

# Diagnóstico PARTICIPATIVO dos RISCos de uma situação de trabalho Método DEPARIS

MALCHAIRE J.

Unidade de higiene e Fisiologia do Trabalho  
Clos Chapelle-aux-Champs, 30.38  
1200 Bruxelas

## RESUMO

A método **Deparis** - Diagnóstico Participativo dos Riscos, faz parte da estratégia **SOBANE** constituindo o **nível 1: Diagnóstico preliminar** desta estratégia. Neste nível a situação de trabalho é sistematicamente revisada e todos os aspectos que condicionam a facilidade, a eficácia e a satisfação no trabalho são discutidos, com o intuito de pesquisar medidas concretas de prevenção. São também identificados os pontos a serem aprofundados com a ajuda de especialistas ou experts. A abordagem é realizada através de uma reunião entre operadores-chave e seus responsáveis técnicos. Ela é simples, econômica em tempo e meios e tem um papel significativo no desenvolvimento de um plano dinâmico de gestão de riscos e de cultura de concertação nas empresas.

**Palavras chaves** : prevenção, gestão de riscos, diagnóstico, pequenas e médias empresas

## SUMMARY

In the context of the **SOBANE** strategy, a method of the participative screening of the risks, **Déparis**, is presented for the level 1, Screening.

The work situation is systematically reviewed and all aspects influencing the ease, efficiency and satisfaction at work are discussed, for the search of concrete prevention measures.

The points needing further investigation with the assistance of specialists or experts are identified.

The procedure is followed during a meeting of key-oper-ators and technical managers.

The method proved to be simple, economical in time and means and playing a significant role in the develop-ment of a dynamic programme of the risk management and of a culture of participation in the company.

**Keywords** : prevention, risk management, screening, small and medium size enterprises

## INTRODUÇÃO

Sessenta por cento dos trabalhadores europeus trabalham em empresas com menos de 200 empregados (48% na Bélgica) (Letourneux 1997) e, apesar de existirem agrupamentos gigantescos de multinacionais, esta porcentagem aumenta neste período de mundialização. O interesse por estes trabalhadores cresce igualmente como mostraram as numerosas apresentações no congresso do BIT em Viena.

Conforme observações de Walker e Tait (2002), para as numerosas pequenas e médias empresas (PME), a avaliação do risco parece (e é em muitos casos) bastante complexa e com pequeno valor agregado.

Quando da apresentação da estratégia **SOBANE** (Malchaire 2002), nós insistimos como estes autores e como Champoux e Brun (2002), sobre a necessidade de propor a estas PME ferramentas simples, pertinentes, leves, adaptáveis às exigências de tempo das PME e que lhes permitissem a obtenção de soluções concretas e um plano de ação. Estas ferramentas devem, portanto, estar inscritas no contexto de um sistema de gestão dinâmico dos riscos ou de forma mais abrangente, dentro de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, tal qual o descrito na publicação ILO-OSH 2001 do BIT (2002).

Numerosas técnicas foram propostas nestes últimos trinta anos para “a análise global de um posto de trabalho”, sem que o termo “análise” seja utilizado com a mesma acepção que é dada na estratégia **SOBANE** já descrita pelo autor (Malchaire, 1997, 2002).

As mais conhecidas são :

- A metodologia de análise Renault : "Os perfis de postos" publicadas em 1979.
- Sua modificação numa tese de ergonomia em 1992
- A metodologia LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail) : "Para uma análise das condições de trabalho nas empresas", publicada em 1975.
- A metodologia proposta pela ANACT (Associação Nacional para a Melhoria das Condições de Trabalho) da Bélgica : "Para uma avaliação ergonômica" publicada em 1979.
- A AET na Alemanha proposta por Rohmert em 1983.
- A metodologia proposta na Holanda por Christis e Fortuin em 1989.
- A metodologia desenvolvida pelo Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) em 1989.

Em um congresso em Viena (2002), foi apresentada a abordagem francesa (Lafon e al, 2002), a canadense (Champoux et Brun, 2002), a inglesa (Walker and Tait, 2002), a italiana (Fioretti and Mancini 2002), a da eslováquia (Krajcovic 2002) e a japonesa (Muto and Aizawa, 2002), o que demonstra suficientemente o interesse mundial por este problema.

