

EDUCAÇÃO E TREINAMENTO



Desde os tempos mais remotos a educação e o treinamento são ferramentas básicas também no campo da Segurança. Infelizmente, algumas empresas que permanecem insensíveis aos programas de desenvolvimento e habilidades se deparam, muito frequentemente, com a queda de rendimento de seus colaboradores. E o que é mais grave, os deixam susceptíveis aos acidentes a que estão expostos em suas atividades.

A **educação** significa transferência de conhecimentos de uma pessoa a outra ; o **treinamento** consiste no ensino da técnica. Analisemos os dois exemplos abaixo:

- Ao voltar do trabalho para casa, em seu próprio carro, o empregado, por não fazer uso do cinto de segurança, sofreu uma lesão num acidente. Certamente não teria sofrido o dano se usasse o cinto na ocasião. Ele e os demais companheiros já haviam assistido a vários filmes nos encontros promovidos pelo SESMT e pela CIPA, sobre prevenção de acidentes em que a importância do uso do cinto de segurança era ressaltada.

Vai ajudar em alguma coisa promover mais encontros dessa natureza? É bem provável que não. A ocorrência, não traduziu falta de conhecimento ou de habilidade. Foi um problema de *motivação*. O empregado não se sentiu motivado a usar o cinto de segurança...



- Um fragmento metálico penetrou no olho de um soldador quando ele fazia o trabalho de acabamento numa peça soldada, ao utilizar uma lixadeira com disco de desbaste.

Usava proteção auditiva contra o ruído gerado pela ação da lixadeira, mas estava sem qualquer EPI que lhe protegesse a face contra partículas voláteis.

Além de seu superior sempre haver sugerido o uso de óculos ou protetor facial na realização de certas atividades, o empregado havia visto recentemente um filme sobre proteção ocular.

Na porta do armário onde a lixadeira é armazenada está escrito "Use proteção ocular ao utilizar esta máquina". E posicionado na parede, próximo à bancada, há disponibilizado um protetor facial.

Seria possível que acidente como esse não mais ocorreria si se fizessem mais treinamentos. Provavelmente não.

O empregado sabia com usar o protetor facial, conhecia a determinação que o obriga a usar o referido dispositivo, porém não estava motivado a usá-lo.



Nos dois casos os empregados sabiam como realizar o trabalho de forma segura, porém decidiram não fazê-lo. Quantos prevenicionistas recomendariam mais treinamento como medida corretiva? Sem dúvida o treinamento seria um desperdício de tempo. Podem a educação e o treinamento resolver os problemas de motivação? Em alguns casos sim. Isto é, sempre e quando a informação apropriada for passada de forma suficientemente enfática, estimulando o trabalhador ser um *determinado* na aplicação do aprendizado.

Suponhamos que num debate sobre segurança o médico do trabalho volte suas palavras para o empregado que sofreu o acidente de carro e o conscientize – de forma vigorosa - de que os danos por ele sofridos poderiam ter sido significativamente menores caso ele estivesse usando o cinto de segurança no momento da ocorrência. É fácil supor que este trabalhador vai se sentir motivado a usar o cinto de segurança.

A força de uma mensagem pesa muito e, muito frequentemente, redireciona as atitudes da maioria das pessoas mas, infelizmente, não muda o pensamento de algumas. É possível que um melhor nível de informação ou desenvolvimento de habilidades possa fazer uma pessoa mudar sua conduta?

Tomando-se este suposto caso como referência, conclui-se que a educação e o treinamento, sendo eficazes, podem gerar, como resultado, a tão desejada e necessária motivação.

Em que situação o treinamento se torna um elemento decisivo na mudança de atitudes? Há algumas perguntas que podem ajudar na tomada de decisão:

- 1) Há motivos para as resistências?
- 2) Há explicação que justifique as resistências?
- 3) Será deficiência de habilidades? Sendo **não** a resposta e esta pergunta, não se trata de um problema de treinamento; a resposta sendo **sim**, é bem possível que haja um problema...
- 4) O empregado cumpre, mas chega ao ponto de ter que ser convencido ou obrigado a cumprir todas as orientações ditadas nos treinamentos da empresa para entender que o não cumprimento pode leva-lo à morte. Sendo **não** a resposta, pode ser um problema de treinamento; sendo **sim**, é bem provável que não haja treinamento algum no mundo que possa resolver tal distorção.



Já não há mais lugar para a educação nem para os treinamentos que não sejam levados a sério ou ministrados de forma equivocada, deficiente...

A educação e os treinamentos ministrados de forma efetiva podem corrigir os problemas resultantes da insuficiência de conhecimento e de técnicas.

Entretanto, caso a origem do problema esteja alicerçada na explícita falta de motivação, jamais a educação e os treinamentos serão a melhor solução.

GRacco 1980