

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO COM FOCO NA SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

André Gustavo de Oliveira - andre.oliveira175@fatec.sp.gov.br

José Roberto Pires - jose.pires8@fatec.sp.gov.br

Kelvin Rodrigo dos Santos - kelvin.santos13@fatec.sp.gov.br

Lucas Henrique Rodrigues - lucas.rodrigues116@fatec.sp.gov.br

Faculdade de Tecnologia de Matão "Luiz Marchesan"-

Análise de Processos Agroindustriais –

Matão – São Paulo – Brasil

RESUMO

A segurança no trabalho é uma área fundamental que visa proteger os trabalhadores contra acidentes relacionadas ao ambiente de trabalho. Com base em artigos científicos este trabalho aborda diversos aspectos relacionados à segurança no trabalho, destacando a importância de implementar práticas e políticas eficazes para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. O artigo destaca a importância das normas regulamentadoras que visam garantir a segurança no local de trabalho. Aborda como as empresas devem cumprir essas regulamentações para prevenir acidentes e evitar penalidades legais. O exemplo proposto destaca a necessidade de criar uma cultura de segurança dentro das organizações. Isso envolve o engajamento de todos os níveis hierárquicos na promoção de práticas seguras e na comunicação eficaz sobre questões de segurança. Por fim, o artigo enfatiza realizar treinamentos em segurança no trabalho não apenas atende a requisitos legais, mas também contribui significativamente para o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Segurança. Treinamento. Trabalho.

ABSTRACT

Occupational safety is a fundamental area that aims to protect workers against accidents related to the work environment. Based on scientific articles, this work addresses various aspects related to workplace safety, highlighting the importance of implementing effective practices and policies to ensure a safe and healthy work environment. The article highlights the importance of regulatory standards that aim to ensure safety in the workplace. Addresses how companies must comply with these regulations to prevent accidents and avoid legal penalties. The proposed example highlights the need to create a security culture within organizations. This involves engaging all hierarchical levels in promoting safe practices and effective communication about safety issues. Finally, the article emphasizes that providing workplace safety training not only meets legal requirements, but also contributes significantly to the well-being of workers.

Keywords: Security. Training. Work.

1. INTRODUÇÃO

As organizações têm passado por atualizações significativas, especialmente em áreas anteriormente consideradas com deficiências, dentro do âmbito de Recursos Humanos. Um exemplo notável é o foco crescente em aprimorar o treinamento e o desenvolvimento dos colaboradores. Essas iniciativas visam atender de maneira mais eficaz às demandas organizacionais, beneficiando assim a sociedade.

Assim, “atualmente o treinamento é tido como peça-chave no processo de desenvolvimento organizacional” (CHIAVENATO, 2008 apud LEITE e LOTT, 2013, n.p). Em outras palavras, em um mundo cada vez mais capitalista, tornou-se imprescindível considerar o capital humano como um elemento de suma importância no desenvolvimento organizacional.

Nesse contexto, fica claro que o treinamento desempenha um papel crucial na resposta às demandas organizacionais, contribuindo para o crescimento e a estabilidade da empresa. Ele gera resultados positivos ao preencher a lacuna de experiência existente no capital humano da organização.

O treinamento e desenvolvimento desempenham um papel de suma importância, abrangendo dimensões críticas, tais como qualidade, relações interpessoais e produtividade. Em relação à qualidade, auxilia tanto os colaboradores quanto a organização a atenderem às demandas e expectativas de excelência da empresa. No que diz respeito às relações, estabelece conexões e promove uma comunicação eficaz, motivando e servindo como exemplo para que os colaboradores ofereçam o seu melhor, contribuindo assim para resultados superiores para a empresa. Por fim, no aspecto da produtividade, busca-se alcançar metas e resultados excelentes tanto em nível pessoal quanto organizacional (SILVEIRA, 2004)

Chiavenato (2009 apud LEITE e LOTT, 2013, n.p) entende treinamento como sendo “um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada”. Para tanto, para que o treinamento ocorra de forma organizada, faz necessário um bom planejamento, a fim de alinhar os objetos e resultados a serem alcançados durante o processo como um todo. (CHIAVENATO, 2009 apud LEITE e LOTT, 2013, n.p)

O objetivo principal deste trabalho é estabelecer e disseminar uma cultura de treinamento e capacitação dentro da organização, com o propósito de aprimorar significativamente o desempenho e a eficiência produtiva, enquanto simultaneamente visamos à eliminação de acidentes no ambiente de trabalho.

