

A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO PARA OTIMIZAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA METALÚRGICA X.

Natália Fonseca Silva, graduanda em Administração.

Instituto de Ensino Superior "Presidente Tancredo de Almeida Neves" – IPTAN

Endereço eletrônico: natalia.fonsilva@outlook.com

RESUMO

A décadas boa parte das organizações brasileiras tem usado ampla e intensivamente técnicas de treinamento em suas atividades na expectativa de atingir melhores resultados, soluções e segurança para seus negócios com funcionários qualificados. Neste cenário, onde as pessoas são o principal agente capaz de transformar problemas em soluções, cuidar delas é extremamente importante. Sendo assim, treinamentos de segurança emergem como uma ferramenta essencial para prevenir acidentes, consequentemente salvando recursos materiais e humanos. Os departamentos de segurança frequentemente usam os treinamentos para educar as pessoas, visando à conscientização, orientação e comprometimento dos trabalhadores. Usando os conhecimentos adquiridos, os trabalhadores se tornam aptos a identificar riscos, agir preventivamente, reduzindo ou eliminando situações que podem se tornar acidentes de fato. Em resumo, este estudo tem como objetivo principal, confirmar que o treinamento é um excelente caminho para trazer conhecimentos de segurança para os empregados e em adição, melhorar a gestão do departamento de segurança do trabalho. A metodologia utilizada neste estudo é composta por uma revisão bibliográfica e um estudo de caso realizado na empresa Metalúrgica X onde foi possível confirmar através de questionário os benefícios no departamento de segurança do trabalho aprimorando o senso de segurança dos colaboradores.

Palavras-chave: Segurança do trabalho; treinamento; organizações; desenvolvimento; trabalhador.

ABSTRACT

From decades many Brazilian organizations have been using wide and intensely training techniques on their activities intending to achieve better results, solutions and safety for their business with qualified employees. In this scenario where people are the main agent able to process problems into solutions, take care of them is extremely important. By this way, Security Training emerge as an essential tool to prevent accidents, consequently saving material and human resources. Safety Department commonly use training to educate people, aiming awareness, guidance and worker's commitment. Using the acquired knowledge, workers become able to identify risks, act preventively, reducing or eliminating situations which come into an effective accident. In resume this study has as a main objective, is confirm that training is an excellent way to bring safety knowledge to employees in

addiction improve Safety Department Management. The methodology used to do this study is composed by a literature review and a case study in the Metallurgical X where was possible to confirm by survey questionnaire the benefits into Safety Department improving employee safety sense.

Keywords: Safety Department; training; organizations; development; worker.

INTRODUÇÃO

De acordo com RIBEIRO, 2005, p. 205, segurança do trabalho é:

É o conjunto de medidas técnicas, administrativa, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela instrução ou pelo convencimento das pessoas para a implementação de práticas preventivas.

O conjunto de medidas de Segurança do trabalho minimizam os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, protegem a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador. Existem inúmeras situações de risco nos locais de trabalho. Estas podem provocar acidentes. Devido a estas possíveis ocorrências, em todas as tarefas, é fundamental analisar os fatores de risco.

Os treinamentos ministrados na área de segurança do trabalho são procedimentos educacionais que visam à conscientização, orientação e comprometimento do trabalhador. Através desses treinamentos é possível instruir os empregados à cerca dos riscos de acidente aos quais estão expostos, riscos de se adquirir doenças ocupacionais, ações preventivistas bem como repassar informações referentes ao seu ambiente de trabalho.

Considerando o treinamento como procedimento educacional na área de segurança do trabalho, este artigo nos leva a questionar: qual a importância do treinamento para otimização do sistema de gestão de segurança do trabalho?

