

Treinamento em Segurança do Trabalho: Desempenho e Melhorias no setor Elétrico de Sinop.

Training in Occupational Safety: Improvements in Performance and Electrical Industry Training.

Graziela Esteves Magalhães
graziela@sinop.com.br
Francianne Baroni Zandonadi

Resumo: Busca-se descobrir através de Estudo de Caso e fundamentação teórica se os treinamentos de segurança, aplicados de forma regular à categoria de eletricitários na região norte de Mato Grosso, realmente atendem as necessidades do trabalhador na busca de sua segurança. Da mesma forma, para a empresa, se, além do cumprimento da legislação, minimiza os acidentes e melhora a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Procura-se desvendar o que a sociedade espera do trabalhador; quais os motivos ele teria para se submeter aos treinamentos além da força da lei; como esse trabalhador aprende; qual a sua relação com a empresa que trabalha e com os equipamentos de segurança e a aplicabilidade das técnicas aprendidas nos treinamentos.

Palavras Chaves: Segurança no Trabalho, Treinamento e Comportamento.

Abstract: We seek to discover through case study and theoretical basis whether security training, applied on a regular basis to the category of electric power in northern Mato Grosso, really meet the needs of workers in search of safety. Likewise, for the company, if, in addition to compliance, minimize accidents and improve the quality of services rendered to society.

We seek to discover what society expects of the employee, the reasons which he would have to under go training in addition to the force of law, as the worker learns, what is its relationship with the company and working with safety equipment and the applicability of the techniques learned in training.

Keywords: Safety in work, Training and Behavior.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho necessita de trabalhadores qualificados e comprometidos com a segurança do trabalho. Durante a formação técnica do trabalhador o conhecimento é transferido de forma teórica, escrita, falada e através de vídeos de segurança, que quase sempre apresentam somente o resultado da ausência de um procedimento seguro.

A dificuldade em ministrar um treinamento técnico nem sempre reside apenas na falta de equipamentos e nas dificuldades pedagógicas, mas também na escolaridade de quem é treinado.

As empresas procuram nos treinamentos não somente a adequação à lei, mas também manter a qualidade de seu serviço no mercado, é que se busca conhecer mais sobre os treinamentos, a segurança ocupacional do trabalho e a qual perfil de trabalhador a sociedade do futuro espera.

As normas de segurança do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE representam um avanço na preocupação com a saúde do trabalhador. As empresas são obrigadas a se adequarem às medidas impostas pelo Órgão. A procura por profissionais qualificados para o trabalho deixa de ser obrigatoriedade da lei e passa a ser uma prerrogativa para a sobrevivência da empresa no mercado.

Esta pesquisa teve a pretensão de colaborar com os educadores, assim como com as empresas, no processo de crescimento da segurança e saúde do trabalhador. Apresenta a contribuição dos treinamentos para as necessidades das empresas, trabalhadores e a preparação para a economia do futuro.

TREINAMENTO COMO AGENTE DE MUDANÇA

Stephen Robbins (2011) diz o treinamento oferecido ao empregado pode variar de conceitos básicos a altas tecnologias.

A maioria dos treinamentos visa a atualização e o aperfeiçoamento das habilidades técnicas dos funcionários e são cada vez mais importantes por duas razões: assimilação de novas tecnologias e de novos modelos de estruturas organizacionais. (ROBBINS, 2011, pag. 539)

Empresas que ofertaram aulas básicas de linguagem e matemática para seus funcionários obtiveram como resultado mais facilidades para redigir e compreender gráficos, tabelas, boletins e para trabalhar com frações e números decimais além de melhorar a comunicação e a autoconfiança..

Para Stephen Robbins (2011), a eficácia de um programa de treinamento está relacionada a satisfação de seus participantes, ao que aprendem, e ao que conseguem transferir do conteúdo para o seu trabalho ou ao retorno financeiro dos investimentos em treinamento.