Este artigo se propõe a destacar a relevância da implementação de um mecanismo de aprendizagem interna nas organizações. Isso não apenas aprimora o desempenho dos colaboradores, mas também contribui significativamente para a redução de acidentes no ambiente de trabalho.

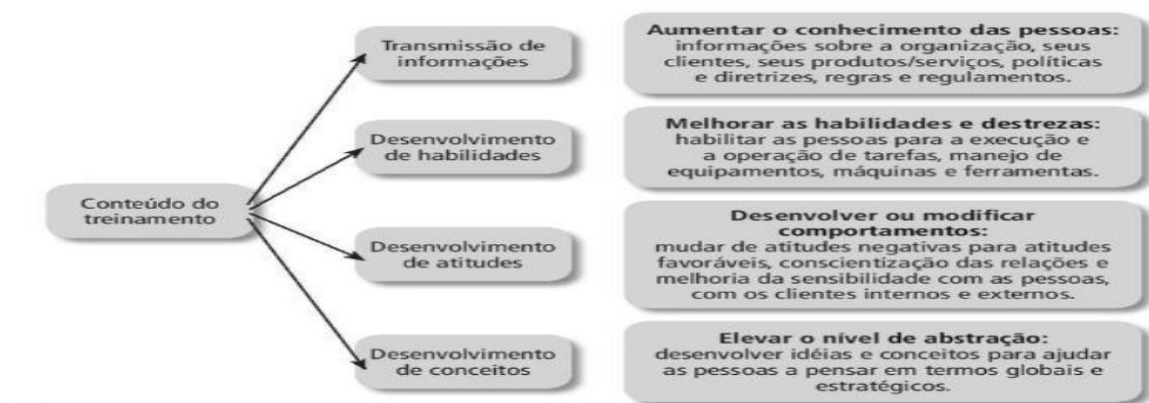
2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 TREINAMENTO

A capacitação é a base da lucratividade, pois permite que os colaboradores contribuam de forma eficaz para atingir os objetivos do negócio e cultivem uma mentalidade inovadora. Portanto, um treinamento eficaz beneficia tanto as pessoas quanto a organização e os clientes (CHIAVENATO, 2010). De acordo com Chiavenato (1998, p. 495), o treinamento é um processo educacional de curto prazo, aplicado de forma sistemática e organizada, no qual as pessoas adquirem conhecimentos, atitudes e habilidades para alcançar objetivos específicos. Investir em treinamento deve ser uma prioridade para a empresa, tanto para novos colaboradores quanto para os mais experientes. Os novos funcionários precisam compreender o funcionamento da organização, enquanto os experientes devem se manter atualizados para acompanhar as mudanças no ambiente empresarial (SPECTOR, 2006).

O treinamento envolve quatro tipos de mudanças comportamentais, como demonstrado na figura abaixo:

Figura 01: Os tipos de mudanças comportamentais através do treinamento



Fonte: Chiavenato, 2008, p.295.

Segundo Chiavenato (2009), o treinamento não deve ser encarado como uma despesa, mas sim como um investimento de grande relevância. Seu retorno é altamente compensador

para a organização, desde que os objetivos estejam claramente definidos e que os resultados esperados sejam alcançados. Chiavenato identifica os principais propósitos do treinamento da seguinte maneira:

- 1) Preparar os indivíduos para a execução imediata de tarefas específicas da organização, por meio da transmissão de informações e desenvolvimento de habilidades.
- 2) Oferecer oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas dentro de seus cargos atuais, mas também para outras funções que possam ser consideradas para essas pessoas.
- 3) Modificar a atitude das pessoas, criando um ambiente mais satisfatório entre elas, aumentando sua motivação e tornando-as mais receptivas às técnicas de supervisão e gestão.

2.2 CULTURA DE SEGURANÇA

A cultura de segurança tem sua origem baseada no conceito do triângulo de segurança, de 1930, que foi aperfeiçoado por Frank Bird em 1969 e revisado pelo governo britânico em 1993, no qual apresenta-se a conclusão de que para cada incidente grave existem em torno de 189 e 300 incidentes menores. A cultura de segurança está relacionada à identificação e eliminação de riscos de ocorrência desses acidentes (BRITTEN, 2011)

Hudson (2001), por exemplo, define a cultura de segurança como as características comuns e internas de uma empresa, ou, de forma simplista, pode ser traduzida nas seguintes palavras “quem e o que somos, o que nós achamos importante, e como nós fazemos as coisas por aqui” (HUDSON, 2001, p. 16). Ainda, o autor destaca que a cultura nem sempre é visível aos membros da organização, mas se torna evidente para indivíduos acostumados a outra cultura. Sendo que a constituição da cultura possui quatro componentes principais: valores corporativos, crenças corporativas, métodos comuns para resolução de problemas e práticas comuns de trabalho.