Justifica-se tratar nesta pesquisa sobre o tema treinamento e segurança do trabalho, pois ao iniciar suas atividades na empresa, o empregado pode não ter experiência na função que desempenhará não conhecer os riscos pertinentes a sua função, não conhecer seu ambiente de trabalho e não conhecer ações para minimizar ou neutralizar os riscos que poderão prejudicar sua saúde ou integridade física. Desta forma, abordar treinamento e segurança do trabalho é de suma importância, pois grande parte das empresas no mercado adota este procedimento e possuem o serviço de segurança do trabalho.

O tema pesquisado tem como objetivo geral analisar como o treinamento pode influenciar na otimização de gestão de segurança do trabalho em uma empresa metalúrgica. Especificamente, pretende-se conceituar treinamento e desenvolvimento humano, diferenciando-os; evidenciar as etapas de implementação e tipos de treinamento; bem como sua importância na empresa e para os colaboradores; definir segurança do trabalho e suas normativas; elencar as etapas e processos de implementação da segurança do trabalho nas empresas e sua necessidade para a realização das tarefas de forma assertiva e trazer ao leitor, um estudo de caso na Empresa Metalúrgica X para reforçar as teorias apresentadas, através de análise e discussão dos dados coletados.

A metodologia do artigo será realizada em duas etapas, sendo que, a primeira consiste em uma revisão bibliográfica através de livros que abordem o tema, sites especializados e artigos científicos. Já a segunda etapa caracteriza-se como um estudo de caso na empresa metalúrgica X, onde um questionário foi aplicado aos colaboradores, com a finalidade de levantar pontos que sejam positivos e negativos na realização de treinamentos na área de segurança do trabalho, para maior entendimento do cenário organizacional, visando responder ao problema de pesquisa proposto. A pesquisa realizada apresentou natureza exploratória, visando trazer ao leitor um conhecimento sobre a relação do treinamento e a segurança do trabalho, não pretendendo criar padrões matemáticos, estatísticos ou numéricos.

1 UMA ABORDAGEM SOBRE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.

1.1 Conceitos e definições sobre treinamento e desenvolvimento

Muitos são os conceitos e definições acerca de treinamento e desenvolvimento. Chiavenato (2010, p. 366), considera que treinamento "é o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar." Desta maneira conclui-se que o treinamento prepara, ensina e conduz as pessoas ao acerto, contribuindo para a redução de erros no desenvolvimento de suas atividades.

Embora treinamento e desenvolvimento sejam métodos parecidos e ambos contribuem para o processo de aprendizagem, eles possuem conceitos diferentes.

Segundo (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p.338 *apud* MEJDALANI, 2013, s.p.), "Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torna-los futuros membros valiosos da organização". Enquanto o treinamento visa à orientação do empregado no presente, de forma imediata, o desenvolvimento foca no futuro.

Embora muitas pessoas achem que treinamento e desenvolvimento são palavras similares, elas não são. Ambas contribuem para o processo de aprendizagem, mas cada qual desempenha um papel diferente. Existem diferenças e tipologias.

1.1.1 Diferenças e tipologias

O treinamento e o desenvolvimento são responsáveis pelo processo de aprendizagem, pela assimilação de informações e pela desenvoltura das pessoas com relação às atitudes e comportamentos. Embora, pareçam iguais, ambos desempenham funções diferentes. Segundo Gil (2006, p. 121):

Modernamente, ao abordar os processos relacionados à capacitação, a tendência é a de falar preferencialmente em desenvolvimento de pessoas e também em educação no trabalho. Desenvolver pessoas não significa apenas proporcionar-lhes conhecimento e habilidades para o adequado desempenho de suas tarefas.

Nesta concepção, a informação repassada modificará antigos hábitos, que se traduzirão em ações diferentes, capacitarão e aprimorarão conhecimentos com o objetivo de tornar as pessoas melhores nas atividades desempenhadas. Esse caminho ultrapassa o processo de treinamento. Ele envolve as pessoas aproximando-as do processo de conscientização e educação.

