



A IMPORTÂNCIA DA APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA NA CULTURA DE SEGURANÇA DO TRABALHADOR OPERACIONAL

Área temática: Gestão da Qualidade

Jacqueline Silva das Virgens, B.Sc
(LATEC/UFF)
jackie.virgens@gmail.com

Sergio Luiz Braga França,
(LATEC/UFF)
sfranca@latec.uff.br

Resumo: *A Segurança do Trabalho alcançou no decorrer de sua história, posição Legal mandatária, bem como evolução das suas diretrizes e abrangência de ação. No entanto isto ainda não é suficiente para o cumprimento de suas determinações, por um lado existem os empregadores como responsáveis pelo cumprimento e implantação da legislação, por outro os trabalhadores operacionais, na obrigação de cumprirem as orientações recebidas, conforme determina a Norma Regulamentadora NR-01. Neste estudo não será analisado em primeiro plano o contexto do empregador, mas sim a inquietante situação do trabalhador, que não obstante, treinamentos operacionais, fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), entendimento de riscos negativos envolvidos em suas atividades; ainda assim expõem-se diariamente ao perigo, sem preocupação com a própria segurança. Analisando este panorama recorrente, pautado em paradigmas arraigados, fica evidente que este trabalhador aprende, mas não “apreende” a informação transmitida. O estudo a seguir pretende através de coleta de informações e dados em experiência de campo, pesquisas diretas e referência bibliográfica de estudos teóricos; estabelecer a relação da importância entre o conteúdo recebido pelo trabalhador em treinamento e seus valores pessoais de referência. Propondo na gamificação metodologia de ensino capaz de gerar aprendizagem significativa, que ancore este aprendizado ao trabalhador.*

Palavras-chave: Aprendizagem Significativa. Cultura de Segurança do Trabalho.

Gamificação.

1 – INTRODUÇÃO

1.1 – Considerações Iniciais

A relação do homem com o trabalho é atualmente caracterizada pelo paradoxo, realização pessoal *versus* dependência financeira. Quanto maior esta dependência, igualmente será o vínculo enraizado na escravidão.

Dentro do contexto evolutivo do mundo do trabalho, está inserida a história da segurança do trabalho. No panorama brasileiro, data do final do século XIX um dos primeiros cuidados legais com a segurança do trabalho, através do Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, com foco central ao menor trabalhador.

Desde então, a evolução no campo da segurança do trabalho tem sido substancial. A partir da revolução industrial e seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores, diversas medidas foram implementadas visando à minimização destes efeitos.

Em 1972, diante do grande número de acidentes do trabalho, é que no Brasil se regulamentou a obrigatoriedade do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), através da Portaria 3.237/72 com base na Recomendação da Organização Internacional do Trabalho número 112. Porém, somente com o advento da Portaria 3.214/78, que publicou as primeiras 28 Normas Regulamentadoras (NR), é que a regulamentação preventiva ganhou força. (Moraes, 2009, p. 38)

Hoje este conjunto totaliza 36 Normas Regulamentadoras. Dentre estas, 21 determinam a obrigatoriedade legal de treinamentos de capacitação aos trabalhadores, conforme atividades desenvolvidas e riscos negativos pertinentes; com vistas ao melhor desempenho, otimização nas atividades e menor índice de acidentes de trabalho. E como nos define Moraes, treinamento é “um processo de assimilação de curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.” (Moraes, 2009, p. 286)

A abordagem deste estudo busca rever a importância do treinamento mais do que uma demanda legal, mas sim e também como uma ferramenta eficaz de disseminação da cultura de segurança do/no trabalho. No centro deste estudo está situado o trabalhador operacional, aquele

que atua no chamado “chão de fábrica”, que possui uma formação aligeirada e, muitas vezes, mínima, de uma cultura de resolução de problemas para sobrevivência e não de cuidado.

Diante dessa demanda, das experiências vivenciadas e das observações antes, durante e após os treinamentos, as questões motivadoras e que norteiam este trabalho são: por que o trabalhador aprende, mas não apreende? O que falta para este trabalhador vivenciar uma aprendizagem significativa?

1.2 – Formulação da Situação Problema

Não obstante diversos estudos e iniciativas, nos âmbitos públicos e/ou privados, ainda existe uma população de trabalhadores; sejam os que integram o regime de Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sejam os funcionários públicos, ou mesmo os da categoria informal; que insiste em manter-se presa a paradigmas nocivos. Considera-se que essa insistência se dá em decorrência de hábitos arraigados em práticas e mitos ao longo dos tempos, em nosso país: ‘o jeitinho brasileiro’; ‘sempre fiz assim e nunca aconteceu nada’; ‘o que não me mata, me fortalece’; ‘essa história de segurança não é coisa pra macho’... e tantos outros ditos populares.

Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), o Brasil registra, em média, 700 mil acidentes de trabalho por ano desde 2010 e em 2014 - último dado disponível - foram 704,1 mil, sendo 2.783 mil óbitos e 251,5 mil afastamentos por mais de 15 dias. Estes números refletem o quanto ainda é necessário empenhar esforços no combate a este mal que assola a sociedade trabalhadora, com reflexos sociais incalculáveis, refletido em custos com benefícios. “Somente em 2014 foram mais de R\$ 10 bilhões gastos com vítimas de acidentes de trabalho. Já entre 2008 e 2013, essas despesas somaram mais de R\$ 50 bilhões. Segundo a OIT, cerca de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial (cerca de US\$ 2,8 trilhões) são perdidos por ano em custos diretos e indiretos aos acidentes.”¹

A experiência na indústria da construção civil, naval e também no comércio varejista de alimentos, nos permite afirmar que muitos trabalhadores se expõem ao perigo grave e iminente, sem pouca ou nenhuma precaução, e justificam-se, algumas vezes de modo a confrontar, na

¹ <http://www2.planalto.gov.br/noticias/2015/04/governo-federal-intensifica-fiscalizacao-para-reduzir-acidentes-de-trabalho-no-brasil> - acesso em 06/05/16

defesa, do seu direito de dispor sobre a própria vida, imbuídos de um senso comum, de erros e acertos, da esperança de dar tudo certo.

A legislação visa normatizar o cumprimento de uma prática trabalhista com segurança para o empregado, empregador e tudo ao redor, conforme citado nos itens 1.7, 1.8 e subitem 1.8.1 da NR-01.

“1.7. Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;

1.8. Cabe ao empregado:

a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;

1.8.1. Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior.”

A experiência de um óbito durante as atividades cotidianas no trabalho, gera no profissional de segurança a necessidade de repassar todas as ferramentas de segurança implementadas. Isto, com o objetivo de buscar entender se as normas foram seguidas ou não, reavaliar a estrutura de segurança e seu real significado para o trabalhador, que diariamente se expõe conscientemente a riscos. Diante deste fatídico caso, surge uma inquietação e uma questão: porque o trabalhador aprende, mas não apreende? E ao continuar a busca de compreensão e de possíveis soluções encontra-se, no teórico Ausebel, a explicação que na aprendizagem há uma âncora quando o conhecimento de fato é aprendido. Sendo assim, como ancorar os valores da segurança do trabalho nos trabalhadores? Seriam as capacitações previstas nas NR, seguindo os moldes da educação tradicional escolar, suficientes para que o trabalhador de fato compreenda a importância da segurança do/no trabalho?

Onde se encontra neste trabalhador a âncora citada por Ausubel, para que nela sejam amarrados os valores da segurança do trabalho?

O conteúdo a ser ensinado deve ser potencialmente revelador e o estudante precisa estar disposto a relacionar o material de maneira consistente e não arbitrária, possibilitar a reflexão e a negociação de significados.

A aprendizagem significativa é duradoura, pode ocorrer o esquecimento, mas de uma forma distinta, pois permanece um conhecimento residual cujo resgate é possível e relativamente rápido. Enquanto a aprendizagem mecânica é efêmera.

1.1 – Objetivos da Pesquisa

1.1.1 – Objetivo Geral

Propor Plano de Treinamento de segurança do trabalho, através da aprendizagem significativa.

1.1.2 – Objetivos Específicos

- Identificar porque o trabalhador ignora medidas de segurança, colocando sua integridade em risco, mesmo após receber treinamentos em segurança no trabalho.
- Analisar a dicotomia entre conteúdo e competência, na análise da formação do profissional de segurança do trabalho para sua atuação como “educador”.
- Contextualizar as diferentes estruturas do educando e que a cada estrutura cabe uma metodologia mais apropriada.
- Relacionar a importância da criação de mecanismos de aprendizagem significativa, para a melhoria dos indicadores de segurança no trabalho.
- Propor processo de treinamento que gere, de fato, adesão do trabalhador aos valores de segurança do trabalho.

2 – REVISÃO DE LITERATURA

2.1 – Cultura de Segurança, Importante ou Obrigatória?