Mota, Quelhas (2008) cita Paulo Freire (1981): “o trabalhador tem que dominar o processo por opinião própria”, fundamentando que a educação do trabalhador amplia sua opinião própria, ocorrendo melhor percepção da realidade em que está inserido. As organizações que baseiam seus treinamentos na educação apresentam alto grau de satisfação com o desempenho de seus funcionários e que a reciprocidade ocorre.

Estabelecer uma diretriz para o treinamento que aborde a educação aliada ao treinamento vem contribuir para alcançar o sucesso (Mota, Quelhas, 2008).

As empresas brasileiras investem em treinamento com uma média superior em relação a outros países tanto da América do Sul quanto do Norte e países da Ásia e Europa. Um índice médio de 47 horas anuais de treinamento por funcionário em contraste com 30 nos Estados Unidos e na Ásia, 31 na América latina, 34 na Austrália e 36 horas na Europa e que esses índices, apesar de positivos, também mostram pontos negativo, como a pouca qualificação da nossa mão de obra (Stephen Robbins, 2011).

Peter Drucker (2002) fala em uma nova economia do conhecimento que se baseia fortemente nos trabalhadores de conhecimento, hoje conhecidos como advogados, professores, contadores, engenheiros. O maior crescimento se dará em “tecnólogos do conhecimento”, técnicos de várias áreas, pessoas, trabalhadores manuais e de conhecimento, mas seu trabalho baseia-se em um volume de conhecimento teórico que somente pode ser adquirido pela educação formal e não treinado em empresa. E que assim como os trabalhadores não qualificados do século XX eram a força política da indústria, os tecnólogos de conhecimento serão a força social – e possivelmente também política, das próximas décadas.

As necessidades humanas estão dispostas em níveis de importância e influência. As necessidades fisiológicas e de segurança estão na base da pirâmide das necessidades humanas. São necessidades primárias segundo a teoria da motivação de Maslow (Chiavenato, 2000).

Chiavenato (2000) o indivíduo é dominado por necessidades de segurança e o seu organismo a procura e que ela funciona como elemento organizador do comportamento humano. O empregado mantém uma relação de dependência com a empresa e que ações administrativas podem provocar incerteza ou insegurança no empregado quanto a sua permanência no emprego são transmitidos coletivamente. Que esse complexo social é constituído pelas formas de expressão do grupo social.

A maneira de pensar e viver, atitudes, histórias, formas de comportamento, hábitos e linguagem são os representativos da “visão do mundo” ou do paradigma dominante na organização. O indivíduo aprende na empresa e esse aprendizado o identifica com o grupo. Este processo deve ser conduzido pela liderança.

A influência de alguns elementos culturais na segurança como crenças, valores, mitos e afetos. Algumas crenças prejudicam o desempenho da função segurança quando incapacita o trabalhador de controlar o risco e os acontecimentos. Ditos populares como “ninguém morre de véspera”; “faz tanto tempo que trabalho dessa maneira e nunca me aconteceu nada”, mostram a profundidade da crença no indivíduo (Benedito Cardella, 2011).

Benedito Cardella (2011) a maneira de minar essa crença tão arraigada é estabelecer sistematicamente intervenção através da informação, opinião de autoridades e exemplos da liderança apresentados de forma sistemática.

Benedito Cardella (2011) a liderança é o instrumento de mudança cultural de maior eficácia na organização. É aprender pela imitação, pelo exemplo. Essa mesma liderança exerce significativa influência na formação dos valores da organização e se os líderes valorizarem a vida, os liderados também a valorizarão. Exemplificando, se numa organização um líder, com o intuito de receber uma premiação por objetivo a ser alcançado, omitir ou negligenciar as regras de segurança, tal evento indicará equivocadamente ao grupo que o valor maior não é a vida do indivíduo mas, sim, a produção, analisa Benedito.

Esse olhar holístico da segurança descreve o afeto como uma função de segurança, ninguém deseja o acidente e é natural que queiram afastá-lo da mente, mas medidas de segurança muitas vezes são coercitivas, o que causa ressentimento quando mal aplicadas, (Benedito Cardella, 2011).

