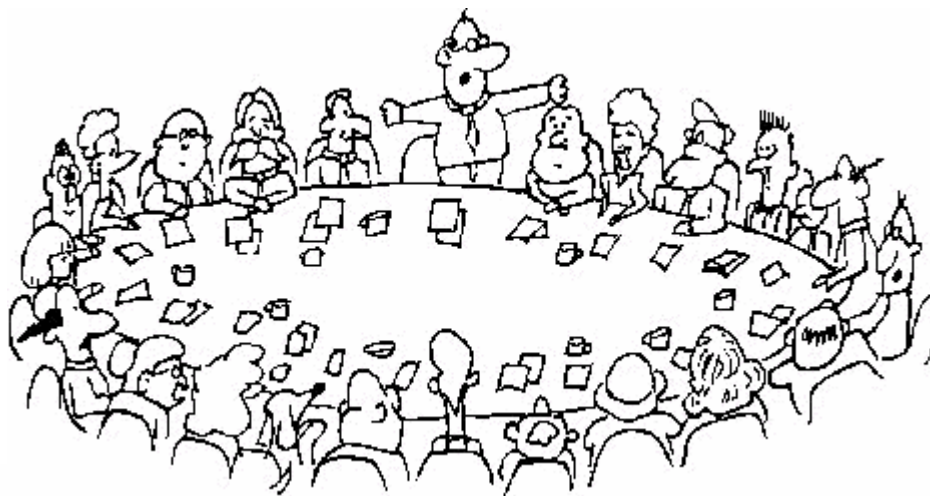


## **TREINAMENTO EM SEGURANÇA**



Não é nenhum segredo que o treinamento em segurança estimula o aperfeiçoamento contínuo e consistente do trabalhador. Sem dúvida, só se pode crer no inverso dessa afirmativa se não houver uma análise crítica do processo de treinamento nem se implemente sistematicamente o ensino com métodos modernos, voltados para a obtenção dos melhores resultados.

Com frequência, os profissionais responsáveis pela Segurança nas empresas se deparam com problemas relacionados com treinamento. Na verdade, estas dificuldades são tão comuns que a Srt<sup>a</sup>. Fernanda Bruck, coordenadora da Racco Eventos e Treinamentos, disse: “É uma lástima que o treinamento em segurança seja um tema sobre o qual se fala e se escreve tanto, e por ele se faz tão pouco”.

Os profissionais das áreas de Segurança e Recursos Humanos que desenvolvem programas de treinamento, invariavelmente se deparam com muitos desafios, mitos e obstáculos. Existem nove questões reais básicas que podem ajudar a superar esses obstáculos e criar as condições propícias para que os objetivos sejam alcançados de forma segura.

### **1 – O conhecimento e a vivência de um trabalhador dentro de sua empresa nem sempre significam que ele será um bom profissional em treinamento.**

Muitas empresas costumam pinçar dentre seus mais antigos e experientes colaboradores, um dos mais destacados técnicos para lançá-lo na área de treinamento, com a atribuição de repassar conhecimento. Mas, enfim, quem melhor do que ele conhece o trabalho? A oportunidade pode ser entendida tanto pela empresa quanto por ele como a abertura de um caminho que poderá levá-lo a um nível de conhecimento ainda maior. O pensamento não é de todo um equívoco mas, nem sempre, redundando em sucesso.

A aptidão e a habilidade requeridas como atributos para a formação de um bom técnico não são as mesmas que conduzem ao êxito um profissional em treinamento. Os “carregadores de piano” são “inconscientemente competentes”. Sabem como executar bem o seu trabalho, mas na maioria dos casos, não conseguem repassar a sua experiência a outros trabalhadores.

Quando promovidos ao posto de instrutor, tendem a dizer como os outros devem realizar as suas tarefas, e isso, entretanto, não é ensinar. É dar ordens! É o tipo de conduta que ignora as habilidades mais apropriadas para o treinamento de pessoas adultas. É bem possível que a sua capacidade de “saber ouvir” simplesmente não exista. A situação termina numa tremenda frustração para ele, para aqueles que por ele seriam treinados e para a gerência, que o nomeou.

## **2 – Um bom profissional em treinamento na área de Segurança tem como um de seus atributos um excelente relacionamento interpessoal.**

Um hábil profissional de treinamento em Segurança sempre acata as boas experiências de seus treinandos. Muitas vezes tais experiências são tão importantes que se somam ao programa do instrutor, enriquecendo o seu próprio conhecimento.