No que tange às questões de preservação da saúde e segurança do trabalhador brasileiro, a legislação nacional e internacional, é bastante ampla e clara nas determinações pertinentes. Em sua introdução às normas o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) apresenta de forma bem clara o entendimento a ser adotado.

As Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e saúde do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.²

NR 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS (parte)

1.7 Cabe ao empregador: (Alteração dada pela Portaria n.º 06, de 09/03/83)

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;

...

c) informar aos trabalhadores: (Alteração dada pela Portaria n.º 03, de 07/02/88)

I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

² <http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>, acesso em 12/04/2016

II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;³

Logo na NR-01 é determinado o viés educativo, identificado ao longo de todas as demais NR. É possível localizar o vocábulo “treinamento” diretamente citado 203 vezes nas NR e outras 17 em seus anexos. Ainda na própria NR-01 quando determinado “*informar aos trabalhadores os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho, bem como os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa*” (adaptação da autora), apesar de não citado o vocábulo treinamento, fica bem claro o compromisso quanto à transferência de informações e esclarecimentos pertinentes à prevenção de acidentes e doenças que possam ocorrer em função de suas atividades no ambiente laboral.

Por outro lado as empresas precisam entender o quão caro é a economia em segurança do trabalho. Não é raro encontrar treinamentos realizados apenas com o objetivo de atendimento da lei, muitas vezes com redução do período determinado, visando breve retorno às atividades laborais. Quando não, até pior, se tem o recolhimento de assinatura do trabalhador, de um treinamento que não ocorreu ou ocorrerá.

Em se tratando de legalidade existe a preocupação quanto à comprovação do cumprimento das determinações estabelecidas pelo governo. Em detrimento da questão de real importância, enxergar a Cultura de Segurança no Trabalho, como um valor. De acordo com Geller (1994), quando se pergunta as pessoas se a segurança é uma prioridade, a maioria responde que “sim”, mas ao mesmo tempo concordam que o ideal seria que fosse um valor ao invés de uma prioridade. Mas por quê? Ainda segundo o autor, as prioridades mudam de acordo com o contexto, dependendo da situação. Já os valores permanecem constantes. Isto é, valores são crenças enraizadas que não estão sujeitas a concessões. Segundo Geller (Cantalego et al, 2015)

³ <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>, acesso em 12/04/2016

2.2 – O Profissional de Segurança no Contexto Docente

Tão importante quanto exigir o cumprimento da lei, é saber lidar com os seres humanos, no convencimento e na clareza deste cumprimento, atribuições estas necessárias nos treinamentos realizados pelos profissionais de segurança do trabalho, logo devem desenvolver habilidades que vão além da sua formação, a docência. E segundo Santos, deixa claro que a compreensão e a reflexão sobre o ato de aprender, deve ser foco maior de toda a ação docente. (2009, p. 7)

É preciso entender a estrutura deste instrutor de segurança, entender como funciona a instrução proposta nas Normas Regulamentadoras.

Os treinamentos determinados nas NR têm foco nos conceitos e ações de segurança visando a valorização da vida humana e a apresentação de legislação, que lhes atribui deveres e direitos. Diferente de uma formação profissional, este treinamento busca principalmente a conscientização do trabalhador.

Por tratar-se de disciplina específica, mesmo nas empresas onde exista setor especializado em educar / treinar; o tema “segurança do trabalho” fica a cargo dos profissionais do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). No entanto cabe analisar a identificação deste profissional na atuação desta ação docente.

O profissional de segurança do trabalho recebe formação para atuar de forma polivalente. Ou seja, avaliando condições ambientais, geração de documentos previstos nas NR, abordagens comportamentais, desenvolvimento de ações internas como na Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), investigação de incidentes / acidentes, entre outras medidas de segurança. Somada a toda esta gama de atividade, existe a elaboração de planos de aula, conforme conteúdo das NR e a aplicação destas.

O profissional de segurança, geralmente responsável pela aplicação dos treinamentos, se vê como um docente? Identifica em si a necessidade de desenvolver competências socioemocionais, agregando-as às que já possui? Identifica que em toda ação de treinar, existe o ato de educar? É possível que a resposta a estes questionamentos seja não. Esta atribuição é prevista no item VI da PORTARIA N.º 3.275/1989, que regulamenta as atividades do técnico de segurança do trabalho:



“Promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamento e utilizar outros recursos de ordem didática e pedagógica com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, administrativos e preventivistas, visando evitar acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;”

Segundo Santos, a aprendizagem somente ocorre se quatro condições básicas forem atendidas: a motivação, o interesse, a habilidade de compartilhar experiências e a habilidade de interagir com os diferentes contextos. (2009, p. 33) Ou seja, condições capazes de gerar vínculos.