Devemos assinalar que alguns dos autores dos métodos – citados primeiramente acima – posteriormente lhes fizeram limitações e lhes renegaram, para se orientarem em outras direções, que não é o propósito do presente artigo. Estes métodos e em particular a metodologia Renault e a metodologia do FIOH são ainda utilizados, na maior parte dos casos por falta de outros métodos alternativos.

O interesse fundamental destas abordagens é o de sistematizar o diagnóstico primário das condições de trabalho analisando sistematicamente os critérios mais importantes e procurando manter uma certa distância das percepções subjetivas da pessoa que faz a avaliação e dos trabalhadores envolvidos. Este diagnóstico primário permite de se fazer um balanço e de classificar os problemas existentes em uma determinada situação de trabalho.

No entanto, quatro aspectos aparecem como limitações importantes:

1. Estes métodos se apresentam explicita ou implicitamente como permitindo a análise exaustiva e suficiente de uma situação de trabalho. Em nenhuma parte destes documentos está claro que se trata de um diagnóstico preliminar e que sob base desta estimativa uma análise mais específica e mais exaustiva deverá ser efetuada. A avaliação se faz, em princípio por meio de uma lista de controle, onde se coloca sim ou não ou em termos absolutos : “situação satisfatória ...situação a melhorar”, e não

em termos relativos “situação satisfatória .... situação suscetível de ser perigosa, a ser analisada com prioridade”.

2. Os primeiros métodos foram desenvolvidos, novamente implícita e explicitamente, para serem realizados por pessoas com formação em segurança e saúde: médicos do trabalho, engenheiros, técnicos de segurança e principalmente ergonomistas. Como o número destes profissionais nas empresas é limitado, poucas situações de trabalho puderam se aproveitar destas abordagens. Somente as últimas citadas acima procuraram ser diretamente utilizáveis pelos trabalhadores.
3. Estes métodos são participativos no sentido em que o especialista que realiza o estudo consulta eventualmente os trabalhadores envolvidos. Entretanto a avaliação é conduzida segundo escalas normativas e para uma pessoa padrão. Estas escalas rígidas são utilizadas tais quais ou adaptadas mais ou menos de forma arbitrária ao contexto industrial, pelo especialista, com base na sua pré-concepção do contexto do estudo.
4. A quarta limitação é a que nos parece a mais fundamental e que concerne diretamente a estratégia **SOBANE** (Malchaire, 1997, 2002). Estas metodologias fazem unicamente constatações. Elas não se preocupam com as razões pelas quais a situação é tal e sobre o que poderia ser modificado para que a mesma possa ser melhorada. Ao contrário, a experiência prática demonstra que elas se limitam a organizar um debate inútil sobre a pontuação ou escore que será atribuído e desviam a atenção do essencial, ou seja da prevenção. Tais metodologias acabam caindo, sem saber “na ideologia da especialização” descrita por De Keyser (1982).

#### **Critérios para uma ferramenta de diagnóstico geral dos riscos**

Com base na experiência adquirida nos métodos apresentados anteriormente, podemos definir a seguir os critérios de uma ferramenta geral de **Diagnóstico** dos riscos:

- Abordar rapidamente o maior número possível de aspectos da situação de trabalho.
- Não exigir nenhum conhecimento especial em segurança, saúde e ergonomia fisiológica ou cognitiva, baseando-se exclusivamente no conhecimento íntimo da situação de trabalho dos operadores.
- Ser utilizável diretamente pelos próprios operadores e seus responsáveis técnicos, com, se possível, mas não de maneira indispensável, a ajuda de uma pessoa com formação em segurança, ergonomia, etc. Portanto, a metodologia deve ser de fácil compreensão, deve utilizar um vocabulário simples, não tomar muito tempo e não exigir nenhuma medição.
- Estar orientada para o questionamento da situação de trabalho e na pesquisa de melhorias. Torna-se portanto indispensável evitar escalas de avaliação que tendem a desviar a atenção da pesquisa de soluções para uma determinação estéril de pontuações.
- Estar orientada não apenas para o desaparecimento dos “problemas” de saúde e segurança mas principalmente na busca de uma situação de trabalho “mais leve, agradável e tecnicamente eficiente”, na busca de um estado de
- saúde técnico, humano e econômico ideal da empresa (Janssens, 2002).
- Permitir a construção de um plano de ação a curto, médio e longo prazos e de um plano de intervenção posterior eficaz pelos conselheiros em prevenção e proteção (PP) mais especializados.
- Ser concebida para estar inserida na estratégia geral **SOBANE** constituindo-se o primeiro nível da mesma. A ligação com a estratégia **SOBANE** é estabelecida entre as conclusões deste primeiro **Diagnóstico** e os níveis posteriores de

