

A IMPORTÂNCIA DA APRENDIZAGEM E DO TREINAMENTO PARA A REDUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

Larissa Teixeira de Oliveira
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Lucas Samuel Reus Araújo
(Faculdade Católica de Uberlândia)
Carolina Lílian Vasconcelos Teixeira
(Faculdade Católica de Uberlândia)

Resumo

A aprendizagem que se dá através de treinamentos técnicos e comportamentais visa possibilitar posturas e práticas seguras e o desenvolvimento de uma consciência de segurança, e redução dos casos de acidentes e doenças ocupacionais. E, através do desenvolvimento de habilidades para a realização das atividades de maneira mais segura, aumenta-se a percepção dos trabalhadores sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho, sendo uma das consequências positivas para a instituição e para o governo, a redução do ônus trabalhista e previdenciário, decorrentes dos acidentes de trabalho. Em muitas organizações ocorrem o desenvolvimento de programas de capacitação periódicos, através da interação entre os departamentos de recursos humanos, segurança, saúde e meio ambiente. Existem mais abrangentes do que a própria legislação, específicos aos perigos e riscos das atividades, o que acontece é basicamente o atendimento a questões legais, quando ocorre, sem se preocupar com a qualidade destes treinamentos, adequação do conteúdo e a proficiência dos profissionais que ministram o treinamento.

Palavras chave: treinamento; acidente de trabalho; segurança no trabalho; equipamentos de segurança.

Abstract

The Importance of Learning and Training for Reducing Accidents at Work

The learning that occurs through technical training and behavioral aims to enable postures and safe practices and the development of an awareness of safety, and reducing cases of accidents and occupational diseases. And, through the development of skills for the implementation of the activities in a safer way, it increases the perception of workers on the hazards that are present in the working environment, and is one of the positive consequences for the institution and for the government, the reduction of the burden and labor welfare, arising from accidents at work. In many organizations occur the development of training programs journals, through the interaction between the departments of human resources, safety, health and environment. There are more comprehensive than the legislation itself, specific to the dangers and risks of the activities, what happens is basically the answer to legal matters, when it occurs, without having to worry about the quality of these trainings, appropriateness of content, and the proficiency of the professionals who deliver the training.

Keywords: training; accident at work; safety at work; safety equipment.

Introdução

As empresas buscam frequentemente um diferencial competitivo, o qual está fundamentado no capital humano e intelectual, uma vez que é a fonte de criação, inovações, informações e ideias. Sabe-se que o ser humano é capaz de inovar pensamentos, propor correções e sugerir mudanças que promovam o sucesso de uma corporação, por isso elas devem investir neles.

As pessoas compõem a riqueza e o poder das organizações, são elas que transmitem pensamentos, sentimentos, sensações, e acima de tudo, informações capazes de modificar a forma de trabalho e, até mesmo, uma linha de raciocínio, buscando elevar os índices de produção e de rentabilidade de uma instituição. As máquinas apenas trabalham, são incapazes de inventar algo, e quando produzem, apenas o fazem porque um indivíduo, totalmente capaz, projetou o seu resultado final. O recurso financeiro é poder, porém não inova e muito menos renova. Na era em que vivemos, era da informação, o conhecimento é o recurso organizacional mais importante.

Como o ser humano é o principal insumo responsável pela competência e

sucesso das organizações, torna-se necessário entender como aproveitar das pessoas seus mais altos níveis de criatividade, inovação, participação e engajamento. Entende-se que a capacitação dos recursos humanos através do treinamento, motivação, participação dos profissionais nas atividades seja primordial para o sucesso na gestão das pessoas.

A qualificação dos colaboradores e funcionários de uma empresa envolve não apenas o grupo de funcionários expostos diretamente aos riscos, como os operários de máquinas, pedreiros, mestre de obras, pintores; mas, a empresa como um todo.