Existem vários tipos de treinamento. Cada tipo se encaixa melhor a determinada situação. Segundo Gil (2006, p.131), o treinamento pode ser dividido em:

- Quanto à clientela: O treinamento pode ser destinado aos empregados que ocupam cargos de natureza técnica, tanto em nível médio como superior.
- Quanto à finalidade: O treinamento pode voltar-se para o conteúdo ou para o processo.

- Quanto ao momento: O treinamento pode ser oferecido antes ou depois do ingresso no trabalho.
- Quanto ao local: O treinamento pode ocorrer em serviço ou fora do serviço.
- Quanto ao nível de tecnologia empregado: O treinamento pode ser desenvolvido de maneira bastante simples, utilizando como recursos básicos quadro-negro e giz.

A empresa deve escolher ao que melhor se adequar ao seu perfil e a sua necessidade. Para tanto, se faz necessário conhecer as etapas de implementação do treinamento dentro da organização.

1.2 Etapas de implementação do treinamento nas organizações

O processo de treinamento requer planejamento. Ele não deve servir apenas para focar nas informações repassadas. Um treinamento bem planejado alcança o objetivo principal que é gerar um nível de entendimento e desenvolvimento contínuo das pessoas envolvidas. Para isso existem etapas de implantação do treinamento nas organizações. Chiavenato (2010, p. 368), comenta que "o treinamento é um processo cíclico e contínuo composto de quatro etapas".

- Diagnóstico: É o levantamento das necessidades ou carências de treinamento a serem atendidas ou satisfeitas. Essas necessidades podem ser passadas, presentes ou futuras.
- Desenho: É a elaboração do projeto ou programa de treinamentos para atender às necessidades diagnosticadas.
- Implementação: É a execução e condução do programa de treinamento.
- Avaliação: É a verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

Este planejamento contribuirá com o aprendizado das pessoas que serão treinadas. Através dele seguirão uma sequência lógica, evitando transpor etapas. Assim será possível desenvolver uma cultura de comprometimento e desenvolvimento dentro das organizações.

1.3 Importância do treinamento nas empresas

Devido à influência da Escola Clássica de Administração, surgiu a preocupação com o treinamento e desenvolvimento das pessoas. Nesta época

preocupava-se mais com o treinamento que contribuiria com a maximização da produtividade, considerando apenas os aspectos mecânicos do trabalho.

Com o surgimento da Escola das Relações Humanas, o treinamento passou a focar também nos aspectos psicossociais das pessoas. A adoção desse procedimento visava além de capacitar os empregados para desempenhar atividades, incluiria também o treinamento voltado para o relacionamento interpessoal e a sua integração com o meio de trabalho. No início da década de 40, começaram a se pensar no desenvolvimento das lideranças.

A partir da década de 60, o treinamento passou a englobar o suprimento de deficiências entre indivíduos ou grupos no que se referia a conhecimento, habilidade e atitude e visava desenvolver os empregados para alcançar os objetivos da empresa.

O treinamento nas organizações alinha o empregado com as diretrizes da empresa. A empresa o prepara para que ele possa corresponder às suas necessidades. Em contrapartida, o empregado treinado, se sente mais qualificado, motivado, capaz e seguro para realizar suas funções. No treinamento, o empregado receberá informações específicas de sua área de atuação, esse conhecimento aprofundado irá contribuir no seu desempenho. Sem o treinamento, os empregados estarão mais suscetíveis ao erro, ao retrabalho, a perda de produtividade, a gastos financeiros mais altos e em determinadas situações gerando prejuízo a sua saúde e integridade física. Gil (2006, p. 121) sustenta que:

Para que estejam preparadas para os desafios da inovação e da concorrência, as empresas necessitam de pessoas ágeis, competentes, empreendedoras e dispostas a assumir riscos. Requerem-se pessoas capazes de conduzir o negócio da empresa, de produzir bens e de prestar serviços altamente competitivos. Para tanto, requer-se muito mais do que pessoas treinadas.