intervenção, onde os aspectos que apresentaram problemas serão aprofundados com o objetivo novamente, de se encontrar soluções mais eficazes.

### **Concepção de uma ferramenta de Diagnóstico Participativo dos Riscos - Deparis**

A ferramenta de **Diagnóstico Deparis** tem como ambição seguir estritamente estes critérios. Ela se apresenta sob a forma de 18 quadros, dados no anexo 1, abordando 18 facetas da situação de trabalho.

1. Os locais de trabalho
2. A organização técnica entre os postos
3. Os postos de trabalho
4. Os riscos de acidente
5. Os comandos e sinais
6. As ferramentas e materiais de trabalho
7. O trabalho repetitivo
8. Os manuseios de carga
9. A carga mental
10. A iluminação
11. O ruído
12. Os ambientes térmicos
13. Os riscos químicos e biológicos
14. As vibrações
15. As relações de trabalho entre operadores
16. O ambiente social local e geral
17. O conteúdo do trabalho
18. O ambiente psicossocial

A ordem destes itens foi estudada de maneira a corresponder à forma pela qual normalmente qualquer pessoa aborda fisicamente uma situação de trabalho, indo do geral para o particular, considerando a organização geral (números 1 e 2...) em seguida os postos de trabalho (nº3) a segurança (nº 4) e as ferramentas e meios diretos de trabalho (nº 5 a 9).

Os fatores físicos do ambiente (nº10 a 14), freqüentemente abordados em primeiro lugar, foram deliberadamente colocados mais para o final da lista a fim de lutar contra este hábito e chamar a atenção sobre os primeiros pontos.

Os fatores psico-organizacionais (nº15 a 18) foram mantidos por último, como na maioria dos métodos descritos anteriormente, demonstrando de maneira pragmática, a reticência persistente de certos meios industriais em abordar estes aspectos fundamentais.

A fim de lutar contra a prática de se fazer apenas realização de constatações, esta ferramenta de **Diagnóstico preliminar** propõe para cada item uma breve descrição da situação desejada e uma lista de aspectos a serem controlados. Para certos itens, o leitor bem informado reconhecerá termos utilizados em métodos anteriores. Entretanto, o contexto é diferente, estes termos ou descrições são utilizados aqui com o objetivo de sugerir diretamente o que se quer obter e nos métodos anteriores para se chegar somente a um escore.

Com relação a estas descrições, no quadro existe um espaço onde o coordenador (descrito acima) anotarà o que poderá ser feito concretamente para melhorar a situação de trabalho.

Na parte inferior dos quadros de cada rubrica, o coordenador coloca os aspectos que necessitam um estudo mais aprofundado a ser realizado por um prevencionista (técnico especializado) a fim de obter as soluções para os problemas levantados nas discussões, por exemplo, a escolha de um determinado tipo de cadeira, uma ferramenta mais

adaptada à tarefa, a revisão da organização do trabalho, um re-estudo das responsabilidades dadas aos operadores etc.

Enfim, o grupo que conduziu o estudo, em conjunto, faz um julgamento global (indicador final) sobre as prioridades das modificações a serem efetuadas. A determinação de uma pontuação numérica foi evitada e escolheu-se um sistema figurativo intuitivo de cores e sorrisos:

- verde : situação satisfatória
- amarelo : situação mediana e comum, a melhorar se possível.
- vermelho : situação insatisfatória, susceptível de ser perigosa e devendo ser necessariamente melhorada.

Ao final das 18 rubricas, as ações decididas durante as discussões e que podem ser adotadas imediatamente são colocadas em um quadro resumo com a determinação de “quem” faz “o quê” e “quando”. Este quadro representa o plano de ação em curto prazo para a situação de trabalho analisada.