Remover afetos e crenças é difícil numa organização. O melhor, quando tal situação é necessária, segundo o autor, é associar personagens carismáticos (p.ex.: Mickei, Pato Donald, Pateta) para convencer os trabalhadores a adotar atitudes seguras como, por exemplo, o uso de equipamentos de proteção individual (EPI),(Benedito Cardella, 2011).

Quando numa organização a equipe está convencida do uso e dos benefícios de EPI's temos como resultado um ambiente mais seguro e produtivo e, principalmente, preparado para enfrentar quaisquer situações de emergência.

O fenômeno de emergência é incerto e indesejável o que não favorece ao comportamento seguro. É preciso preparar para o controle. Evento com dia e hora marcados é um evento certo e as pessoas passam a dar mais importância à preparação do que para o controle de emergência(Benedito Cardella, 2011).

Para Benedito Cardella (2011) as ações programadas sob condições controladas, não são consideradas; não são situações de emergência. Somente quando algo sai errado e se perde o controle é que se tem uma situação de emergência, evento sob o qual o homem não tem controle algum. Controlar a emergência passa a ser uma estratégia de gestão.

A estratégia para a organização é o treinamento. Desenvolver habilidades para enfrentar situações reais. Criar situações imediatas e desejáveis que preparem a organização para controlar emergências, (Benedito Cardella, 2011).

Para Benedito Cardella (2011) criar um plano de ação em emergência que seja simples e de aplicação automática deve ser conseguido através de treinamento e exercícios simulados, que habilitarão a organização a atuar em situação de emergência.

Mota, Quelhas (2008) apresentam o treinamento eficaz é o que segue diretrizes como: seleção do instrutor; locais de treinamento adequados; material didático que facilite o entendimento do trabalhador; programas de integração do trabalhador; avaliação de desempenho dos alunos; implantar programas de treinamento “no trabalho”, com “orientadores” que acompanhem o trabalhador no seu dia a dia e estabelecer oficinas de discussões, dentre outras diretrizes. O treinamento é de fato um benefício para as pessoas como para a instituição pesquisada, (Mota, Quelhas,2008).

METODOLOGIA

Pesquisa qualitativa, realizada com trabalhadores eletricitários de uma mesma empresa sob treinamento de reciclagem, da Norma Regulamentadora NR10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, no período de outubro a novembro de 2012, através de questionário impresso apresentado a um grupo de trinta e um eletricitários, do norte do estado de Mato Grosso, com autorização do Comitê de Ética da Universidade UNIC Campos Sinop Aeroporto. Foram objeto da pesquisa os participantes do treinamento de reciclagem, atuantes em várias classes de tensão elétrica, com experiência no trabalho variada, todos do sexo masculino, e que já haviam recebido treinamento em segurança anteriormente.

Os dados foram colhidos no ambiente de trabalho do trabalhador, de forma voluntária, e classificados e divididos por tema significativos para o objeto da investigação.

RESULTADOS

Do grupo de eletricitários pesquisados 64,52% trabalham há menos de cinco anos no setor e todos receberam treinamento de segurança no trabalho;

Somente 3,23 % revelam usar EPI por força da supervisão da segurança;
 Para a maior parte do grupo, 70,97%, os EPI's não atrapalham as atividades e a sensação de segurança é sentida por 83,87% dos eletricitários pesquisados;

64,62% do grupo avaliado recebeu um treinamento de segurança ao ano;

Todos afirmaram que o treinamento alterou sua conduta, e melhorou sua saúde no trabalho.

Os dados levantados neste trabalho confirmam o levantado pela revisão de literatura.

Ao analisar o resultado da pesquisa aplicada a um grupo de trinta e um eletricitários de uma mesma empreiteira, percebe-se que, apesar da quantidade de treinamentos aos quais foram submetidos a maioria dos trabalhadores não ter passado de um por ano, o treinamento modificou a sua conduta. Este resultado revela que o treinamento apresenta-se como uma ferramenta eficaz para a empresa no processo para introduzir o conceito e a filosofia do trabalho seguro.

Se você adotou alguma das medidas foi por quê?