Além de se entender a importância do treinamento nas organizações é importante entender também qual o papel da segurança do trabalho, suas características e no que ela contribui para melhorar o dia a dia das empresas.

2. A GESTÃO DA SEGURANÇA E SUAS CARACTERÍSTICAS

2.1 Definições acerca da segurança do trabalho

Para que futuramente se entenda a relação de treinamento e segurança do trabalho, primeiramente é importante entendermos o conceito de segurança do trabalho. Para Neto (2011, s.p.), segurança do trabalho pode ser entendida como:

Conjuntos de medidas e ações que são adotadas visando diminuir os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e assim proteger a integridade do trabalhador no ambiente de trabalho. A Segurança do Trabalho atua de diversas maneiras dentro da empresa, sempre buscando adaptar o ambiente de trabalho ao trabalhador.

Esse sistema, uma vez implementado na empresa, tem por objetivo contribuir com ações que reduzirão ou extinguirão os acidentes e doenças ocupacionais (doença profissional ou doença do trabalho), ocorridas no desenvolvimento de atividades laborais, protegendo desta forma a saúde e a integridade física do trabalhador. Neste mesmo contexto cabe também, uma definição acerca do que é acidente do trabalho e doenças ocupacionais. Segundo o site da Presidência da República, no art. 19 da Lei nº 8.213/91, da Presidência da República, (2015, s.p.) Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, cita que:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Outro fator existente nas empresas são as doenças ocupacionais e doenças do trabalho. Ainda segundo o site da Presidência da República, (2015, s.p.) nos incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91, da Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos as conceitua:

- doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

A responsabilidade pelas ações tomadas referentes à segurança do trabalho nas empresas é de do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho. Este serviço é regulamentado através da Norma Regulamentadora – NR 04 e se aplica a todos os trabalhadores de empresas privadas ou públicas que sejam regidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme Equipe Atlas (Coord.) Manual de Legislação, NR 04, 2013, p. 17, Item 4.1, a finalidade deste serviço é de “promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”.

Para que o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho sejam implantados na empresa é importante conhecer suas etapas e processos de inserção nas empresas.

2.2 Etapas e processos de inserção nas empresas

O manual da OIT – Organização Internacional do trabalho, Equipe OIT (Coord.), Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua (2011, p.08), cita que o sistema de segurança do trabalho teve início através do:

O relatório do Comitê Britânico de Segurança e Saúde no Trabalho sobre o ponto da situação de segurança e saúde no trabalho, apresentado em 1972 (Relatório Robens, RU), anunciou a alteração dos regulamentos específicos da indústria para um quadro legislativo cobrindo todas as indústrias e todos os trabalhadores. Foi o início de uma tendência no sentido de uma abordagem mais sistêmica de SST. Esta alteração paradigmática foi formulada no Acto de SST de 1974 no Reino Unido, bem como nas legislações nacionais de outros países industrializados. A nível internacional, a Convenção da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981, (N.º 155) e a correspondente Recomendação (N.º 164) dão ênfase à importância fundamental de uma participação tripartida na implementação de SST, tanto a nível nacional como empresarial.

A partir daí, todo o processo de inserção do serviço, foi sendo melhorado, até chegar ao que temos nos dias atuais. Atualmente o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho é dimensionado de forma variada. Esta variação está vinculada ao grau de risco da principal atividade e ao número de trabalhadores.

A inserção deste serviço nas empresas deve-se à necessidade da extinção ou redução dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Bem como redução de gastos financeiros e passivos trabalhistas. Este serviço é dinâmico e está sempre em busca da melhoria contínua. Como exemplos, apontam-se: melhor avaliação dos riscos e do ambiente de trabalho, especializações e cursos para os profissionais da área e melhores mecanismos dos sistemas de gestão.