Os aspectos que foram levantados para serem estudados com mais profundidade e os indicadores finais são colocados em um segundo quadro que constituirá a base do nível de intervenção seguinte **Observação** da estratégia SOBANE para cada rubrica.

Uma leitura rápida permite constatar uma redundância parcial entre as diferentes rubricas.

Por exemplo, as posturas de trabalho aparecem como aspectos a serem controlados várias vezes. Foi tentado evitar tais repetições dentro da medida do possível a fim de se obter rubricas que se complementassem, entretanto, uma separação total não é nem possível, nem desejável, pois a situação de trabalho é constituída de um conjunto e é vivenciada pelos trabalhadores como um todo, onde os diferentes aspectos interferem, interagem, se reforçam e se neutralizam.

### **Procedimentos para a utilização de Deparis**

Entende-se geralmente por "posto de trabalho", o local e as condições as quais o operador encontra-se ligado a uma tarefa estereotipada. Esta noção é decididamente ultrapassada, em primeiro lugar porque o comportamento, a satisfação, a qualidade de vida no trabalho e o bem estar dos trabalhadores não dependem apenas dos fatores físicos ou químicos do ambiente. Em segundo lugar, é cada vez mais necessário se considerar um conjunto de postos de trabalho, uma “situação” de trabalho onde os trabalhadores interferem uns com os outros.

O critério é portanto, de agrupar os postos de trabalho que dependem uns dos outros, que formam uma pequena unidade funcional tal qual uma pequena oficina, uma linha de acondicionamento de materiais, etc. O número de trabalhadores envolvidos pode variar, mas não deverá ultrapassar uma dezena (por equipe no caso de turnos) sob pena de se considerar um número muito grande de situações de trabalho, muito heterogênea.

Um coordenador deve ser designado para organizar a reunião, coordená-la e encaminhar os resultados. Este coordenador deve ser, de maneira ideal, alguém que conheça bem a situação de trabalho: pode ser um contra-mestre, um chefe de serviço, uma pessoa da área de segurança e saúde da empresa, etc.

Este coordenador reunirá um pequeno grupo de reflexão formado por trabalhadores e pessoas da chefia...Em uma pequena empresa, pode ser um grupo de 2 ou 4 pessoas somente. Em uma empresa grande, o grupo poderá ser maior compreendendo supervisores, engenheiros de produção, alguém da área de recursos humanos, da manutenção, da área de prevenção...

O número de participantes do grupo de reflexão deverá ser em torno de 3 a 7, nem muito grande sob pena de ficar muito caro, nem muito pequeno sob pena de ser pouco representativo.

Estas pessoas deverão ser pessoas-chave da situação de trabalho, que conheçam bem as atividades, as condições físicas e sociais de trabalho e que tenham o aval dos seus colegas de trabalho.

Elas não deverão falar em seu próprio nome, mas devem poder expressar as opiniões e expectativas do grupo de trabalhadores.

A reunião deverá ser efetuada próximo aos locais de trabalho a fim de facilitar o deslocamento até o mesmo se necessário para a discussão das possíveis modificações técnicas. A experiência demonstra que é muito difícil de se realizar a reunião concomitante ao trabalho, quando os trabalhadores devem intervir no processo. É necessário portanto que 2 ou 3 trabalhadores parem de trabalhar. A reunião não deve ser efetuada também em um local isolado onde não seja possível ver o local de trabalho e as operações.

As rubricas que envolvem o conjunto da situação de trabalho são revisadas e a discussão é iniciada de maneira a determinar:

- o que é possível fazer de forma concreta, imediatamente (com detalhes de realização) para tornar a situação de trabalho mais agradável e mais eficaz
- e porque e onde é necessário solicitar a ajuda de um especialista da área de prevenção.

Apesar de difícil e nem sempre confiável, é desejável que os participantes se dêem conta do custo das soluções que são propostas e do impacto que elas podem ter na qualidade do produto e na produtividade.

Solicita-se então que seja feita uma estimativa rápida em termos de nenhum (0), pouco (€), médio (€€) ou muito (€€€) caro de forma global para os três critérios: custo direto, qualidade do trabalho e produtividade.

