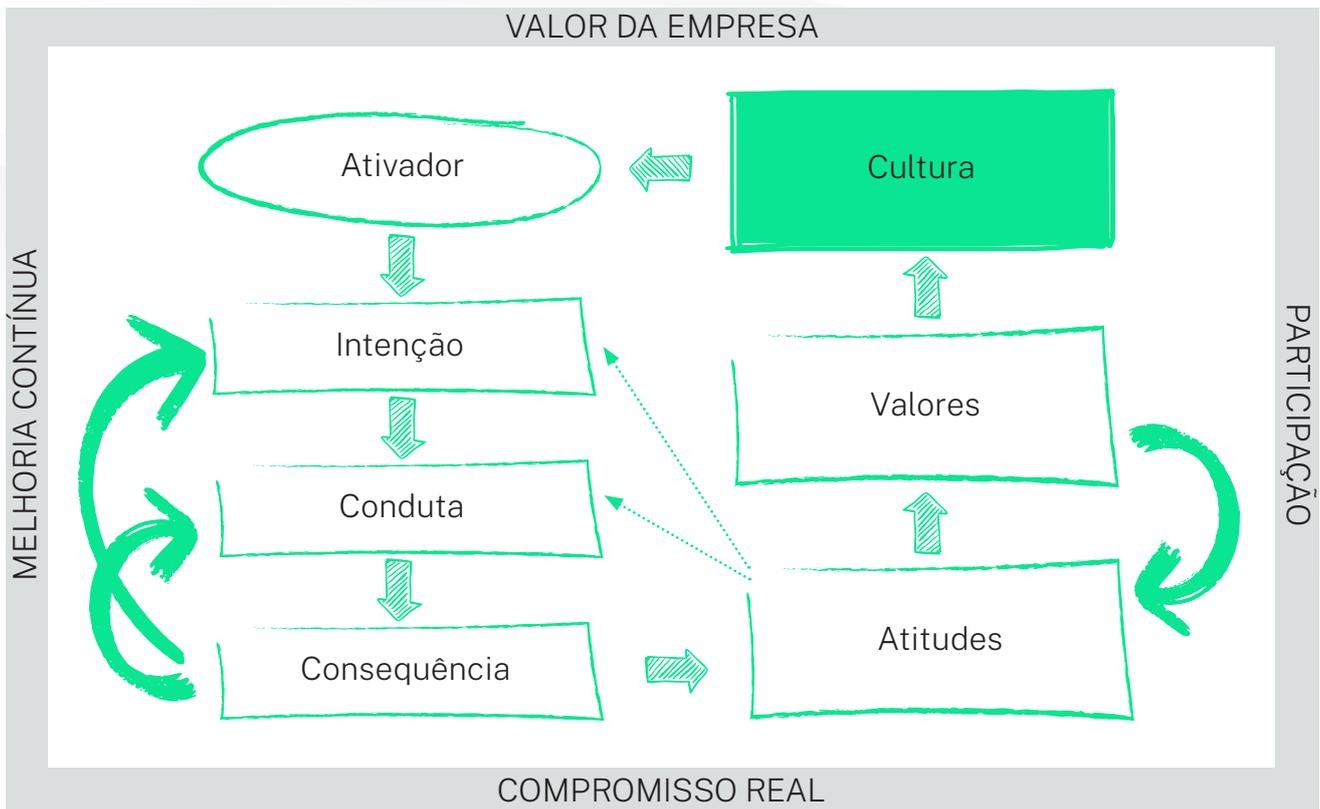


Em que se baseia uma OPS?

Vejamos uma definição geral do processo:

A direção da empresa gera alguns **Ativadores** (sejam procedimentos de uma tarefa, conversas informais ou reuniões de Segurança, sinalização no posto de trabalho, inspeções internas, etc.), o que provavelmente cria nas equipas uma **Intenção** de “fazerem as coisas bem e à primeira” e o respetivo **Comportamento seguro**. Se, a esse comportamento, se seguir uma série de **Consequências** positivas, imediatas e seguras, será muito provável que volte a acontecer.