Os profissionais da engenharia são os que mais sonham com o controle sobre a questão do comportamento humano, mas não é uma variável que se tenha total controle. O psicólogo poderá auxiliar esses profissionais no entendimento do comportamento e do fator humano, desde a definição do perfil profissiográfico e seleção de pessoal até os treinamentos e avaliações, e para que isto aconteça é importante que a empresa realize um processo de recrutamento e utilize técnicas da psicologia.

No processo de seleção é fundamental uma boa avaliação do candidato, sendo importante verificar sua

aptidão para o cargo e suas motivações, verificando sua predisposição para determinada atividade. Esta análise pode ser feita através de uma entrevista ou de testes psicológicos regulamentados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), etapa na qual podem ser detectados traços que indicam um comportamento inseguro do avaliado, e entre eles estão os seguintes: os testes de personalidade, de raciocínio, entrevista psicológica.

Os testes de personalidade podem ser aplicados na forma de questionários ou por meio expressivo (testes projetivos), tendo o objetivo de analisar o comportamento do candidato em situações adversas; através desta ferramenta o psicólogo pode verificar se existe compatibilidade entre o futuro empregado e o cargo, analisando sua capacidade de obedecer a regras, uma vez que esta é primordial para a segurança do trabalho.

Os testes de raciocínio têm como objetivo avaliar a capacidade de raciocínio rápido para a tomada de decisões do funcionário, sendo recomendável sua aplicação em candidatos a cargos que exijam decisões imediatas, pois qualquer demora poderá prejudicar a organização.

A entrevista psicológica é feita com um psicólogo, na qual o profissional buscará identificar traços que possam habilitar o candidato para a função, e para

que o psicólogo tenha sucesso na entrevista é necessária uma análise previa do currículo do candidato.

Poucas organizações fazem uma avaliação mais criteriosa antes de contratar seus funcionários, utilizando instrumentos que avaliem aspectos de personalidade ou habilidades imprescindíveis para a vaga, talvez pelo custo, tempo de aplicação, ou por não contarem com um profissional apto para a realização dos procedimentos. Mas, ainda assim, uma seleção bem feita, na qual sejam levantados os requisitos essenciais para um determinado cargo, e verificar se o candidato atende a esses elementos, fará toda a diferença, além de amparar a empresa e proteger o trabalhador.

O treinamento geralmente é estruturado por uma equipe de profissionais de psicologia, que desenvolve rotineiramente dinâmicas de grupo para que sejam conhecidas as atribuições do cargo e suas responsabilidades, proporcionando aos funcionários inaptos um amplo conhecimento de suas funções, e àqueles que já possuem os conhecimentos básicos, é sugerido uma reciclagem a fim de renovar o seu aprendizado, de forma que não se torne monótona a sua atividade.

O sucesso de um negócio está intimamente ligado ao espaço físico, capacidade tecnológica, capital empregado

e a capacidade do seu pessoal. Quanto mais avançada é a tecnologia investida na empresa, maior será a importância de capacitar os colaboradores que irão trabalhar com essa tecnologia.

Capacitar é, também, treinar e direcionar o profissional a um processo de educação, reciclagem e mudança de atitudes, novos comportamentos. Por meio do treinamento profissional, o colaborador desenvolve competências técnicas e comportamentais como comunicação, comprometimento, cooperação, visão sistêmica, gerenciamento de riscos, relacionamento interpessoal, além de desenvolver a comunicação de modo a auxiliar a empresa na capacitação de outras pessoas.

O treinamento de funcionários propõe diversos benefícios, dentre eles: redução de custos, ambiente de trabalho agradável, diminuição na rotatividade de pessoal, entrosamento entre os funcionários, empresa mais competitiva e elevação na produtividade.

Muitos empreendedores consideram que investir na capacitação e treinamento dos funcionários da sua empresa é o mesmo que investir no sucesso do próprio negócio, além de desenvolver e preparar seus colaboradores para o avanço da empresa.

De acordo com a Previdência Social, entre os anos de 2004 e 2008 ocorreram no Brasil 2.884.798 acidentes de trabalho, e estima-se que tais eventos custaram mais de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) por ano [4].