A aprendizagem significativa; como a definida por Rogers, evidencia um meio para o treinamento eficaz, conforme previsto na NR e um comportamento de segurança no trabalho constante;

“é mais que uma acumulação de fatos, é uma aprendizagem que provoca uma modificação, quer seja no comportamento do indivíduo, na orientação futura que escolhe ou nas suas atitudes e personalidade. É uma aprendizagem penetrante, que não se limita a um aumento de conhecimentos, mas que penetra profundamente todas as parcelas da sua existência”
(Santos, 2009, p. 59)

O profissional de segurança do trabalho, investido desta proposta transformadora no seu fazer enquanto instrutor, será capaz de promover esta mudança não só comportamental, mas sobretudo de tomada de consciência.

2.3 – O Papel do Líder e a Importância do Exemplo

A Saúde e Segurança do Trabalho tradicionalmente, se preocupa com os perigos e como estes podem ser evitados ou minimizados através de exigências e penalidades legais, em combinação com a gestão de riscos no local de trabalho. (Granerud, 2011)⁴

No entanto o papel do SESMT deve ser bem mais amplo, identificando oportunidades de melhoria no dia-a-dia do trabalhador; proporcionando desta forma adequações que possibilitem uma rotina laboral menos extenuante e arriscada. Não só no âmbito de acidentes, mas igualmente quanto aos incidentes (e inclusive pequenos acidentes, sub-notificados pelos próprios trabalhadores). Estes eventos têm efeitos nocivos à rotina da empresa, retardando a evolução da cultura de segurança, bem como a produtividade.

“[...] Onde disponibiliza-se aos funcionários, terceirizados ou não, boas condições para que o trabalho aconteça de maneira prazerosa e produtiva, há retorno para o acionista e para todos da organização. O ambiente muda, a empresa muda, os funcionários mudam. [...]” Sendo Assim, a RSI (Responsabilidade Social Interna) emerge como estratégia mobilizadora para lidar com novas e antigas demandas, como a saúde e segurança no trabalho (SST), que apesar de estar em pauta há algum tempo, apresenta performance ainda muito aquém do desejável, principalmente ao considerar o ser humano como foco principal da produtividade. (Denizot et al, 2015, p. 366)

A ação humana pode ser considerada um dos elementos constituintes de maior impacto nos riscos, seja de forma positiva ou negativa. A gestão de risco no ambiente produtivo passa obrigatoriamente por este trabalhador e pelo resultado de suas ações diárias.

[...] A gestão de riscos ocupacionais fica relegada ao acompanhamento das atividades pelos profissionais de segurança no local de trabalho, sem envolvimento da gerência do projeto. Esse desinteresse nas questões de segurança do trabalho pela gerência operacional dos projetos vai em desencontro com as práticas de RSI.

⁴ Denizot et al. RESPONSABILIDADE SOCIAL ORGANIZACIONAL: MODELOS, EXPERIÊNCIAS E INOVAÇÕES

O líder com foco no desempenho bem sucedido dos processos sob sua tutela deve analisar sua gestão em com uma visão ampla. Desta forma, é possível que este líder diagnostique as vulnerabilidades de seus processos.

É papel das empresas gerar condições propícias para a transferência de informações aos seus funcionários. Todo gestor deve buscar esta visão integrada do processo. A empresa é um organismo vivo, com personalidade própria; não há como ignorar esta realidade.

[...] As estratégias de que se pode lançar mão para gerenciar os riscos, implicam em atuar em seus elementos constituintes. Ao conjunto de estratégia de gerenciamento de riscos que atuam na frequência ou probabilidade dos eventos perigosos, com vistas a torná-los cada vez mais raros, denominamos de PREVENÇÃO. Ao conjunto de estratégias de gerenciamento de riscos que atuam na consequência ou impacto dos eventos ameaçadores ou perigosos, com vistas a torná-los cada vez menos graves, denominamos de MITIGAÇÃO. (Denizot et al, 2015, p. 370)

[...] Conforme já citado anteriormente RSI consiste em proporcionar um bom ambiente de trabalho, o que nos remete ao conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT). (Denizot et al, 2015, p. 375)

A hierarquia das necessidades de Maslow (figura1) estabelece patamares de necessidades para realização dos indivíduos. Onde o nível mais baixo é o ponto inicial e o topo o nível de realização completa deste indivíduo. Traçando um paralelo com o ambiente de trabalho, bem como a satisfação do trabalhador, é possível identificar que esta realização possui fatores que ultrapassam as questões salariais. Parâmetros intangíveis, como reconhecimento ou interação surgem, alcançando este trabalhador à melhor condição que ele possa atingir.