Com o tempo, essa ocorrência frequente e positiva motivará uma **Atitude** em prol da Segurança. Se essa atitude for partilhada com outros colegas da equipa, é muito provável que se consolide como um **Valor** partilhado. E, se estes valores partilhados de equipa forem divulgados a todos os departamentos da empresa, poder-se-á gerar uma Cultura de Segurança sólida, que continuará a promover novos Ativadores, Intenções e Comportamentos, etc., num ciclo contínuo.



Retirado e ampliado a partir de Geller (1996): "Psychology of Safety", Chilton Books.

Mas não só é importante o fluxo interno do processo como também o quadro de referência onde tudo isto acontece: este processo é reforçado quando a Segurança é um **Valor** visível e partilhado por toda a empresa; quando esta baseia a sua produção num ambiente de **Melhoria contínua** e quando promove a **Participação** como elemento de progresso. Tudo isso contribui para um **Compromisso Real** por parte de todo o pessoal.

Normalmente, existem elementos básicos comuns a todas as intervenções deste tipo, cujo uso demonstrou ser eficaz:

- definir claramente a **função da Direção** e dos Chefes de Departamento.
- a participação nas OPS deve ser **voluntária**, embora seja muito interessante maximizar a participação geral na elaboração do processo.
- **os nomes** dos operadores observados **não podem ser registados**.
- uma observação deste tipo **nunca** poderá ser utilizada como base para a investigação de um acidente ou ação disciplinar.
- os operadores devem receber **feedback imediato** dentro da mesma observação.
- a **melhor formação** é aquela que complementa a **Sala de aula** (onde os aspetos gerais são abordados) e a **Unidade de produção** (na zona específica onde as melhorias específicas serão aplicadas).

No entanto, é comum as empresas depararem-se com problemas na implementação da **OPS** nos seus ambientes operacionais, sobretudo quando o fazem sem qualquer tipo de ajuda externa que proporcione o conhecimento especializado necessário. Os problemas típicos são:

- Ausência de um **apoio sólido** e direto por parte da Direção.
- Ausência de uma elaboração e planificação adequadas.
- **Listas de verificação** ou comprovação pouco adequadas (“copiar e colar”).
- Ausência de uma **formação** inicial dos participantes.
- **Rigidez** na exigência de um número de observações por participante, o que gera muitas **OPS** irrelevantes (quando não diretamente “inventadas”).
- **Limitação** de participação no processo de **OPS** a um “grupo escolhido” (normalmente, os quadros intermédios e operadores que “têm uma melhor sintonia com a empresa”), o que gera uma nova barreira que divide aqueles que participam no processo de **OPS** e os que não o fazem.
- O **feedback** que é dado ao pessoal é demasiado técnico (roçando o incompreensível) e não convida ao debate nem à participação.
- Criação de um novo **procedimento burocrático**: a gestão dos dados provenientes das **OPS**, que atrasa e pode mesmo impedir uma “Segurança dinâmica”.
- Síndrome habitual de “**estrangulamento**”: enorme quantidade de **OPS** executadas cujos dados se amontoam “em algum sítio”, sem que sejam geradas ou levadas a cabo as respetivas Ações Corretivas.
- **Desânimo** e **frustração** dos participantes, ao verem que os seus esforços são irrelevantes, uma vez que as melhorias esperadas na empresa não se concretizam.



02

Mas quais são os objetivos fundamentais de um processo de OPS?

- Melhorar a percepção do risco laboral por parte das pessoas.
- Aumentar o conhecimento acerca das atividades desenvolvidas.
- Reforçar e premiar os comportamentos seguros.
- Conscientizar e sensibilizar sobre comportamentos inseguros.
- Dar feedback às pessoas que desenvolvem as tarefas de produção e manutenção.
- Envolver o pessoal na resolução de problemas.
- Dar mais visibilidade à liderança em segurança e saúde e à cultura preventiva.

03

E quais são as fases fundamentais de um processo OPS bem-sucedido?