2.3 DESENVOLVIMENTO

Milkovich e Bourdreau (2010, citados por Boog et al., 2013, p.) descrevem o desenvolvimento como um processo de longo prazo que tem um impacto positivo nas habilidades e motivação dos funcionários, transformando-os em ativos valiosos para a empresa.

Nesse contexto abrangente, o desenvolvimento engloba não apenas o treinamento, mas também o avanço na carreira e outras experiências.

De acordo com Chiavenato (1999), as pessoas representam o principal ativo de uma organização, sendo os colaboradores responsáveis pelo sucesso. Os funcionários se tornam o diferencial competitivo mais significativo de uma empresa. Em um mundo globalizado, as empresas enfrentam a necessidade constante de inovação para garantir sua sobrevivência. Para alcançar o sucesso, as organizações dependem de colaboradores que estejam bem-preparados para desempenhar suas funções, e isso requer investimento em processos de desenvolvimento, capacitando os colaboradores com habilidades e conhecimentos adicionais para oferecer um serviço excepcional.

Segundo Dutra (2009, p. 101):

A questão do desenvolvimento das pessoas na organização moderna é fundamental para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo [...] as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas.

Conforme a perspectiva de Aquino (1980), o desenvolvimento tem como meta explorar o potencial de conhecimento, habilidades, aprendizado e capacidades dos colaboradores da empresa, com o intuito de maximizar o desempenho profissional e a motivação.

Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem (CHIAVENATO 2004, p.334)

O desenvolvimento capacita os colaboradores a se tornarem mais competentes e produtivos para a organização, incentivando a transformação das pessoas e das equipes. Quando uma organização possui um grupo de funcionários com desenvolvimento estabilizado, ela tende a obter mais sucesso, uma vez que as pessoas representam o ativo mais valioso da empresa. Através do método de desenvolvimento, os conhecimentos e habilidades dos funcionários são elevados ao seu potencial máximo, impulsionando o crescimento da empresa (SILVA, 2015).

No que diz respeito aos objetivos consecutivos de um processo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), Chiavenato (2010) enfatiza que o treinamento é um esforço contínuo que visa aprimorar as competências das pessoas, resultando em um melhor desempenho

organizacional. Por outro lado, o desenvolvimento vai além das habilidades necessárias para o cargo atual do profissional, estendendo-se para sua futura carreira, com um foco no longo prazo. Isso prepara os colaboradores para se adaptarem às mudanças e ao crescimento da organização ao longo do tempo.

2.4 MODELOS DE TREINAMENTOS

A obtenção de um conhecimento minucioso por parte da empresa a respeito das características daqueles que serão submetidos ao treinamento se revela imprescindível. Esse discernimento possibilita a elaboração de um plano estratégico capaz de atender às demandas educacionais identificadas dentro da organização.

De acordo com Vasconcellos (2005), ao determinar o público-alvo para treinamento, torna-se viável discernir qual abordagem metodológica será adotada. Isso implica a escolha entre modalidades como instrução remota, ambiente de sala de aula convencional, ensino virtual pela internet ou mesmo treinamento in loco no ambiente de trabalho. Adicionalmente, é igualmente relevante estabelecer quais recursos didáticos serão empregados, que podem variar desde mídias de DVD, televisores e gravadores, até materiais físicos, como cartazes, apostilas e quadros negros, entre outras alternativas disponíveis. Consequentemente, a concepção de um plano de aula se molda de acordo com as características distintas do público a ser treinado, a fim de assegurar uma experiência de aprendizado mais eficaz e alinhada com suas particularidades individuais.

Para Chiavenato (2004), diversas abordagens estão disponíveis para comunicar as informações essenciais e cultivar as competências necessárias no âmbito do programa de treinamento.

Destacam Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001) diferentes tipos de treinamento, como:

- 1) Treinamento de integração: adaptação do funcionário à organização;
- 2) Treinamento técnico-operacional: capacitação do indivíduo para o desempenho das tarefas específicas a sua categoria profissional;
- 3) Treinamento gerencial: desenvolvimento de competências técnicas, administrativas e comportamental;
- 4) Treinamento comportamental: solução de problemas de relacionamentos no ambiente de trabalho.