Ao olharmos o orçamento anual das empresas e órgãos governamentais, os dados estatísticos [5] giram, em média, em torno de 8% do tempo do profissional com capacitação, treinamentos e sensibilizações para com o ambiente de trabalho. Ao contrário, na América Latina, este valor está entre 1 a 2% [5], com algumas exceções. Isso é devido à dúvida que os gestores ainda têm quanto a real aplicação do aprendizado por parte do colaborador, qualidade das capacitações, monitoramento do aprendizado e sua aplicabilidade na tarefa do dia a dia. Muitos empreendedores ainda duvidam do potencial resultado que o treinamento traz para as organizações, alguns fazem o uso da técnica apenas a fim de cumprir a legislação.

É cada vez mais frequente a mídia divulgar os índices de acidentes do trabalho em diversas situações, e mesmo assim, ainda há empresas que não acreditam nos benefícios que o treinamento pode promover aos seus funcionários, e o resultado que podem trazer para a empresa.

Portanto, os aspectos ligados à segurança e à saúde do trabalhador não

devem se dar de forma tardia. A elaboração de seminários e capacitações deve ser levada em conta, como uma questão de educação; é importante a pessoa compreender, de forma clara e efetiva, os preceitos de segurança do trabalho que lhe são passados em relação às suas atividades laborais.

É função primordial da organização, desde a admissão do funcionário, prepará-lo para atuar de forma ativa no contexto da segurança, por meio de treinamento sobre as atividades executadas, reconhecimento do ambiente que o cerca e as possibilidades de sua atuação de forma segura.

De acordo com o vice-presidente de relações entre capital e trabalho, do Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SINDUSCON-SP), a capacitação é primordial para reduzir os índices de acidentes nas obras [3]. *“O trabalhador tem que receber treinamento da empresa para saber como deve se comportar nas atividades do trabalho.”*

De acordo com dados do Sistema Único de Saúde (SUS) [6], a ausência de treinamentos e de equipamentos de proteção é o motivo do aumento de 30%, durante um ano, do número de acidentes de trabalho envolvendo profissionais da área de limpeza, higienização e imunização de

casas e empresas. Esses são apenas exemplos, estatísticas de que realmente é importante investir em treinamentos e na utilização dos equipamentos de segurança; além destes setores, diversos outros como construção civil, indústrias, setores hospitalares possuem altos índices de acidentes devido à falta de capacitação dos profissionais.

Muitos acidentes de trabalho provocam o afastamento temporário do empregado e ao retornar ao trabalho, ele pode apresentar distúrbios psicológicos que geram insegurança na execução da tarefa, aumentando o risco de um novo acidente. Por isso, é de extrema importância que o empregador invista em um acompanhamento psicológico e em curso de reciclagem, e se o psicólogo julgar necessário o trabalhador deve ser provisoriamente remanejado de função.

Portanto, para evitar uma série de eventos negativos à empresa, é importante analisar todos os eventos adversos que possam ocorrer durante a jornada de trabalho, sendo esta uma importante ferramenta para o desenvolvimento e refinamento do sistema de gerenciamento de riscos; além de ser uma adequada avaliação das condições de segurança e saúde, proporcionada pelo conhecimento dos riscos associados às atividades laborais, contribuindo de maneira

significativa para as mudanças das condições de trabalho.

A relação dos acidentes de trabalho e do treinamento de profissionais:

Em busca de diminuir o número de acidentes de trabalho¹, é recomendável o uso de metodologias como capacitações, treinamentos, campanhas de conscientização, utilização de equipamentos de proteção, entre outros. Quando se fala em segurança do trabalho, é imprescindível a missão de qualquer empresa atuar diretamente com o ser humano e sua imprevisibilidade, uma vez que pode haver alteração comportamental a todo instante.

Deste modo, conhecimento, educação e comunicação formam um triângulo de fatores essenciais em qualquer inter-relação. Destarte, a empresa deve criar condições para que os colaboradores sejam estimulados a reconhecer melhor o seu ambiente e melhorar a capacidade de julgamento.