2.2.1 Normas Regulamentadoras e Legislação

As NR's – Normas Regulamentadoras é um conjunto de diretrizes que regularizam as atividades relativas à segurança e medicina do trabalho. Em 08 de junho de 1978, o MTE – Ministério do Trabalho e Emprego aprovou a Portaria nº 3.214, que regulamenta tais NR's.

Foram aprovadas em 1978, vinte e oito normas regulamentadoras. Porém, atualmente o MTE, já aprovou e estão em vigor trinta e seis normas regulamentadoras.

Além das NR's, o sistema de segurança ainda conta com artigos da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, com portarias e legislações complementares.

2.3 Benefícios e retorno para os colaboradores e para a organização

A importância de se ter um serviço de segurança aplicado nas empresas vai além de uma exigência legal. Ela pode também ser associada à questão social. Além do serviço de segurança do trabalho, atuar na eliminação ou redução de acidentes e doenças ocupacionais, ele também contribui de maneira significativa para o bom funcionamento da empresa. Segundo Neto (2015, s.p.):

Além de ser uma exigência legal, a implementação de normas relativas à segurança do trabalho aumenta a produtividade das empresas, uma vez que os afastamentos e os custos decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais apresentam significativas reduções. Além disso, uma empresa que demonstra preocupação com a segurança de seus colaboradores contribui para a promoção de bem estar tanto físico quanto emocional, sem falar no aumento da motivação dos trabalhadores no desempenho de suas funções.

Desta maneira, o sistema de segurança do trabalho atua melhorando as condições físicas no ambiente de trabalho, realizam melhorias psicológicas e emocionais para o trabalhador assim como do clima nos setores de trabalho, contribui para o aumento da produtividade, redução de absenteísmo, gera métodos de trabalho mais eficazes, garante o levantamento, avaliação e controle dos agentes ambientais existentes em áreas operacionais insalubres ou perigosas, contribui para a melhoria da qualificação dos empregados, redução de custos relacionados a doenças e acidentes, reduz de custos com seguros, consegue motivar e buscar compromisso dos empregados, cria um ambiente de trabalho mais saudável e prazeroso e incentiva os empregados a permanecerem na empresa.

Socialmente o serviço também gera contribuição com a valorização da marca da empresa perante a sociedade, manutenção e promoção da confiança dos investidores, consegue mostrar que a empresa é responsável socialmente, aumenta a competitividade entre empresas, correspondem às expectativas dos clientes e evita problemas com fiscalizações. Segundo Neto (2015, s.p.), “Vale ressaltar também que o cumprimento das normas de segurança reflete a idoneidade da empresa, aumentando sua credibilidade diante dos trabalhadores, fornecedores e clientes”.

3 ESTUDO DE CASO NA EMPRESA X

A parte a seguir do estudo analisa a empresa X, com objetivo de verificar a importância do treinamento para otimização do sistema de gestão de segurança do trabalho. O estudo evidencia a contribuição do treinamento e seus resultados na vida profissional dos trabalhadores.

3.1 Metodologia do estudo de caso

A metodologia do artigo foi realizada em duas etapas, sendo que, a primeira consistiu em uma revisão bibliográfica através de livros que abordem o tema, sites especializados e artigos científicos. Já a segunda etapa caracterizou-se como um estudo de caso na empresa metalúrgica X, onde um questionário (anexo) foi aplicado aos colaboradores, com a finalidade de levantar pontos que fossem relevantes na realização de treinamentos na área de segurança do trabalho, para

maior entendimento do cenário organizacional. Este visou responder ao problema de pesquisa proposto. A pesquisa realizada foi de natureza exploratória e visou trazer ao leitor um conhecimento sobre a relação do treinamento e a segurança do trabalho, não pretendendo criar padrões matemáticos, estatísticos ou numéricos.

A pesquisa será qualitativa, pois segundo Flick (2004, p. 20):

Os aspectos essenciais da pesquisa qualitativa consistem na escolha correta de métodos e teorias oportunas, no conhecimento e na análise de diferentes perspectivas, nas reflexões dos pesquisadores a respeito de sua pesquisa como parte do processo de produção de conhecimento, e na variedade de abordagens e métodos.