-
1. **Apoio claro da Direção** (e, se possível, dos representantes dos trabalhadores).
 2. **Elaboração e planificação do programa:** trata-se de definir as tarefas e as atividades que serão observadas, em função da sua probabilidade de ocorrência e da sua criticidade; será feito de forma flexível, sustentada com investimento suficiente e partilhada com alguns Operadores significativos de cada Departamento. Todas as pessoas que iniciem o processo de OPS terão de receber uma formação adequada sobre

2.1. Conceitos essenciais de Segurança e Saúde e

2.2. Comunicação assertiva, que permitam **OPS** bem sucedidas.

3. **Programação de Observações:** concretização dos tempos e lugares específicos onde as tarefas, trabalhos e atividades de OPS serão levados a cabo, analisando os comportamentos produtivos executados de forma segura e saudável. Com as seguintes fases:

3.1. **Abordagem e observação específica:** aproximação e observação dos comportamentos específicos selecionados.

3.2. **Diálogo** construtivo posterior, com o objetivo de reforçar os comportamentos positivos e de fazer refletir sobre as possíveis oportunidades de melhoria, utilizando, para tal, competências que requerem empatia, assertividade, inteligência emocional e comunicação eficaz no feedback.

3.3. Determinação de **melhorias** no posto de trabalho: para recolher sugestões e queixas dos Operadores relativas a comportamentos e condições laborais, sempre de um ponto de vista construtivo.

3.4. **Compromisso** relativamente à recusa de comportamentos inseguros: para consolidar a mudança rumo a um comportamento mais seguro e partilhado (que vai além de cada pessoa e abrange toda a equipa).



4. **Análise das Consequências de cada Comportamento.** Para saber a importância que os Operadores atribuem a um comportamento seguro face a um inseguro, é muito interessante levar a cabo uma “**Análise PIS/NDI**” para conhecer mais de perto como cada situação se repercute na possível atitude e posterior comportamento do Operador. A análise consiste em três perguntas alternativas à consequência da execução de determinado comportamento:

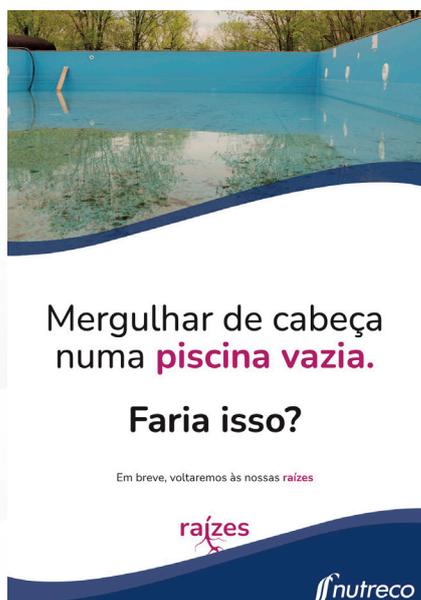
4.1. É **Positiva** ou **Negativa** para o Operador?

4.2. É **Imediata** ou **Distante** no tempo para o Operador?

4.3. É **Segura** ou **Incerta** para o Operador?

Se o Operador tiver capacidade real para optar entre um comportamento seguro e outro inseguro, as variáveis **P** (positiva), **I** (imediata) e **S** (segura) serão as que provoquem uma resposta alinhada com o Comportamento Seguro, face aos comportamentos cujas características sejam **N** (negativa), **D** (distante) e **I** (incerta).

5. **Registo** das observações realizadas, devidamente compiladas para a sua gestão administrativa e posterior transformação em
6. **Ações corretivas** como resposta técnica às melhorias propostas, e oferecendo uma solução:
 - 6.1. Imediata para as sugestões simples e mais baratas.
 - 6.2. O mais rápida possível àquelas que requeiram algum tipo de reunião para a sua avaliação e implementação, e
 - 6.3. Quando for possível, nas sugestões que necessitem de verificações técnicas importantes ou análises de investimento.
 - 6.4. Em todos os casos, todos os envolvidos (incluindo os casos de recusa da sugestão) serão informados acerca do avanço das Ações.
7. **Feedback – Gestão visual:** todas as pessoas da instalação industrial (sobretudo, as das zonas da empresa onde as **OPS** se estão a realizar) devem saber que atividades de observação estão a ser realizadas, que departamentos e equipas estão a trabalhar, que níveis participam (Direção, chefes, gestores e operadores), que ações corretivas já foram implementadas e quais estão em curso, etc.
8. **Campanhas de Motivação e Reforço da Cultura.** Trata-se de dinamizar o processo de Segurança para que não seja interrompido, para que continue vivo. E isso implica Ações de Motivação (ativadores), Celebração de conquistas, Campanhas específicas (como a da COVID-19), etc. É muito interessante promover a participação rotativa dos Operadores para a sua inclusão na Resolução de Problemas, assim como nas metas de Reconhecimento e Recompensa.