Os acidentes e doenças do trabalho apresentam fatores negativos para a empresa, para o trabalhador acidentado e para a sociedade; aumentam os custos e prejuízos humanos, sociais e econômicos que são contabilizados no país. Proporcionam perdas, muitas delas

irreparáveis, além de todos os custos resultantes para a sociedade.

A doença profissional e do trabalho também são consideradas acidentes do trabalho, sendo um acidente ligado ao trabalho que, mesmo não tendo uma única causa, contribuiu diretamente para a ocorrência da lesão; doenças decorrentes de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; o acidente de trajeto, ou seja, aquele ocorrido no trajeto de casa ao trabalho e vice-versa.

Os treinamentos desenvolvidos pelas empresas para os seus colaboradores são de suma importância uma vez que visam à capacitação dos profissionais, e, também, buscam evitar a ocorrência de intervenções durante a jornada de trabalho, além de buscar a segurança para o ambiente de trabalho². A aprendizagem busca aprimorar o comportamento e as práticas comportamentais seguras, buscando o desenvolvimento de uma consciência de segurança e redução dos casos de acidentes e doenças ocupacionais.

O principal objetivo das organizações que adotam como medidas de segurança a implantação de treinamentos e capacitações é preparar, reparar e treinar os seus colaboradores para o desempenho de suas principais atribuições; lembrar e relembrar a todo o momento as normas de segurança e higiene do trabalho,

de forma que o profissional não se auto diagnostique, determinando que já conheça todos os procedimentos e, por isso, não precisa cumprir as normas de segurança.

Normalmente, ocorre muito nas grandes organizações, o fato de profissionais agirem com autoconfiança elevada, principalmente os mais ‘antigos’, com mais tempo de serviço em determinada função. Por acreditarem que dominam aquela atribuição, acabam extrapolando as regras, recusando-se a utilizar os equipamentos de segurança, porque se acham autossuficientes para realizar a tarefa que lhe é atribuída há tantos anos. É nesse momento que a empresa deve implementar programas de reciclagem, forçando o colaborador a reviver todas as normas de segurança, atentando ao fato de que a experiência deve estar sempre atrelada às regras de segurança.

Muitas organizações [7] como SESI, FIEMG propõem cursos, treinamentos e palestras para toda a população, a fim de conscientizar não só os trabalhadores das diversas áreas que demandam o aprendizado com segurança do trabalho, como, também, as demais pessoas, para que conheça a real necessidade de um treinamento, de uma capacitação, qual a sua finalidade e função. Elas buscam proporcionar melhores

condições de trabalho e saúde da população.

Discussão e Conclusão

A redução dos acidentes de trabalho é uma preocupação constante dos gestores de diversas empresas brasileiras e estrangeiras que se utilizam da mão de obra brasileira, grande parte delas, investe exaustivamente na aprendizagem e no treinamento de seus colaboradores, e reconhecem a real importância destas ações.

A aprendizagem representa o conhecimento das técnicas profissionais, o esclarecimento das funções individuais e acima de tudo, a certeza de que os trabalhadores estão executando atribuições das quais possuem conhecimento e técnicas de trabalho. É a apresentação dos riscos inerentes à função e o enquadramento do perfil dos funcionários a uma atividade específica. O que os empregadores pretendem é levar o profissional à prática da sua própria função, com a qualificação adequada.

Na realidade, as empresas estão mais preocupadas em cumprir a legislação do que adequar seus profissionais ao padrão esperado e exigido pelos órgãos que estipulam as normas técnicas de segurança do trabalho. Na visão de muitas

empresas, o tempo investido em capacitação, treinamento e reciclagem de pessoal é considerado uma perda, e o investimento financeiro, um gasto desnecessário.

Talvez por isso, muitas vezes, é omitida a importância do investimento em um profissional qualificado e capacitado para realizar as atividades de treinamento. A empresa quer contratar mão de obra barata e aplicá-la aos seus colaboradores que deixam a desejar nos níveis de produtividade e resultados; acabam por influenciar em uma capacitação inadequada, resultando em profissionais menos capacitados.