Conforme mencionado pelo autor, o aspecto utilizado neste artigo será a “análise de diferentes perspectivas, nas reflexões dos pesquisadores”. Posto isso, dar-se-á início a pesquisa contando um pouco da história da Empresa X.

3.2 Histórico e características da Empresa X¹

A empresa X, possui sede e planta no Brasil, unidade operacional na França e Estados Unidos. Atua no mercado como a maior produtora de Cálcio Silício do ocidente, sendo também produtora de outras ferroligas em inúmeras granulometrias. Com domínio da produção de bobinas de *CoredWire* em várias dimensões e materiais, completa-se o ciclo de fornecimento de matéria prima objetivando o melhor atendimento aos produtores de aço.

Em 1977, a empresa X iniciou suas atividades de produção de Cálcio Silício e outros tipos de ferro-ligas com um forno elétrico. Em 1983, iniciou as operações do 2º forno. Em 1987 iniciou as operações do 3º forno. O controle da empresa X é assumido por outro grupo em 1990. Em 1992 a unidade obtém a certificação ISO 9001 e é instalada a 1ª planta de *CoredWire*. Foi concretizada a transferência do controle acionário do Grupo Ferro-Ligas para outro grupo em 1995.

Em 1999 a empresa X, celebra um instrumento de compra e venda de ações. Em 2003, a empresa X, muda novamente de grupo. E inicia a primeira linha de produção de bobinas. Em 2004 inicia a segunda linha de produção.

¹ Dados retirados do site da empresa X.

Em 2005 é instalada a 2ª planta de *CoredWire*. A empresa X, muda novamente de grupo em 2007.

Em 2008 a empresa X foi adquirida por um grupo de investidores suíço e passou a receber novo nome. Em 2011, um grupo japonês concretiza a negociação para a aquisição da empresa X. Este grupo permanece no controle da empresa X, até nos dias atuais.

A empresa X tem como seu principal produto a produção de CaSi – Cálcio Silício, mas produz outras ligas metálicas como: FeSi – Ferro Silício, CaSiBa – Cálcio Silício Bário e CaSiMn – Cálcio Silício Manganês. Cada liga é aplicada a uma determinada finalidade. Todas são comercializadas de acordo com a especificação e granulometria desejada pelo cliente. A empresa X fornece material em big bag, tambor, bobina (*Cored Wire*), sacaria dentro de big bag e a granel. Por conseguinte, no próximo tópico realizar-se-á uma análise e discussão de dados coletados com o intuito de responder ao problema de pesquisa proposto.

3.3 Análise e discussão de dados coletados

Com base nos dados coletados através de um questionário (anexo) e na teoria levantada e discutida nesse artigo científico, esperou-se responder ao problema de pesquisa proposto: qual a importância do treinamento para otimização do sistema de gestão de segurança do trabalho?

O questionário foi composto de dez perguntas, referentes à segurança do trabalho, treinamento e sua influência para realização dos trabalhos. Estas foram realizadas com vinte colaboradores da empresa X, (sendo dez colaboradores de áreas administrativas e dez colaboradores operacionais), com a finalidade de coletar informações sobre o tema desenvolvido, relacionando - o com a realidade vivida na empresa.

Observando o fato dos funcionários se conhecerem e trabalharem na mesma empresa, não significa que eles pensam da mesma maneira, pois cada indivíduo tem sua forma de pensar e agir.

A primeira e segunda pergunta se referem ao entendimento de cada um sobre treinamento e de que forma este, pode ajudar a empresa onde eles trabalham. Todos os funcionários tiveram a mesma opinião, respondendo que treinamento é toda e qualquer atividade desempenhada no intuito de instruir, capacitar, orientar

e/ou passar conhecimento acerca de determinado tema, atividade, assunto ou tarefa. E que os treinamentos, quando aplicados dentro da organização onde eles trabalham, mitigam riscos operacionais de qualquer natureza e em qualquer posto de trabalho.