04

Elementos essenciais para Organizadores do processo de OPS

Se estiver a pensar criar um processo de OPS na sua empresa (ou melhorar uma implementação anterior que foi perdendo força até desaparecer), providenciamos-lhe os elementos fundamentais para ser bem-sucedido e o objetivo específico que cada um deles pretende:

1. **Planifique** de forma adequada e, posteriormente, certifique-se de que toda a equipa (desde o gerente ao último operador) recebe a formação adequada em aspetos básicos de **Segurança e Saúde e Comunicação Assertiva** antes de fazer parte das Equipas de Observadores → Elaboração e planificação ajudam a coordenar os esforços interdepartamentais de forma convergente.
2. Crie um **Círculo de Segurança e Saúde** que o ajude a gerar listas de verificação ou comprovação específicas para cada zona da sua instalação → Diretores e Operadores a trabalharem de forma conjunta formam uma Equipa imbatível.
3. Os iniciadores do processo (primeira equipa de Observadores) podem começar em qualquer zona (programa piloto) mas o ideal é **todo o pessoal** acabar por colaborar com o processo de OPS → A Participação é a base sobre a qual assenta o Compromisso.

4. Transforme as observações em **melhorias palpáveis** para a Segurança e Saúde da sua instalação → As Pessoas querem ver mudanças positivas na fábrica e não listas intermináveis de Ações Corretivas.
5. Selecione uma **visão** ou **rumo** estratégico claramente definido para o processo global (Zero acidentes, Zero danos, Redução Constante de Danos dentro da Melhoria Contínua, etc.) e crie **marcos** no caminho que sirvam para poder reconhecer e celebrar as pequenas (e grandes) melhorias conseguidas → É fundamental convencer as pessoas de duas coisas: a) temos um plano para melhorar a Segurança e Saúde, e b) precisamos da sua ajuda para consegui-lo.
6. Estabeleça um padrão claramente definido de **Comportamento Seguro** para cada procedimento e observe como as tarefas são executadas em cada posto de trabalho.

Não permita a existência de “muitas formas de fazer as coisas” para evitar desvios e “atalhos” inesperados → aprenda sempre com o que os seus Operadores fazem, mas não se esqueça de uniformizar, na medida do possível, os potenciais comportamentos para reforçar um só procedimento.



7. Em Segurança e Saúde, a **Atitude** é tudo. Neste contexto, é mais rentável investir em processos de reforço positivo do que em processos negativos (disciplina e castigo) → o objetivo não é “apanhar o Operador” a cometer erros, mas sim ensinar e reconhecer quando o seu conhecimento das tarefas e a sua atitude são os adequados.
8. Não se esqueça de outro ponto importante: não importa o quão acredita que a **Cultura da Segurança** da organização está enraizada. Os erros (e, por tanto, os acidentes) acontecerão mais cedo ou mais tarde. A finalidade é ampliar o seu intervalo temporal de ocorrência e procurar com que ocorram da forma menos lesiva possível → quanto mais aprendermos com a atividade (como as tarefas são levadas a cabo), melhor poderemos indicar como queremos que se executem.

9. Utilize **Key Performance Indicators (KPI)**, ou **Indicadores-Chave de Desempenho**, claros e bem definidos para avaliar o seu progresso:

9.1. **Reativos** (*lagging indicators*):

9.1.1. Relativos a **Estatísticas de Segurança** (Nº de dias sem acidentes / baixa, Taxas de sinistralidade (frequência, incidência, gravidade, duração média),

9.1.2. Relativos a **Gestão** (Taxas de absentismo, Índice de segurança geral, Taxa de Atividades de Segurança).

O objetivo primordial é cumprir com a legislação em vigor e conhecer que danos pessoais e patrimoniais a nossa Política de Segurança e Saúde está a gerar.

9.2. **Proativos** (*leading indicators*):

9.2.1. Relativos a **Operações** (conformidade, avaliação do risco, ações preventivo-corretivas, equipas e manutenção preventiva, prevenção através da elaboração, formação e gestão do processo de mudança).