O treinamento deve ser incorporado em todas as etapas da trajetória profissional dentro da organização, e é crucial que ele seja conduzido por meio de um programa flexível, a saber:

O treinamento é necessário em todas as fases da vida funcional, pois permite que o empregado esteja constantemente se ajustando a novas situações, uma vez que se imagina a empresa em permanente progresso. Só uma empresa estagnada, a caminho da falência ou do fechamento das suas portas não necessita de treinamento. Por outro lado, o treinamento não deve ter o caráter formalista, com vistas apenas a justificar o nome. O treinamento deve ser dinâmico, acompanhar o crescimento da empresa e destinar-se a solução dos seus problemas específicos (BOITEUX, DUQUE E MACEDO, 1982, p. 44).

De acordo com Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001), ao implementar um programa de treinamento específico, é de suma importância avaliar diversos aspectos, incluindo as demandas da organização, a eficácia do material didático, o comprometimento da liderança, a competência e preparo dos instrutores, bem como a aptidão do pessoal a ser treinado.

O resultado e o desempenho desejados no decorrer do processo de treinamento estão intrinsecamente ligados à precisão na escolha do programa de treinamento a ser incorporado na estrutura da organização.

3. PESQUISA DE CAMPO

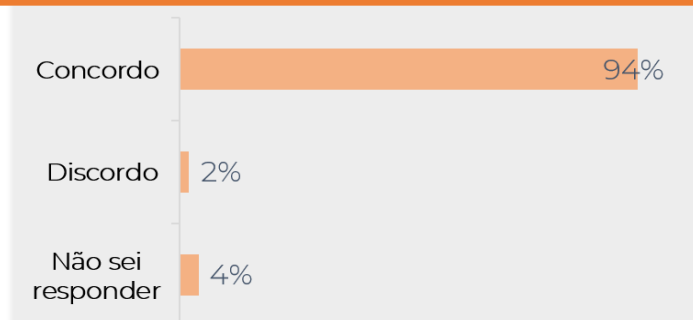
Para a realização deste trabalho foi feito uma revisão bibliográfica em artigos científicos, e aplicação de um questionário para o público em geral.

4. RESULTADOS OBTIDOS

O formulário foi aplicado para saber qual a visão das pessoas em relação a segurança no ambiente de trabalho, o desenvolvimento e a capacitação profissional. E um total de 76 pessoas responderam. Onde 39% tem idade entre 18 a 24 anos; As respostas mais significativas tem relação direta a segurança, pois 47% das pessoas consegue identificar os riscos e perigos específicos no seu ambiente de trabalho, mesmo conseguindo analisar esses perigos e riscos 23% das pessoas acham o método de trabalhar um risco alto e 36% médio; A maioria acredita ser importante falar sobre os riscos de acidentes em seu trabalho, 94% gostariam que tivesse mais cursos, treinamentos sobre prevenção de acidentes ajudaria a diminuir as ocorrências.

Figura 02: A importância do treinamento no trabalho

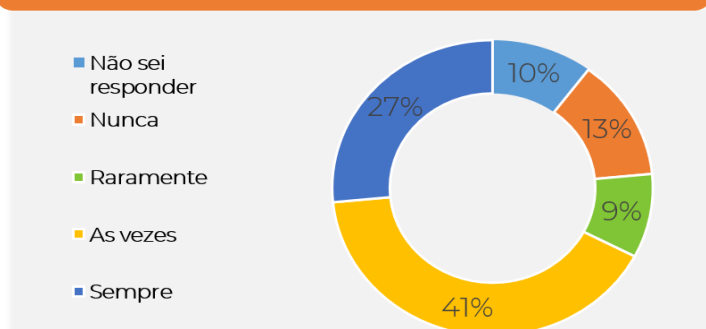
Os treinamentos em habilidades técnicas são importante para conhecimento de trabalho com segurança?



Fonte: Próprios autores, 2023.

Figura 03: Realização de treinamento para os funcionários

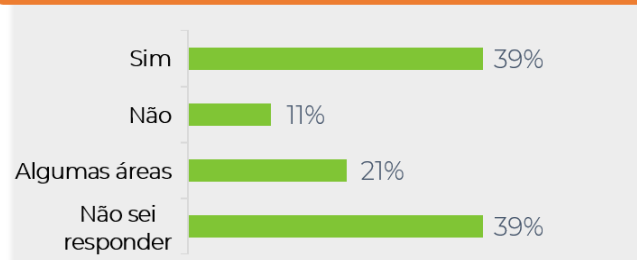
A empresa realiza treinamentos regulares de conscientização em segurança para os funcionários?



Fonte: Próprios autores, 2023.