Se as empresas enxergassem o retorno financeiro que um bom treinamento pode trazer para a corporação, acabariam modificando as formas de pensar e agir frente a essas questões tão importantes, pois a organização contará com trabalhadores mais preparados, emocionalmente, para reagir bem em situações adversas, assim eles terão mais confiança no desempenho de suas atribuições, aumentarão seus rendimentos, fazendo com que a empresa tenha colaboradores mais motivados e produtivos.

Referências

Alves, Paula José Cristiano de; Tavares, Carla Rosane da Silva (2013). *A Importância do Treinamento na Prevenção de Acidentes de Trabalho: investimento que dá retorno*. Disponível em: <[http://www.unicruz.edu.br/mercosul/anais/2013/Historia Cidadania e Trabalho/Resumos/A Importância do Treinamento na Prevenção de Acidentes de Trabalho Investimento que da Retorno.PDF](http://www.unicruz.edu.br/mercosul/anais/2013/Historia%20Cidadania%20e%20Trabalho/Resumos/A%20Import%C3%A2ncia%20do%20Treinamento%20na%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Acidentes%20de%20Trabalho%20Investimento%20que%20da%20Retorno.PDF)>. Acesso em: 13 maio 2014.

Atlas. Manual de Legislação Atlas De Segurança e Medicina do Trabalho (2013). 71. ed. São Paulo: Atlas.

Brasil, Agência (2011). Entidades pedem mais Treinamento no Trabalho para Evitar Acidentes. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2011-07-27/entidades-pedem-mais-treinamento-no-trabalho-para-evitar-acidentes>>. Acesso em: 13 maio de 2014.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (s/d). *Guia de Análise Acidentes de Trabalho*. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812D8C0D42012D94E6D33776D7/Guia AT pdf para internet.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812D8C0D42012D94E6D33776D7/Guia_AT_pdf_para_internet.pdf)>. Acesso em: 13 maio de 2014.

Gastaud, Eduardo (2012). *A Importância da Capacitação no Trabalho para Diminuir Riscos de Acidentes*. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-importancia-da-capacitacao-no-trabalho-para-diminuir-riscos-de-acidentes/67519/>>. Acesso em: 13 maio de 2014.

G1. *Falta de Treinamento e Equipamentos Fazem Aumentar os Acidentes de Trabalho*. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2014/02/falta-de-treinamento-e-equipamentos-fazem-aumentar-acidentes-de-trabalho.html>>. Acesso em: 13 maio de 2014.

SESI. *Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho*. 2005. Disponível em: <http://www.mdic.gov.br/arquivos/dwnl_1227209981.pdf>. Acesso em: 13 maio de 2014.

Universidade José do Rosário Vellano. *Curso de Prevenção de Acidentes do Trabalho para Membros da CIPA*. Disponível em: <<http://www.unifenas.br/extensao/cartilha/ApostilaCipa.pdf>>. Acesso em: 13 abril de 2014.

¹ Acidente do trabalho é aquele que ocorre devido ao exercício do trabalho a serviço de empresas ou de segurados especiais, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, podendo causar a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho [2].

² Segurança do trabalho é o conjunto de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade do trabalhador e sua capacidade de trabalho.

Os autores:

Larissa Teixeira de Oliveira é Engenheira Biomédica, formada pela Universidade Federal de Uberlândia. Pós Graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: larissateixeiradeoliveira22@gmail.com

Lucas Samuel Reus Araújo é engenheiro Civil, formado pela Universidade Federal de Uberlândia. Pós Graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Faculdade Católica de Uberlândia. E-mail: lucasengenheiro88@gmail.com

Carolina Lílian Vasconcelos Teixeira é Psicóloga, formada pela Universidade Federal de Uberlândia. Especialista em Desenvolvimento de Talentos Humanos pela Faculdade de Educação da UFU e docente da disciplina Psicologia aplicada a Engenharia de Segurança do Trabalho na Faculdade Católica de Uberlândia. E-mail: carolinalvt@hotmail.com