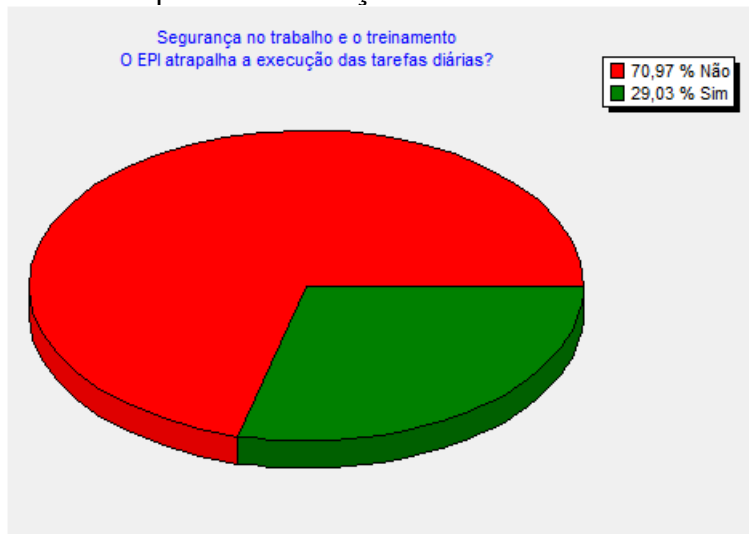


Quantos treinamentos você recebe sobre segurança?

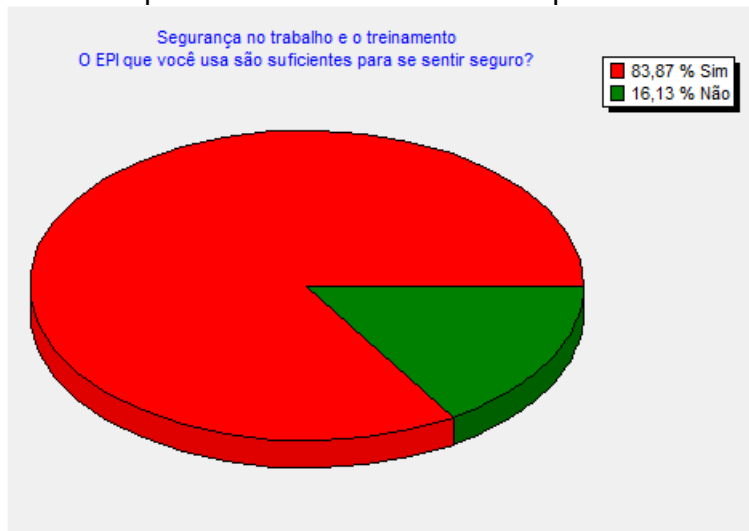


O fato de o eletricitário manifestar relativo índice de desconforto ao usar o equipamento de segurança, e mesmo assim usá-lo, demonstra que busca a sua segurança e acata as orientações sugeridas pelo supervisor.

O EPI atrapalha a execução das tarefas diárias?



Os EPIs que você usa são suficientes para se sentir seguro?



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade do treinamento de segurança para os eletricitários, nesta região do país, depara com um baixo nível de escolaridade dos profissionais. Este fato aliado à deficiência de recursos didáticos e a limitação de equipamentos em quantidade apropriada para o treinamento, transformam os cursos de segurança e de reciclagem na área de eletricidade em uma sucessão de vídeos que apresentam maus exemplos de atitudes que levaram a acidentes, muitos com morte.

A pesquisa surgiu da inquietação acerca da eficácia do treinamento, face as dificuldades em ministrar o treinamento, nessas condições não traria resultados positivos. Entretanto a pesquisa, revela que mesmo com recursos escassos e público com relativa defasagem escolar, o treinamento obteve resultados positivos.

Um recurso poderoso desvendado na revisão da literatura seria o produzido pela liderança, a equipe segue seu líder Benedito Cardella (2011).

Assim fica aqui a sugestão a aplicação de treinamentos específicos para os líderes, pois os demais componentes da equipe aprenderão por imitação e adotarão as medidas de segurança.