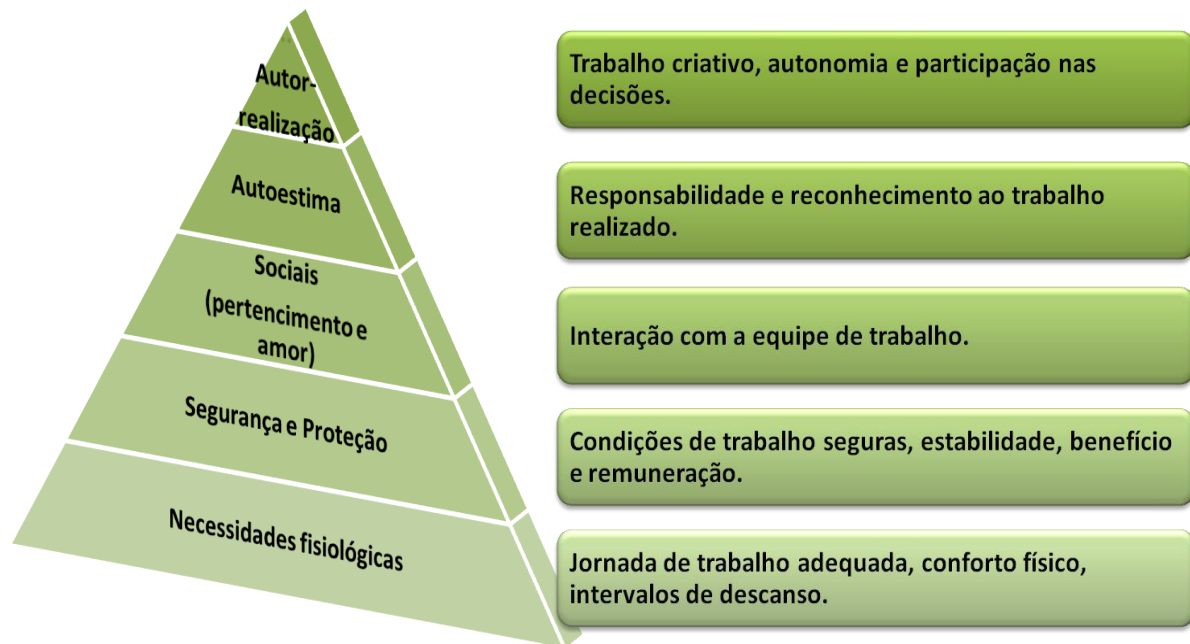


Figura 1: Hierarquia das Necessidades Humanas ou Pirâmide de Maslow

Fonte: Adaptada pela autora

O comandante define o rumo do navio, o maestro atribui o tom à sua orquestra... Não seria diferente nas empresas ou equipes de trabalho. A liderança tem papel importante sobre a personalidade de sua empresa. A alta liderança através de sua gestão e diretrizes aponta às suas lideranças intermediárias, mais por seus atos do que por suas publicações, a forma de condução das relações internas em sua empresa. Qual a ordem de prioridades na escala de valores da empresa? Neste momento existirá ou não, o real alinhamento com os valores promulgados oficialmente às partes interessadas.

O alinhamento dos conceitos e valores contidos nos princípios de Segurança e Saúde no Trabalho, Responsabilidade Social e Qualidade de Vida, possibilita a competência adicional ao líder que já possui competências pertinentes sua área de atuação; para enfim eliminar os ruídos de comunicação que emperram o andamento ideal dos processos. Ele deve, no raio de ação da empresa, agir pontualmente e pensando no todo.

2.4 – A importância de criar mecanismos de aprendizagem significativa

Observa-se que muitas pessoas tem pouca motivação “para controlar riscos por não acreditarem na possibilidade de interferir nos acontecimentos.” (Melo et al.).

Existe consenso entre a maioria dos trabalhadores, que treinamentos são cansativos, sem aplicabilidade prática em suas rotinas diárias.

Quando questionados, informam terem recebido treinamento, mas não conseguem transmitir, conversar sobre os valores e informações apresentados, mesmo que sejam questões relevantes ao seu bem viver na empresa.