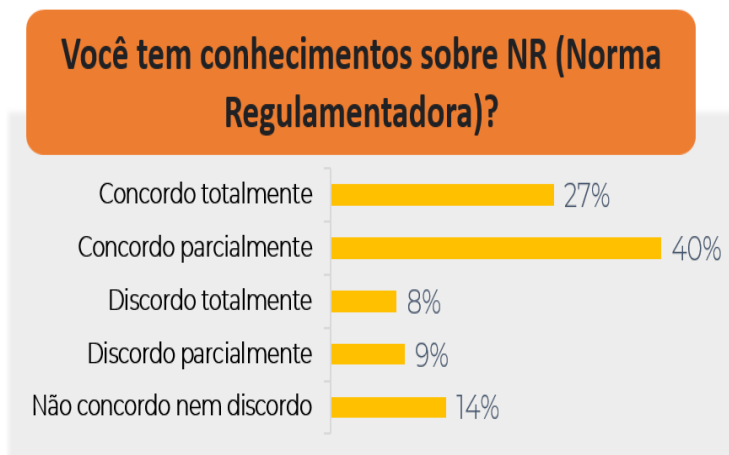
Figura 04: Sinalização para áreas de movimentação

Há sinalização adequada para indicar áreas de movimentação de cargas e regras de circulação?



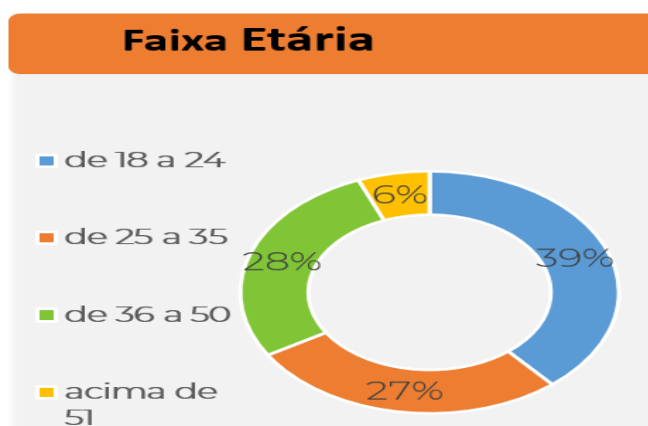
Fonte: Próprios autores, 2023.

Figura 05: Conhecimento em Norma Regulamentadora



Fonte: Próprios autores, 2023.

Figura 06: Faixa etária



Fonte: Próprios autores, 2023.

Figura 07: Riscos no trabalho



Fonte: Próprios autores, 2023.

5. CONCLUSÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Com base nas pesquisas acadêmicas foi identificado que colaboradores capacitados e motivados tendem a ter mais atenção nas atividades diárias, podendo assim evitar possíveis acidentes.

A disseminação de uma cultura de engajamento/treinamentos aproxima a área de recursos humanos/gestores e colaboradores.

Com base nos resultados, conclui-se que a atenção à segurança no ambiente de trabalho é notável, com quase metade das pessoas identificando riscos específicos. Contudo, uma parte considerável percebe o método de trabalho como um risco, indicando áreas de melhoria.

A alta demanda por cursos e treinamentos de prevenção de acidentes sugere um interesse geral na capacitação profissional para promover ambientes mais seguros. Esses dados fornecem insights valiosos para aprimorar políticas de segurança e programas de desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS

CÂMARAS, Daniela dos Santos; COSTA, Juliana Aparecida da; SOUSA, Lizeude Machado de; SOUSA, Raelte Machado de. A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas para o sucesso das organizações. Anápolis: Faculdade Católica de Anápolis, 2014. Disponível em: <https://catolicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/05/DANIELA-DOSSANTOS-C%3%82MARAS-2014.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2022.
<https://unef.edu.br/wp-content/uploads/2023/04/2022.2-Aline-Cerqueira-Jonathan-Pereira-Juvenil-Cesar.pdf>

SILVEIRA, G.F. Analista de Treinamento: Identificando Necessidades e Planejando Ações de Aprendizagem. São Paulo, GRH, 2004. SILVA, Altair José da. Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SPECTOR, Paul. Psicologia nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2006.

BOITEUX, Colbert Demaria, DUQUE, Francisco Gonçalves, MACEDO, Leonidas Lima de. Administração de Empresas: administração de pessoal. RJ : Ed. Intercência, 1982.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo: Elsevier, 2004.

TACHIZAWA Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

VASCONCELLOS, Jorge Eduardo de. O futuro da área de treinamento. Disponível em <http://www.empregos.com.br>.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1998.

SILVA, Altair José da. Gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento pessoal. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2010

Tachizawa, T., & Andrade, R. O. B. (1999). Gestão de instituições de ensino Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1999.