Os dados obtidos no decorrer da pesquisa aplicada, num primeiro momento, geraram relativa frustração, pois havia uma expectativa contrária sobre a percepção, pelos trabalhadores, do treinamento de segurança. Pergunta-se: O que produziu o resultado positivo? Chiavenato (2000) ensina ser a segurança uma necessidade básica buscada pelo homem, fato este que talvez responda à pergunta.

Mas se esse mesmo homem estabelece uma relação de dependência com a empresa em que trabalha, e se ações da empresa podem gerar incertezas e inseguranças quanto a permanência no emprego, pode-se então questionar a sinceridade dos dados.

Estaria o grupo pesquisado realmente sendo sincero ao responder as indagações? Ou pelo fato da empresa estar financiando o treinamento e obrigando a participação dos trabalhadores, estes mascaram as respostas às questões?

Vale deixar aqui a sugestão de uma nova pesquisa, com outros grupos de eletricitários, em ambientes ou regiões diferentes, para que as respostas sejam comparadas e avaliadas quanto sua veracidade.

Apesar da inquietude que o assunto provocara, a presente pesquisa teórica e o estudo de caso deixam a segurança de que o treinamento é a melhor ferramenta à disposição da empresa e do empregado. Para a empresa não somente em função do cumprimento de suas responsabilidades junto ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, mas também pela busca da qualidade de seus serviços e redução de custos com acidentes no trabalho.

Para o trabalhador a oportunidade de se qualificar para a nova economia do conhecimento baseada em trabalhadores que sabem fazer, os tecnólogos. A sociedade que se desponta busca trabalhadores que detém o conhecimento e a habilidade de fazer adquirida através da educação formal Peter Drucker (2002).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARDELLA Benedito Segurança no trabalho e prevenção de acidentes. Segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, prevenção ambiental e desenvolvimento de pessoas. - São Paulo : Atlas, 2011. - 1.

CHIAVENATO Idalberto. Gerenciando pessoas. O passo decisivo para a administração participativa. - São Paulo: : Makron Books, 1994.

DRUCKER Peter A administração na próxima sociedade. - São Paulo : Nobel, 2002.

Idalberto CHIAVENATO Introdução à teoria Geral da Administração - Rio e Janeiro : Campus, 2000. - 6.

MOTA Vicente Olavo, QUELHAS Osvaldo Luiz Gonçalves. Treinamento em Saúde e Segurança Ocupacional: Proposta para Melhorias de desempenho. - setembro de 2010. - Vol. 02. - 9.

ROBBINS Stephen P., JUDGE Timothy A. e SOBRAL Filipe. Comportamento organizacional. Teoria e prática no contexto brasileiro. - São paulo : Pearson, 2011. - 14.

ROGERS Jenny. Apendizagem de adultos. fundamentos para educação corporativa.. - São Paulo : Bookman, 2011. - 5.

VARGAS Carlos Luciano Sant'Ana [et al.] Conscientização e treinamento dos trabalhadores da construção civil aplicando a norma regulamentadora NR18 do MTE.25 de agosto de 2008.

Nome completo: Graziela Esteves Magalhães

Filiação institucional: UNIC- Universidade de Cuiabá- Campos Aeroporto Curso Engenharia e Segurança do Trabalho/ SENAI Sinop-MT

Departamento: Graduação

Função ou cargo ocupado: Acadêmico do curso de Engenharia e Segurança do Trabalho

Endereço completo para correspondência: Av. dos Flamboyants,1172 CEP 78556-032 Sinop/MT - Brasil

Telefones para contato: (66) 3515-7325 (66) 99967473

e-mail: graziela@sinop.com.br

Nome completo: Francianne Baroni Zandonadi

Filiação institucional: UNIC- Universidade de Cuiabá- Campos Aeroporto Curso Engenharia e Segurança do trabalho

Departamento: Pós-Graduação

Função ou cargo ocupado: Professora do curso de Engenharia e Segurança do Trabalho

Endereço completo para correspondência: Estrada Nanci, 900 CEP 78550-000 Sinop/MT - Brasil

Telefones para contato: (66) 3217372

e-mail: franbaronizandonadi@hotmail.com