“Aprender é o nosso principal instrumento de sobrevivência. A aprendizagem nos é imposta nos primeiros instantes de vida como condição de permanecermos vivos. Ou aprendemos a respirar ou não vivemos.” (Santos, 2009, 11)

Pesquisas na área da psicologia cognitiva comprovam que conceitos são muito mais do que simplesmente listas de características. O conhecimento e as teorias individuais do sujeito são muito importantes. (Santos, 2009, 21)

Segundo Ausubel, a aprendizagem é muito mais significativa à medida que o novo conteúdo é incorporado às estruturas de conhecimento de um aluno e adquire significado para ele a partir da relação com conhecimento prévio. (Santos, 2009, 53)

Santos descreve que para haver aprendizagem significativa são necessárias duas condições. Em primeiro lugar o treinando precisa ter disposição para aprender, ou seja, estar aberto e favorável àquela ação. Em segundo, o conteúdo a ser transmitido tem que ser potencialmente significativo. Este conteúdo deve encontrar âncoras socioemocionais no interior deste trabalhador.

Ausubel aponta também a importância haver um conteúdo mínimo na estrutura cognitiva do indivíduo, com subsunçores em suficiência para suprir as necessidades relacionais. (Santos, 2009, 55)

Considerando a possibilidade do treinando não possuir “subsunção em suficiência”, deve ser considerada a necessidade de estabelecer material ou metodologia capaz de alcançar os subsunções que ele possui.

Na visão de Rogers, só acontece uma aprendizagem significativa quando o estudante apreende seu objeto como tendo uma relação com seus projetos pessoais; deste modo, o professor (neste caso, instrutor) deve ajudar o aluno (neste caso, trabalhador) a encontrar e tratar de problemas que lhes sejam significativos. (Santos, 2009, 57)

Neste contexto ficam evidentes as consequências para rotina corporativa, tanto positivas, quanto negativas, onde o trabalhador tenha incorporado (ou não) os valores transmitidos durante os treinamentos de segurança.

Alcançando mais do que o atendimento legal, mas proporcionando a possibilidade da aprendizagem significativa.

2.5 – A gamificação como estrutura de apoio à fixação da informação

O termo gamificação (do original em inglês gamification) corresponde ao uso de mecanismos de jogos orientados ao objetivo de resolver problemas práticos ou de despertar engajamento entre um público específico. (Viana et al. 2013, 13)

O uso da gamificação nos treinamentos de segurança pode tangibilizar de forma “concreta” o efeito de uma atitude insegura ou de uma decisão infeliz durante sua atividade, em um ambiente controlado, com atividades orientadas por profissionais qualificados para tal. Viana (2013) esclarece que o objetivo da aplicação de jogos no contexto corporativo é: obter alto nível de comprometimento dos funcionários, facilitar a introdução de mudanças na organização e estimular a inovação.

Para Furió et al. (2013) o ato de jogar, além de proporcionar prazer, é um meio de o sujeito desenvolver habilidades de pensamentos e cognição, estimulando a atenção e memória.

De acordo com Zichermann e Cunningham (2011), os mecanismos encontrados em jogos funcionam como um

motor motivacional do indivíduo, contribuindo para o engajamento deste nos mais variados aspectos e ambientes.

Conclui-se que desta experiência lúdica orientada, associada às demais informações pertinentes ao treinamento, seja estabelecido o vínculo necessário à fixação da informação transmitida. Consequentemente a ressignificação positiva do valor Segurança no Trabalho na estrutura psicológica deste trabalhador.

Dentro deste contexto, vivenciando a sensação definida pelo psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi, em sua Teoria do Flow, que aponta características que as pessoas apresentam ao desenvolver uma atividade prazerosa, resultando na felicidade e bem-estar (Fadel et al. 2014, 39), o trabalhador seja capaz de estar totalmente entregue ao momento de aprendizagem.

Por se tratar de conceito inovador para muitos profissionais, mesmo da área de educação, uma preocupação deve ser a capacitação do instrutor para o desenvolvimento e aplicação de tais técnicas.

3 – ANÁLISE DA PESQUISA

3.1 – O Problema

O grande desafio do profissional de SESMT é garantir o produto do seu trabalho.

Garantir que após aplicação de um treinamento este trabalhador, terá passado por uma experiência realmente transformadora, capaz de alterar a sua natureza original de expor-se a riscos.

Como garantir que este trabalhador enxergue na segurança do trabalho um valor, capaz de manter a sua integridade física e emocional, preservando a sua vida?

Como desenvolver os treinamentos de segurança no trabalho, a ponto de gerarem uma aprendizagem realmente significativa?