9.2.2. Relativos a **Gestão** (identificação e reconhecimento de perigos, avaliação de componentes de indicadores proativos, procedimento de aprendizagem organizacional, procedimento de autorizações de trabalho, inquérito de perceção da segurança, comunicações de segurança, sistema de reconhecimento, de reforço e disciplinar, análise de perigos, avaliação de componentes do sistema de Segurança e Saúde, avaliação de riscos, ações preventivas e corretivas).

9.2.3. Relativos a **Comportamentos** (compromisso dos líderes, compromisso dos operadores e participação, comportamentos de risco e comportamentos seguros, passeios e observações de zona, segurança fora do trabalho).

O principal objetivo é fomentar um clima de Cultura Justa e de Resiliência que melhore as aprendizagens da nossa atividade e promova a melhoria contínua em Segurança e Saúde.



05

Três níveis clássicos de competência no processo OPS

Nível básico



Empresas que estão interessadas em iniciar o seu processo de **OPS** ou que já o iniciaram em algum “departamento piloto” e se sentem inseguras ou não vêem grandes mudanças nos desempenhos reais.

Nível intermédio



Empresas que já implementaram o processo **OPS** há alguns anos, onde tanto se registam avanços específicos em “Comportamentos Críticos” como se nota um certo “estrangulamento” em todo o processo.

Nível excelente



Empresas que trabalham há muitos anos com a implementação de processos **OPS** e detêm: 1) um nível muito baixo de sinistralidade e 2) um nível de interdependência alto (ou muito alto), de acordo com a “Curva de Bradley”.

Em todos estes níveis, trabalha-se com **Procedimentos e Práticas Seguras**, como os **Indicadores reativos**, a **Curva de Bradley**, o **Diamante da Segurança** (atribuição de prioridade aos Comportamentos Críticos), o **Cuidado Partilhado**, a **Escala de Maturidade Cultural**, a **Direção por Valores** e a **Cultura da Segurança Total**.

A estes níveis clássicos, a **PrevenControl** acrescenta o seguinte:

Nível evoluído

Empresas que, no seu trabalho, aplicam o processo **OPS** há muitos anos e que querem dar um “empurrão qualitativo” aos seus desenvolvimentos com a integração das novas ideias adotadas pela perspectiva da **Segurança II** (Safety II, HOP, Safety Differently, SBO, Vision Zero).

A **Segurança II** centra-se:

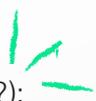
- Na **Prevenção positiva**, entendendo que é preciso deixar de pôr o foco nos acidentes para melhor compreender a parte positiva das operações, onde provavelmente se encontra o germe latente do que acontecerá no futuro.
- Na **Cultura Justa** (Just Culture), relação de confiança na qual os trabalhadores não receiam relatar incidentes do trabalho para contribuírem para a segurança de todos).
- Na procura da **Resiliência**, ou como superar as circunstâncias adversas conseguindo com que mesmo as falhas sejam “o mais seguras possível”.
- Na análise das diferenças entre **Tarefa e Atividade** (*Work as Imagined* vs. *Work as Done*), porque, demasiadas vezes, o que os Superiores ordenam não tem muito a ver com o que os Operadores executam, sem que tal se deva a uma ausência de disciplina operacional.
- Na análise do **Erro como fator inevitável**, porque acontecerá mais tarde ou mais cedo.
- Na **Perceção das Situações** (*Situational Awareness*), uma representação mental do nível de risco de cada circunstância laboral para “compreender” o mais rapidamente possível o que é que pode acontecer e evitar ser surpreendido.
- No **Raciocínio Interno** (*Local Rationale*), analisar os desvios operacionais dos Operadores sem os culpabilizar antes de compreender qual foi a sua linha de pensamento para executar essa determinada ação.
- E nos **Indicadores Proativos**, anteriormente citados.

Evidentemente, não se trata de substituir a abordagem clássica Segurança I (Safety I) pela mais recente Segurança II (Safety II), mas sim de integrar ambas de forma complementar para obter um melhor desempenho real.