Esta discussão só será proveitosa se a mesma se der em condições de franca colaboração. Deverão, portanto serem preenchidas algumas condições, tais como:

- Uma posição clara e sem ambigüidades da direção, declarando quais os objetivos que deseja alcançar na área de segurança e saúde e se engajando a levar em consideração as opiniões e os resultados das discussões. Isto não é somente uma condição necessária para a utilização de *Deparis*, obviamente nenhuma ação mais profunda será possível de se efetuar sem esta disposição da direção e sem a participação da linha hierárquica.
- Um respeito escrupuloso dos órgãos de concertação social existentes, principalmente os da área de segurança e saúde, tais como SESMTs, CIPA. A experiência indica que o grupo de reflexão deve ser do próprio local e envolver os operadores que vivem o dia-a-dia da situação de trabalho. Não existindo problemas na participação de representantes de trabalhadores (sindicalistas) que poderão complementar as informações com base no conhecimento mais geral da empresa e assegurar a coerência entre as diferentes intervenções neste tipo específico de empresa. A comissão de Proteção e Prevenção (CIPA), se existir, deve continuar a ter o seu papel, e especificamente aqui assegurando a continuidade geral e o bom desenvolvimento das experiências locais.
- Um acordo quanto à escolha do coordenador. O coordenador é a pessoa essencial da abordagem e é fundamental que ele seja aceito sem reservas por todas as partes
- Um acordo quanto à representatividade dos participantes, tanto do lado dos trabalhadores que da hierarquia.
- Uma preparação pelo coordenador para cumprir seu papel de moderador da reunião, lendo e praticando **Deparis** em detalhes.

Falaremos depois sobre o papel dos conselheiros em prevenção.

O procedimento aconselhado pode ser resumido ponto á ponto como segue:

1. A direção da empresa informa os trabalhadores e sua linha hierárquica sobre seus objetivos e seu engajamento em levar em consideração os resultados das reuniões e dos estudos.
2. Um pequeno grupo é definido, formando um conjunto coerente de postos, de uma "situação" de trabalho.
3. A direção da empresa designa um coordenador com o aval dos trabalhadores.
4. O coordenador estuda o método **Deparis** em detalhes aprendendo como utilizá-lo. Em seguida faz as adaptações que julgar necessárias à situação de trabalho que será objeto do estudo: modificando termos, eliminando os aspectos que não se aplicam, transformando outros aspectos ou ainda adicionando aspectos mais específicos da referida situação de trabalho.
5. Forma-se um grupo de reflexão (de trabalho, de diagnóstico preliminar,...) composto por: - trabalhadores-chave envolvidos nesta situação de trabalho, designados por seus colegas ou pela representação sindical; - pessoas ligadas à chefia técnica escolhida pela direção. O mesmo deverá ter em sua composição ao menos um homem e uma mulher para os casos onde o grupo é misto.
6. Organiza-se uma reunião com o grupo de reflexão em um local calmo, próximo ao posto de trabalho a ser avaliado.
7. O coordenador explica claramente os procedimentos e propõe um após o outro, os pontos a discutir, utilizando os quadros em anexo.
8. Discute-se cada rubrica, se concentrando nos aspectos descritos nesta rubrica, não se preocupando em dar um escore, mas principalmente:
  - em determinar o que pode ser feito imediatamente, de maneira simples e concreta para melhorar a situação.
  - em determinar o que vai exigir a ajuda a um especialista.O documento escrito serve de suporte à discussão, mas não é o objetivo da mesma. O objetivo é de estruturar e ajudar as discussões e não o preenchimento de quadros.
9. Após a reunião, o coordenador redigirá uma síntese deixando claro:
  - os quadros utilizados, contendo as informações detalhadas extraídas da reunião.
  - a lista das soluções planejadas com a indicação de quem faz o quê e quando
  - a lista dos pontos que deverão ser objeto de um estudo mais detalhado com as prioridades.
10. Esta síntese é apresentada aos participantes, eventualmente por ocasião de uma segunda reunião ou simplesmente individualmente, para confirmações e para adicionar outras coisas.
11. A síntese é finalizada.
12. Apresenta-se a síntese à direção e aos órgãos de concertação (por exemplo a CIPA).
13. Para os problemas não resolvidos deve-se prosseguir o estudo, fator por fator, através de métodos como o descrito no nível 2 - **Observação** da estratégia **SOBANE** ou métodos equivalentes.
14. Os planos de ação a curto, médio e longo prazos são decididos e colocados em prática.
15. Periodicamente, deve se repetir a operação: o estado geral da situação de trabalho é re-estudado pelos atores principais e os planos de ação são revisados e ajustados.