3.2 – O Treinamento Na Implantação Da Cultura De Segurança

É notável a importância dos treinamentos determinados pelas Normas Regulamentadoras, na contribuição da preservação da integridade física do trabalhador. No entanto, para obtenção do maior aproveitamento possível, é imperioso que a absorção ocorra de forma significativa. Que o treinamento ora aplicado atinja o estado da arte neste trabalhador.

Independente da configuração ou política da empresa, em relação à segurança no trabalho, o trabalhador em geral, não aplica os conhecimentos adquiridos, para a sua própria prevenção. Em paralelo, as empresas, ainda que valorizem o treinamento, o fazem de forma tradicional. Não gerando vínculo com este trabalhador. Santos (2009, 66) define que o principal papel como professor, na promoção de uma aprendizagem significativa, é desafiar os conceitos já aprendidos, para que eles se reconstruam mais ampliados e consistentes, tornando-se assim mais inclusivos com relação a novos conceitos.

Desta forma o educador atua como mediador / facilitador do conhecimento. Para tal faz-se necessário que este assuma algumas propostas, apresentadas claramente por Paulo Freire (2014), quando afirma que ensinar exige pesquisa; exige respeito aos saberes dos educandos; exige a corporificação das palavras pelo exemplo; exige risco, aceitação a qualquer forma de discriminação; dentre outras definições.

É fundamental que o instrutor tenha o domínio do tema abordado, bem como o conhecimento do público alvo e do contexto no qual esteja inserido. Entendendo que não obstante todo o domínio que possua na área de segurança do trabalho, outras competências devem ser-lhe agregadas, para eficácia da tarefa.

3.2.1 – A Solução Escolhida

Proposta de plano de treinamento de segurança do trabalho, através da aprendizagem significativa.

Diante do desafio da necessidade de transferir ao trabalhador mais do que informações, transferir valores, alterando sua estrutura natural; surge a proposta de revisar a metodologia

tradicional de treinamento aplicada nas empresas. Através de novo modelo, focado no indivíduo e na importância da assimilação e fixação da informação.

Para tal a gamificação é indicada como ferramenta de apoio, pois através de proposta dinâmica pode despertar o interesse e envolvimento do trabalhador.

3.3 – Proposta de Plano de Treinamento

O conceito proposto neste estudo, busca a revisão do processo de treinamento operacional tradicional, culminando em modelo que atenda a proposta da aprendizagem significativa.

Para atendimento desta demanda segue abaixo a proposta de quatro etapas:

- Definição de equipe multidisciplinar. Capacitação da equipe, através de conhecimentos gerais de técnicas pedagógicas (montagem de plano de aula / apresentação) considerando o conceito da gamificação; postura e imposição de fala, uso da comunicação direcionada ao público alvo.
- Planejamento dos planos de treinamento, empregando técnicas e recursos de gamificação, conforme temas pertinentes.

Elencar em matriz de treinamento, os treinamentos legais exigidos pela Norma Regulamentadora, relacionando, carga horária mínima / ideal, periodicidade e público alvo. Considerando que no ato da admissão devem ser aplicados os treinamentos, conforme Norma.

- Desenvolver comunicação visual de reforço aos treinamentos aplicados, que contenham em sua identidade visual subsunçores com a informação.
- Avaliar a assimilação da informação recebida pelo trabalhador, através de inspeções de segurança e auditorias comportamentais. E de posse deste resultado, elaborar proposta de ajustes, com foco no reforço e reciclagem do conteúdo.

3.4 – Análise Crítica da Solução Proposta

Por tratar-se de tema delicado, a possibilidade de alguns pontos vulneráveis surgirem deve ser considerada, durante desenvolvimento e implantação do plano ora proposto:



- Necessidade de capacitação da equipe de instrutores em nova ferramenta de apoio pedagógico pode encontrar resistência quanto à renovação e revisão da estrutura de trabalho habitual.
- A baixa receptividade e adesão das lideranças principais e intermediárias, quanto à proposta de renovação no papel do treinamento, deixando de enxergá-lo como um custo, para entendê-lo como um investimento.
- Durante o processo de treinamento, ultrapassar os paradigmas existentes nos trabalhadores operacionais, em relação à utilidade real do treinamento em sua vida cotidiana.
- Considerar e antecipar-se a possibilidade de conflitos oriundos da disputa, num ambiente de jogo, ainda que orientado. Para tanto a necessidade prévia de preparo e simulações das atividades propostas.

4 – CONCLUSÃO

As empresas cada vez mais buscam otimizar a relação custos x benefícios em sua balança; e o trabalhador, através de seu desempenho, representa significativa parcela desta conta. Desde o processo seletivo até o momento do seu desligamento em uma empresa, este trabalhador é responsável (direta ou indiretamente) pelos números positivos ou não, dos balanços no final do mês.