06

Análise ‘Travões e Motores’ do processo de OPS

TRAVÕES (quais são os obstáculos das OPS?): 

- **Culpabilizar** o Operador por executar mal (desvio operacional) uma tarefa sem ter em conta as condições e as circunstâncias (organizacionais e técnicas) em que a mesma é executada.
- **Acumular** centenas de observações e sugestões de melhoria sem que sejam geradas as respetivas ações corretivas, o que frustra os Operadores conscientes e desmotiva os mais reticentes.
- **Aborrecer** os Operadores com horas e horas de formação de Segurança realizadas na Sala de Aula. A ideia é levá-la até à máquina (posto de trabalho), na medida do possível, e aí implementar as melhorias, preferencialmente dentro de um Círculo de Segurança.
- **Limitar** a participação dos Operadores, com o qual o compromisso será mínimo.



MOTORES (o que potencia as OPS?):

1. **Tática** (válido para o técnico de prevenção):

- **Supervisionar** as ações do trabalhador, analisando incidentes e quase acidentes.
- **Eliminar** a palavra castigo do seu vocabulário.
- **Compilar** e analisar dados de nível de campo.
- **Redefinir** tarefas para corrigir as ações que levaram aos comportamentos inseguros anteriormente detetados.
- **Analisar** os dados para compreender os motivos pelos quais o comportamento inseguro ocorreu.
- **Registrar** a ação corretiva como parte do sistema de gestão de segurança da sua empresa.

2. **Estratégia** (válido para a Organização):

- **Converter-se** numa **Organização Inteligente**, que aprende consigo mesma.
- **Incluir a Segurança** nos **Valores e Objetivos** organizacionais da empresa.
- **Dotar os Círculos de Segurança** de uma certa autonomia de ação e de acesso a determinado orçamento (limitado, mas atribuído sem possibilidade de retrocesso) para executar medidas corretivas na sua zona de trabalho.
- **Incentivar** a participação de todo o pessoal nas OPS. De forma escalonada e congruente, mas é necessário evitar os “grupos restritos de OPS” porque diminui a transparência e aumenta a desconfiança no processo.
- **Promover** as CONVERSAS DE SEGURANÇA, as interações comunicativas frequentes entre todo o staff que vão além do mero Relato ou Diálogo circunstancial.
- **Promover** a Comunicação bidirecional entre Engenharia-Gabinete Técnico e as Equipas de Segurança.
- **Promover** os **“3 E”**: **Ergonomia** (entendida de forma simples como a análise das discrepâncias entre o ambiente e os comportamentos, ou entre a tarefa e a atividade), **Empoderamento** (o fortalecimento da função de cada Operador dentro do sistema Pessoa-Sistema) e **Avaliação** (Evaluation, como variável transversal de medição e melhoria).
- **Construir pontes** para superar a brecha (por vezes, o abismo) **“Nós-Eles”**: a típica separação entre diferentes níveis hierárquicos, diferentes abordagens, diferente formação, diferentes necessidades, etc. Um objetivo comum tem que prevalecer: **ZERO DANOS**.

Se esta **Análise Travões-Motores** do processo de OPS for levada em consideração, obter-se-á Participação, Alinhamento de Valores, Segurança partilhada, e, por último, um **COMPROMISSO REAL**.

07

A importância de um registo adequado das OPS

As **OPS** são uma grande ferramenta de cultura preventiva que permitem aumentar a melhoria dos comportamentos seguros numa organização, assim como reforçar a liderança em todos os níveis da mesma.

Depois de realizada a OPS, terá de levar a cabo um registo adequado da mesma, com duas funções principais:

- Garantir a rastreabilidade adequada das **possíveis ações de melhoria detetadas** durante a elaboração da OPS e, assim, poder realizar um seguimento adequado.
- Os pontos verificados nas OPS são uma **fonte indispensável de informação essencial** que nos permitem obter indicadores proativos que nos ajudarão na tomada de decisões e na melhoria da cultura preventiva.

Por esse motivo, é recomendável **dispor de um software de gestão em matéria preventiva, como o Smart OSH**, que ajude nos pontos indicados: registo da observação, seguimento das possíveis ações e extração e seguimento de indicadores associados.