A habilidade para extrair as experiências de integrantes de um grupo exige interação com eles e a prática de qualidade como, por exemplo, a de saber escutar. Reconhecemos que existem indivíduos excepcionais, que executam suas tarefas técnicas com elevado grau de excelência; e outros que sabem se relacionar de forma magnífica com as pessoas. Mas não é fácil encontrar indivíduos com estas duas qualificações. A prática das habilidades interpessoais contribuem muito mais para o êxito de um treinamento em Segurança do que a prática das habilidades técnicas. É reconhecidamente muito mais fácil ensinar a habilidade técnica a um profissional que tenha sólida habilidade de relacionamento que ensinar a habilidade de relacionamento a um técnico.

## **3 – O treinamento em Segurança não é a solução para a maioria dos problemas de segurança, porém não deixa de ser um excelente apoio para a correta solução.**

Na verdade, o treinamento talvez não seja a melhor solução para a maioria dos problemas de segurança na maior parte das empresas.

Freqüentemente, tão logo acontece um acidente, a gerência anuncia: “Para que “isto” não mais aconteça, todos receberão treinamento!” O motivo é bom, mas o método não.

Faça a si mesmo a seguinte pergunta antes de optar pela adoção de um programa de treinamento que envolva toda a sua empresa: Si você vive apontando um revólver (por exemplo) para a cabeça de seus funcionários, poderão eles produzir de acordo com suas expectativas? Caso a resposta seja afirmativa, você não tem nenhum problema de treinamento.

Sabemos que toda empresa possui várias ferramentas que podem ser utilizadas na busca de seu crescimento e consolidação do seu sucesso. O treinamento em Segurança é seguramente uma das mais poderosas dessas ferramentas quando posto em prática com competência.

#### **4 - Um método ou programa de treinamento pode funcionar muito bem numa empresa, mas não se adequar a outra.**

Ao se analisar a possibilidade de um programa de treinamento em Segurança que funcionou muito bem numa empresa ser aplicado em outra com o mesmo efetivo resultado, é necessário considerar se há similaridade nas duas estruturas, procedimentos e atitudes. Pense neste tripé como se ele fôsse as pernas de um banquinho. Faltando uma perna, o banquinho cairá e o programa falhará.

Do mesmo modo que um médico que prescreve medicamentos sem um diagnóstico tem que ser responsabilizado pela má prática da medicina. Então, querer repetir e aplicar um programa de Segurança numa empresa porque deu certo em outra, é uma má prática – um caso de prescrição sem diagnóstico.

Sem dúvida, é necessário que se proceda um estudo sistemático das características de cada organização específica.

#### **5 – O treinamento em Segurança deve gerar Produtividade, Qualidade e SEGURANÇA!**

Um bom programa de treinamento deve atingir as expectativas dos trabalhadores quanto às aspirações da organização no que diz respeito à produtividade, qualidade e segurança. Quando as medidas de segurança estão em aparente conflito com a produtividade e a qualidade, geralmente os empregados entram em dúvidas sobre quais são na realidade as expectativas da empresa com relação à importância que a gerência dá a segurança deles. Quando esta confusão se estabelece, é bem possível que as outras necessidades da empresa fiquem comprometidas.

Vemos freqüentemente instrutores procurando conscientizar grupos de trabalhadores quanto à prática de medidas de segurança de forma isolada e fora das atividades diárias da maioria de seus integrantes, simplesmente considerando a segurança como um tema. Este procedimento desvaloriza a relevância que deve ter a Segurança para o indivíduo. Portanto, nada mais adequado do que o instrutor compatibilizar as medidas de segurança a serem praticadas pelo trabalhador, com o contexto de suas atividades.



**Treinamento realizado na Cedro Cachoeira  
Pirapora/MG - Mês de Janeiro/2007**

**6 – Todo método de treinamento em segurança deve ser avaliado com exatidão para que seja determinado o nível de sua contribuição como valor agregado para a empresa.**

Nenhum método ou programa de treinamento vale a pena até que tenha sido avaliado de forma sistemática e objetiva. Examine os seguintes pontos quando avaliar o impacto de um treinamento levado a efeito em sua empresa:

- a) Qual foi o resultado?
- b) Por que alguns componentes foram mais importantes que outros?
- c) Quem recebeu o benefício do valor agregado?
- d) Que grau de benefício gerou o treinamento?
- e) Em que se pode melhorar?
- f) Como sabemos se o treinamento gerou o impacto esperado?