A terceira, quarta e quinta pergunta busca saber se os funcionários receberam algum tipo de treinamento antes de iniciarem suas atividades, qual a melhor forma de se aplicar o treinamento e como o treinamento pode contribuir para a motivação deles no trabalho. O resultado foi único, todos eles receberam treinamento antes de iniciar suas atividades na empresa. Com relação a melhor forma de se aplicar o treinamento, todos eles responderam que os treinamentos, devem ser ministrados por profissionais da área do assunto ministrado, que tenham conhecimento e domínio do tema, que consigam alinhar teoria com a prática vivenciada por eles e que os treinamentos sejam dinâmicos e interativos. Todos os funcionários concordam que o treinamento contribui para sua motivação no trabalho, pois, depois de serem treinados se sentem mais incentivados, com uma base de conhecimento mais sólida, menos propício a erros e demonstra a preocupação da empresa para com os funcionários.

A sexta e sétima pergunta buscou entender se os treinamentos referentes à segurança do trabalho são importantes, porque são e o que a falta deles, podem implicar na vida profissional dos funcionários. Todos eles responderam que consideram os treinamentos da área de segurança do trabalho importantes, porque são eles que vão instruí-los com relação aos riscos que estão expostos em suas atividades/funções e assim poderão evitar acidentes e doenças ocupacionais.

A oitava e nona pergunta busca saber se os treinamentos relacionados à segurança do trabalho contribuem para a redução e/ou eliminação de acidentes ou doenças ocupacionais e se os funcionários conseguiriam executar as atividades que eles desempenham hoje, sem receber anteriormente algum treinamento. De forma unânime, todos os empregados consideram que os treinamentos relacionados à segurança do trabalho contribuem para a redução e/ou eliminação de acidentes ou doenças ocupacionais, porque uma vez que eles são informados, torna-se mais fácil executar suas tarefas, identificar os agentes nocivos dos ambientes de trabalho e de atuarem na prevenção. Quinze funcionários, responderam que não conseguiriam executar suas atividades, sem antes terem recebido treinamentos, porque não teriam informações suficientes, não conheceriam os procedimentos internos da

empresa e por falta de informações, poderiam acarretar consequências graves como danificação de algum equipamento ou em acidentes. Cinco funcionários, de setores administrativos, responderam que conseguiriam executar suas atividades sem antes terem recebido treinamentos. Porém acreditam que estariam mais suscetíveis a erros, agiriam mais no empirismo (erros e tentativas) e poderiam ter conhecimentos obsoletos, uma vez que determinados procedimentos são dinâmicos e sofrem constantes mudanças.

Por fim a questão dez, busca responder qual a importância do treinamento para otimização do sistema de gestão de segurança do trabalho. De comum acordo todos responderam que o treinamento regulamenta, dá uniformidade nas informações, leva a todos os níveis o que de mais importante é para cada atividade a ser desempenhada, incentiva e desenvolve o colaborador. Os colaboradores se sentem alinhados e seguros para desenvolverem práticas de trabalho reduzindo ou extinguindo os riscos de acidentes.

O que concretiza a afirmação de que, o treinamento é importante para otimização do sistema de gestão de segurança do trabalho é a décima pergunta, onde os funcionários deixaram claro, que se sentem motivados a cumprir com maior responsabilidade e segurança suas atividades quando os treinamentos fazem partes de suas rotinas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos treinamentos serem procedimentos educacionais que visam à conscientização, orientação e comprometimento do trabalhador, treinar pessoas nem sempre é uma tarefa fácil. Mas o que a princípio parece surtir efeito somente para o empregado, na verdade acaba contribuindo muito com a organização, que passa a ter um funcionário qualificado e mais preparado para tomar ações preventivas, eliminando possíveis causas de acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho.