Para tal, deveremos ter em conta os seguintes pontos:

- Devemos ter bem claro o **formato de registo das observações** a realizar, estando perfeitamente definidos os comportamentos a observar, assim com as categorias a usar. Quanto mais definidos estiverem estes campos, maiores possibilidades teremos de obter uma boa qualidade da informação associada à OPS.
- O software que utilizarmos tem que ser versátil e adaptar-se às nossas necessidades. Nesse sentido, uma boa prática é ter **diferentes formulários de registo** adaptados aos centros, departamentos e comportamentos observados, assim como aos trabalhos específicos desenvolvidos.
- Devemos facilitar as ações ao utilizador, **tanto no registo da OPS** (que possa ser realizado quer num ambiente Web quer no próprio lugar da OPS através de uma app instalada no telefone ou tablet do utilizador), como na **comunicação e seguimento** das ações de melhoria propostas.
- Outro ponto fundamental é o seguimento dos objetivos definidos, o que deve estar associado a um indicador a incluir no nosso painel de comando.
- Por último, o software deverá permitir realizar um seguimento de tudo o que foi indicado nos pontos anteriores, assim como realizar uma exploração adequada da informação relevante: comportamentos seguros e inseguros detetados, análise dos mais frequentes, ... são exemplos de informação essencial que nos permitirá extrair de forma fácil e simplificada.

Digitalizar o processo de OPS traz claros benefícios para a da organização:

- Seguimento adequado dos **objetivos e indicadores** associados às mesmas.
- Uso de **ferramentas analíticas** para identificar de forma fácil e simplificada as oportunidades de melhoria em matéria preventiva.
- Anexar a **informação** da OPS (fotos, gráficos, notas...) que consideremos **relevante**.
- Obter informação detalhada sobre os **maiores desvios**, tanto por zona como por observador.
- Garantir uma **rastreabilidade adequada** dos registos e ações associados.
- Facilitar o uso dos **mesmos critérios e formatos** por parte de todo o pessoal da organização.
- **Reduzir o desperdício no processo**, ao eliminar o papel tanto no registo da OPS como no seguimento das ações.



08

Oferta de Serviços

Não importa o nível de competência em que a sua organização se encontre. Pense em nós para fazer evoluir a sua empresa no âmbito da Segurança e Saúde.

A **PrevenControl** oferece-lhe os seguintes serviços específicos (*Consultoria Especializada e Workshops de Formação em Ação*):



Avaliações e diagnósticos

- Avaliação do nível de Maturidade Cultural.
- Diagnóstico do clima de segurança.
- Diagnóstico da cultura de segurança.
- Avaliação do nível de solidez do sistema SbC.

Observações Preventivas de Segurança

- Implementação de programas de OPS.
- Observações de Segurança Evoluídas (OPS-E).
- Observações Positivas.
- Formação de Observadores.
- Campanhas de comunicação.
- Exploração de dados (MS Power BI).
- Relançamento de sistemas de OPS.

Implementação de outras ferramentas

- Visitas de segurança comportamentais.
- Conversas de Segurança.
- Passeios de Segurança.
- Pausas de Segurança.
- Círculos de prevenção.

Desenvolvimento de Liderança em Segurança

- Programas de Compromisso em Segurança (Direção ao mais alto nível).
- Líderes pela Mudança em Segurança (Chefes de Departamento).
- Líderes pela Mudança em Segurança (Quadros Intermédios e Chefes de Equipa).
- Facilitadores e Multiplicadores.

A **PrevenControl** oferece soluções eficazes de consultoria estratégica e de gestão da segurança e saúde, com o objetivo de promover a melhoria contínua e a evolução cultural das organizações.

Valorizar a cultura de Segurança e Saúde nas organizações

- ▶ Projetos de evolução da Cultura Preventiva
- ▶ Programas de Liderança em Segurança e Saúde
- ▶ Programas de crescimento de equipas de Segurança e Saúde
- ▶ Software para a Gestão integrada da Segurança Laboral
- ▶ Melhoria contínua com Lean Safety
- ▶ Melhoria de processos com Sistemas de Gestão ISO
- ▶ Marketing e Comunicação preventiva
- ▶ Implementação de Organizações Saudáveis

—
prevencontrol.pt
smartosh.pt



Uma empresa de *Grupo* **Brisa** 
Abre caminho