Não basta simplesmente se contentar com o fato dos empregados terem sido treinados em segurança; é necessário avaliar o impacto do treinamento. O treinamento nunca é o resultado final. É o meio que promove e reforça um resultado específico.



**Treinamento realizado na RDM - São João Del Rei/MG  
Mês de Outubro/2006**

**7 – O treinamento em Segurança deve ser considerado como uma atividade de troca de cultura.**

No passado, os consultores das empresas trocavam as políticas organizacionais como se um novo programa ou intervenção pudesse apresentar resultados a curto prazo. Estavam equivocados, claro. Não se trocam os padrões de uma organização buscando alcançar expectativas rapidamente. Aliás, as mudanças sempre encontraram resistências consideráveis.



O homem de segurança, no exercício de suas funções, deve procurar conhecer bem os padrões da empresa por cuja Segurança é responsável, e fazer com que a gerência compreenda que nenhum programa de treinamento muda uma mentalidade da noite para o dia. O treinamento em segurança tem sua assimilação estreitamente ligada à questão cultural, o que exige análise dos hábitos e condutas dos empregados, para que o planejamento seja elaborado a partir de uma base conscientemente sólida. A atenção sobre o que assimilam os trabalhadores de cada treinamento tem que ser bastante considerada, bem como a observação da aplicação dos ensinamentos, na prática. Mais importante ainda, a visão de um resultado que certamente virá, porém a médio ou longo prazo. Paciência.

#### **8 – A implantação do treinamento em Segurança pode ser mais efetiva quando se utiliza uma variedade de métodos de ensino.**

Instrutores podem cair com facilidade na armadilha ao idealizar um programa de treinamento em Segurança de acordo com suas próprias conveniências, no lugar de levar em conta as reais necessidades dos empregados a serem treinados. É preciso avaliar os treinandos e seus estilos de aprendizagem para a adequada implementação do programa.

Na verdade, não existe “uma forma única” de se implantar um treinamento em Segurança dentro de uma empresa. Vejam que o que funciona para um indivíduo ou grupo num determinado momento, não funciona quando se repete o mesmo programa para o mesmo indivíduo ou grupo, em outra ocasião. A melhor opção é estabelecer uma variedade de métodos de treinamento levando em conta, mesmo que o tema seja o mesmo, para possibilitar a garantia de um trabalho com significado para todos os indivíduos, independentemente do estilo e da capacidade de aprendizagem.



**Treinamento realizado na Gerdau Açominas  
Ouro Branco/MG - Mês de Junho/2007**

#### **9 – A contratação de um instrutor externo pode ser uma medida mais coerente em termos de custos para a implementação de um treinamento em Segurança.**

As organizações têm uma tendência sedutora de criar, desenvolver e por em prática seus treinamento em Segurança, tendo como base seus próprios recursos. A decisão de fazer este trabalho internamente pode parecer inicialmente como uma boa forma de administração de seus investimentos.

Pense na forma em que muitas vezes precisamos de um médico. Na maioria dos casos costumamos usar os serviços do médico da família quando nossas “doenças” são aquelas que ele já conhece. No entanto, quando surge um problema mais complicado, é o nosso próprio médico quem recomenda o especialista para solucionar o nosso problema.

Quando um instrutor de Segurança externo é chamado para trabalhar no desenvolvimento de treinamento com os profissionais de segurança da própria empresa, geralmente os resultados são inferiores aos obtidos pelo pessoal da casa.

A empresa ao estabelecer e especificar claramente suas necessidades, e identificar um profissional externo com excelente qualificação, é muito provável que obtenha os resultados desejados a um custo menor.



Treinamento realizado na Gerdau Açominas  
Ouro Branco/MG - Mês de Junho/2007

**InfoSeg® é uma publicação periódica dirigida da Racco Equipamentos LTDA.  
Não é permitida sua reprodução total ou parcial sem autorização previa por escrito.  
Assine Grátis - [www.racsonet.com.br](http://www.racsonet.com.br)**

**Racco**  
1980  
Brasil

Av. Barbacena, 58 30190.130 - Belo Horizonte - MG  
Fone: (31) 3029.1477 - Fax: (31) 3029.1488  
[www.racsonet.com.br](http://www.racsonet.com.br) - E-mail: [infoseg@racconet.com.br](mailto:infoseg@racconet.com.br)

INFOSEG® Uma publicação RACCO BRASIL Página 06/06