Portanto é igualmente indiscutível a importância que deve ser atribuída aos processos de treinamentos. No caso do presente estudo, de Segurança do Trabalho.

Através do treinamento é possível gerar adesão do trabalhador aos valores da empresa, redução de perdas, melhoria na produtividade. A questão do absentéismo surge em mais de uma perspectiva: pela redução de acidentes, através da aplicação dos conceitos recebidos; pela redução dos agravamentos à saúde, através da conscientização de suas possibilidades físicas; pela redução de faltas não justificadas, através da motivação promovida e por último, pela presença real, ou seja, pelo cumprimento de suas tarefas sem desvios durante sua jornada.

É evidente que o simples fato da melhoria do processo de treinamento, por si só não seria capaz de reverter positivamente toda a cultura de segurança em uma organização.

Como conclui Cantalego (2015, 14), “transformar a cultura de segurança organizacional representa um desafio, já que é necessária uma quebra de paradigma, onde o tema deixa de ser uma responsabilidade do profissional de segurança, para ser responsabilidade de toda a organização.”

Sendo assim, o processo de treinamento faz parte de um conjunto mais amplo de medidas que embasam um sistema de gestão participativa.

Cabe a toda empresa o compromisso deste alinhamento de valores.

Como sugestão de aprofundamento deste estudo, proponho uma releitura deste estudo, analisando o trabalhador, sua realidade, possibilidades de assimilação e identificação com a cultura de segurança. Pesquisa mais detalhada dos mecanismos da aprendizagem, seus recursos e possibilidades, não só fundamentada na literatura, mas principalmente em profissionais da área da psicopedagogia, para embasamento em suas experiências.

E por último, mas não menos importante, a realização de pesquisa junto aos profissionais de saúde e segurança no trabalho, identificando e registrando, a realidade dos treinamentos aplicados em suas empresas.

Concluindo com aplicação da proposta neste artigo apresentada, associada ao monitoramento dos indicadores de SST, produtividade e absenteísmo; para avaliação dos resultados alcançados.

5 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANTALEGO, Danielly Manhães. ALLEDI FILHO, Cid. QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. **CULTURA DE SEGURANÇA: UM DIAGNÓSTICO À LUZ DA GESTÃO PARTICIPATIVA E DO DIÁLOGO**. In: XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Niterói, 2015.

FADEL, Luciane Maria (Org.). ULBRICHT, Vania Ribas (Org.). BATISTA, Claudia Regina (Org.). Vanzin, Tarcísio (Org.). **Gamificação na Educação**. São Paulo: Pimenta Cultural, 2014, 300 p. e-book.

MELO, Luiz Antonio. SILVA, José Jorge de Freitas. GALDINO, Jonas. QUELHAS, Osvaldo Luís Gonçalves. **A CULTURA DE SEGURANÇA COMO RESULTADO DE UM PROCESSO DE LIDERANÇA EFICAZ**.
http://abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR41_0567.pdf, acesso em 25/03/2016

MORAES, Giovanni. **Elementos do Sistema de Gestão de SMSQRS - Teoria da Vulnerabilidade**, 2. ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora, 2009, 463 p.

MORAES, Giovanni. **Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional baseados na Norma OHSAS 18.001/2007 e OIT SSO/2001 Comentado e Comparado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Editora, 2013, 300 p.

QUELHAS, Osvaldo L. G. (Org.). MEIRIÑO, Marcelo J. (Org.). França, Sergio L. B. (Org.). ALLEDI, Cid. (Org.). **RESPONSABILIDADE SOCIAL ORGANIZACIONAL: MODELOS, EXPERIÊNCIAS E INOVAÇÕES**. Rio de Janeiro: Benício Biz, 2015, 408 p. e-book.

ROGERS, Carl R. **Tornar - Se Pessoa**.
<https://psicologadrumond.files.wordpress.com/2013/08/tornar-se-pessoa-carl-rogers.pdf>, acesso em 22/03/2016.

SANTOS, Júlio César Furtado dos. **Aprendizagem Significativa: modalidades de aprendizagem e o papel do professor**. 2. ed. Porto Alegre: Mediação, 2009, 95 p.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007, 304 p.

VIANNA, Ysmar. VIANNA, Maurício. MEDINA, Bruno. TANAKA, Samara. **Gamification, Inc. Como reinventar empresas a partir de jogos**. Rio de Janeiro: MJV Press, 2013, 116 p. e-book.