## **Discussão**

Recentemente organizamos uma pesquisa através de questionários para saber o impacto que tiveram os documentos "Estratégia de prevenção" que haviam sido feito em 1997 e que foram publicadas no final de 1998 pelo Ministério Federal do Trabalho e Emprego da

Bélgica. Algumas opiniões foram que a estratégia **SOBANE** não era realista, os trabalhadores não eram capazes de assumir o papel que esta estratégia lhes atribuiu. Apesar de recusar o fundo filosófico de tal debate, nós aceitamos o fato de que, em alguns casos, e mais freqüentemente nas PME's que nas grandes empresas, as relações sociais permanecem dentro de um clima de desconfiança e que os interesses de uns se opõem ao dos outros. Esta desconfiança encontra algumas de suas raízes em experiências anteriores mal conduzidas, freqüentemente por falta de uma metodologia apropriada.

A primeira vez que se utiliza **Deparis** o método pode se mostrar crítico sob este aspecto.

### **Adaptação de Deparis**

**Deparis**, tal qual a apresentada em anexo, foi concebida para ser aplicável de maneira a mais geral possível. É óbvio que os problemas não se apresentam da mesma maneira em um escritório do setor terciário, em um hospital, em uma empresa siderúrgica ou em um canteiro de obras. É portanto desejável que, a partir do documento em anexo, uma ferramenta mais apropriada seja preparada, respeitando-se o espírito do início.

Pretendemos desenvolver progressivamente, com as pessoas do chão de fábrica, um conjunto de versões mais "setoriais", onde os profissionais de prevenção possam mais facilmente, a partir deste, derivar uma ferramenta mais apropriada para cada empresa.

A intervenção dos profissionais de prevenção, nos parece ser a seguinte:

1. Sensibilizar os parceiros sociais – direção, representantes sindicais, (membros das CIPAs ou SESMTs) - das possibilidades que oferece **Deparis** para estruturar a abordagem das condições de trabalho em sentido amplo, com a participação dos envolvidos
2. Adaptar a ferramenta às particularidades da situação de trabalho em questão, revendo a terminologia (ex: fábrica ou escritório) e/ou os aspectos a serem abordados (ex: vibrações, trabalho com computador, ...)
3. Acompanhar de perto, até mesmo conduzir, a primeira utilização de **Deparis** de maneira a evitar as ambigüidades e assegurar que o processo de discussão, de decisão e de concretização se desenvolva.
4. Relançar periodicamente os procedimentos procurando sempre renovar o processo e cuidando para que tenha continuidade.

O profissional em prevenção assume aqui o papel de "motor", no sentido literal, iniciando o processo, levando o combustível necessário (**Deparis**) e mantendo o movimento.

**Deparis** foi previsto para ser utilizado pelos trabalhadores e sua chefia técnica a fim de pontuar, de maneira a mais objetiva possível, sua situação de trabalho cotidiana, que os mesmos conhecem melhor que ninguém. Os trabalhadores desta forma são o centro da ação de prevenção, não somente para dar sua opinião ou responder a perguntas, mas debatendo os detalhes práticos, permitindo que o trabalho seja desenvolvido em condições melhores para eles e para as empresas.

Em alguns casos, e sobretudo na primeira utilização, a reunião pode se tornar impossível de ser realizada, ou prematura, pelas razões invocadas anteriormente. O profissional de prevenção é então obrigado a utilizar o método **Deparis** sozinho, recolhendo a vivência, as opiniões e as propostas dos trabalhadores. A utilização é então participativa no sentido mais tradicional do termo, ou seja, os trabalhadores participam de um estudo conduzido por um profissional de prevenção.

### **Validade operacional :**

Através de trabalhos de fim de estudos, **Deparis** foi utilizada em pelo menos 20 (vinte) situações de trabalho, comparando-se os resultados com as informações obtidas através da metodologia Renault utilizada de maneira convencional.