Neste contexto, para evitar que situações como as descritas ocorram, pôde-se observar ao longo desta pesquisa que o treinamento é uma ferramenta muito importante. Muitos autores sobre recursos humanos ressaltam a importância do treinamento na preparação da pessoa, para que esta consiga executar com excelência suas atividades.

Com o intuito de responder o problema de pesquisa, este artigo não só buscou apontar a importância do treinamento dentro das organizações, mas também mostrou que ele pode otimizar o sistema de gestão de segurança do trabalho.

Em virtude das peculiaridades do treinamento e desenvolvimento humano dentro das organizações, estar informado a respeito dos diferentes tipos de treinamento, etapas de implementação, importância do treinamento, faz com que as pessoas fiquem mais atentas às melhorias provindas do treinamento.

Pelo fato do treinamento ser considerado um procedimento educacional na área de segurança do trabalho, através dele é possível instruir os empregados à cerca dos riscos de acidente aos quais estão expostos, riscos de se adquirir doenças ocupacionais, ações preventivas bem como repassar informações referentes ao ambiente de trabalho. Com isso a empresa reduzirá ou extinguirá seus custos e prejuízos relacionados a acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho.

Neste contexto, é imprescindível que exista uma ligação entre a teoria e a prática. Para isso é necessário unir o conhecimento adquirido através do treinamento e a prática diária das atividades ligadas ao trabalho.

Pessoas treinadas se tornam mais capacitadas, mais seguras e motivadas para realizar suas atividades diárias.

Espera-se que com o conteúdo abordado nesta pesquisa desperte o interesse das empresas, organizações, estabelecimentos que contratam pessoas a adotar o treinamento como procedimento educacional de seus funcionários. E que o tema seja difundido, aumentando o número de referências do mesmo no meio acadêmico e profissional.

REFERÊNCIAS

RIBEIRO, Antonio de Lima. *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. *Administração de Recursos Humanos*. 1ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de Pessoas*. Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.

NETO, Nestor Waldhelm. et al. (2011). *Segurança do Trabalho*. (s.p) Disponível em: <<http://segurancadotrabalhonwn.com/o-que-e-seguranca-do-trabalho/>> Acesso em: 28 nov. 2015.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. CASA CIVIL. SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. art. 19 da Lei nº 8.213/91. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 29 nov. 2015.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. CASA CIVIL. SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. art. 20 da Lei nº 8.213/91. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 29 nov. 2015.

EQUIPE ATLAS (Coord.) Manual de Legislação. *Segurança e Medicina do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013.

EQUIPE OIT (Coord.) OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua*. Aiss. 2011. (s.p) Disponível em: <www.ilo.org/safeday> Acesso em: 29 nov. 2015.

FLICK, Uwe. *Uma introdução à pesquisa Qualitativa*. Trad. Sandra Netz. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

ANEXO

1. O que você entende por treinamento?
2. De que forma os treinamentos podem ajudar a empresa onde você trabalha?
3. Ao entrar na empresa, antes de iniciar suas atividades, você recebeu treinamento para desenvolver seu trabalho? Qual (ais)?
4. Em sua opinião, qual a melhor forma de se aplicar o treinamento?
5. O treinamento contribui para sua motivação no trabalho? Por quê?
6. Os treinamentos referentes à Segurança do Trabalho são importantes? Por quê?
7. A falta do treinamento na área de Segurança do Trabalho pode implicar em que, na vida profissional de um trabalhador?
8. Os treinamentos relacionados à Segurança do Trabalho contribuem para a redução e/ou eliminação de acidentes ou doenças ocupacionais?
9. Você conseguiria executar as atividades que você desempenha hoje, sem receber treinamento antes de inicia-las? Por quê?
10. Qual a importância do treinamento para otimização do sistema de gestão de Segurança do Trabalho?