A comparação entre os dois métodos permitiu tirar as seguintes conclusões:

1. Em termos de custo e de tempo:

A preparação da intervenção e da ação demanda tempo para convencer a direção da empresa e a hierarquia a se engajar nesta via e para obter a colaboração dos trabalhadores. O método Renault é tradicionalmente utilizado por uma pessoa externa à empresa, implica numa participação bem menor de trabalhadores, não necessitando portanto de uma maior preparação.

- O método *Renault* só mobiliza o prevencionista que conduz o estudo, faz eventualmente perguntas aos trabalhadores, realiza algumas medidas que julga pertinente, determina os escores chamados “objetivos” e registra os resultados. A experiência tem demonstrado que esta operação demanda ao menos dois dias de trabalho de uma pessoa externa à situação de trabalho.
- A preparação técnica da reunião **Deparis** não demanda tempo, uma vez adquirido o espírito do método. A duração da reunião é aproximadamente de duas horas para 3 a 7 pessoas.
- Após a reunião, o tempo necessário para organizar os resultados é em torno de duas horas também. O investimento em tempo para a empresa é desta forma de mais ou menos 15 horas de pessoas diretamente envolvidas na situação de trabalho.

2. Em termos de resultados

O perfil analítico do posto obtido através da metodologia Renault se limita a um balanço, a uma constatação da situação e as soluções propostas são raras e estereotipadas.

Os resultados obtidos através do método **Deparis** são muito variáveis, segundo a maneira a qual o coordenador animou a reunião e segundo a “cultura” da empresa.

- Em muitos casos, os participantes se limitam ainda a fazer uma constatação, discutindo essencialmente se os aspectos são satisfatórios ou não. Pudemos constatar uma tendência dos trabalhadores a se autolimitar em suas apreciações. Os resultados de **Deparis** foram nestes casos próximos aos obtidos na metodologia Renault.
- Em outros casos, a discussão se deu sobre o porque das coisas, mas soluções generalizadas foram formuladas no condicional “poderíamos, deveríamos, precisaríamos, ... reorganizar o trabalho, rever os ciclos,” etc.
- Finalmente, em alguns casos o objetivo foi atingido. Soluções concretas foram formuladas e determinadas de forma clara : plano de reorganização dos espaços, mudanças de estoques ou de máquinas, repartição diferentes entre trabalhadores, modos diferentes de trabalho. Nestes casos, os quadros de **Deparis** e sobretudo os dois quadros finais que resumem “quem faz o quê e quando e sobre o que deverá ser realizado um estudo complementar” foram bem concretos e permite retirar dos mesmos as prioridades, a definição de um plano anual e um plano a longo termo.

O balanço é portanto, deste ponto de vista, largamente favorável ao método **Deparis** e acreditamos – baseados na experiência adquirida principalmente na utilização da metodologia **SOBANE** para problemas músculos esqueléticos (TMS) (Malchaire e col, 2002) – que, quando de uma utilização posterior, a eficácia é mais significativa.

Quando ocorre uma segunda reunião, a participação dos trabalhadores é mais concreta, demonstrando que a primeira reunião lhes levou a melhor observar a sua situação de trabalho.

## Conclusões :

O método **Deparis** foi concebido para servir de ferramenta de **Diagnóstico preliminar** dos fatores de risco, para aportar soluções imediatas e simples e organizar o estudo das situações de trabalho segundo a estratégia **SOBANE**.

Suas vantagens podem ser resumidas da seguinte maneira:

- os trabalhadores e seus chefes são os atores, no centro da intervenção.
- **Deparis** lhes permite pontuar todos os aspectos ligados à segurança, saúde e bem-estar, existentes na sua situação de trabalho e conseqüentemente os aspectos ligados à produtividade.
- o método lhes induz a formular as soluções imediatas pertinentes e a priorizar os aspectos que deverão ser objeto de um estudo mais aprofundado.
- ao fazê-lo, estarão também atendendo diretamente às expectativas dos profissionais responsáveis em segurança e saúde para a elaboração de um plano de ação anual e a longo termo.
- permite fazer evoluir dentro da empresa um clima de participação e portanto o clima social.

**Deparis** encontra-se assim, dentro da abordagem da metodologia **SOBANE** (Malchaire, 1997, 2002) como parte da estrutura de um sistema dinâmico de gestão dos riscos exigidos pela legislação. ([www.sobane.be](http://www.sobane.be))

### **Agradecimentos**

O desenvolvimento do método Deparis foi efetuado dentro do projeto de pesquisa SOBANE subsidiado pelo Fundo Social Europeu e o Ministério Federal do Trabalho e Emprego da Bélgica. (Fonds Social Européen et le Ministère fédéral belge de l'Emploi et du Travail)

### **Referências :**

1. ANON, (1979), Les profils de postes, méthode d'ana-lyse des conditions de travail. Collection Hommes et Savoirs, Masson, Paris.
2. ANON, (1992), Aide-mémoire d'Ergonomie, Conception et Réception des postes de travail. 3ème édition, Editions de la Régie Renault. pp. 151.
3. AHONEN M., LAUNIS M., KUORINKA R., (eds)(1989) Ergonomic workplace analysis., Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki. pp. 31.
4. CHAMPOUX D. et BRUN J.P., Le développement de grilles d'autodiagnostic en santé et sécurité du travail pour les petites entreprises. Une approche pragmatique et concertée. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna /Austria.
5. CHRISTIS, J. and R. FORTUIN (1989). ASA-Handleiding en formulier voor het uitvoeren van arbeidssituatie - analyses, Nederland Instituut voor arbeidsomstandigheden, pp. 88.
6. DE KEYSER, V. (1982), Analyser les conditions de travail Connaissance du problème, applications pra-tiques, Librairies techniques, Éditions E. S. F. Entreprise moderne d'édition Formation permanente en sciences humaines, Paris, pp 82.
7. FIORETTI, P. and G. MANCINI QSE Integrated Management System for small and medium sized companies. INAIL ConT.A.R.P., Rome, Italy. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 – 31 May 2002, Vienna / Austria.
8. GUELAUD F., BEAUCHESNE M-N, GAUTRAT J. ET COLL. (1975) Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise (Recherche du labora-toire d'économie et de sociologie du travail C.N.R.S.), Librairie Armand Colin. pp. 245.
9. JANSSENS, H., (2002), communication personnelle

10. KRAJCOVIC, J., Prevention in Klein-und Mittelbetrieben in der Slowakei. Forschungs- und Bildungsinstitut für Arbeitsschutz, Bratislava, Slowakei. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
11. LAFON D., ANDEOL B., LEPRINCE A. Création de réseaux et de guides d'aide à l'évaluation du risque dans les très petites entreprises. Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), Paris, France. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
12. LETOURNEUX V. Precarious employment and working conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
13. MACHIDA, S., ILO-OSH 2001 - BIT (2002) ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems Safe Work, ILO Geneva. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
14. MALCHAIRE J. (1997) Stratégie générale de prévention des risques professionnels. Cahiers de Médecine du travail. XXXIV, 3-4, 159-166.
15. MALCHAIRE J. (2002) Stratégie générale de gestion des risques professionnels, Illustration dans le cas des ambiances thermiques au travail, Cahiers des notes documentaires, 186, 39-52.
16. MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N. (1998) Stratégie d'évaluation et de prévention des risques liés :
  - à l'éclairage.
  - au bruit.
  - aux ambiances thermiques.
  - aux vibrations corps total.
  - aux vibrations mains-bras.Commissariat général à la Promotion du Travail, Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles.
17. MALCHAIRE J., PIETTE A. et COCK N. (2002) ERGOrom, Prévention des troubles musculosquelettiques, INRCT, Bruxelles.
18. MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N. (2002) Troubles musculosquelettiques du dos et des membres supérieurs. Stratégie d'évaluation et de prévention des risques. Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles.
19. MUTO T., and AIZAWA Y., New factors and measures for occupational safety and health for small-scale enterprises in Japan. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
20. REGNIER J. (1979) Pour une évaluation ergonomique - L'évaluation ergonomique des nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises industrielles, ANACT.
21. ROHMERT W. and LANDAU K. (1983) A new technique for job analysis, London, Taylor & Francis. pp.95.
22. WALKER D. and TAIT R., Risk assessment adding value to health and safety management in small firms. Centre for Hazard and Risk Management, Loughborough University, Leicestershire, LE11 3TU, UK. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna /Austria.