

FACULDADE LABORO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

TAMARA ASSIS SANTOS AGOSTINI

**PSICOLOGIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO: O DESAFIO DE SE EDUCAR
PARA A PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

São Luis – MA

2016

TAMARA ASSIS SANTOS AGOSTINI

**PSICOLOGIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO: O DESAFIO DE SE EDUCAR
PARA A PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Saúde e Segurança do Trabalhador, da Faculdade Laboro, para obtenção de título de especialista em Saúde e Segurança do Trabalhador.

Orientadora: Prof^a. Me Ludmilla Leite

São Luis – MA

2016

Agostini, Tamara Assis Santos

Psicologia da segurança do trabalho: o desafio de se educar para a prevenção de acidentes / Tamara Assis Santos Agostini-. São Luís, 2016.

Impresso por computador (fotocópia)

24 f.

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho da Faculdade LABORO como requisito para obtenção de Título de Especialista em Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho. -. 2016.

Orientadora: Prof. Ma. Ludmilla Barros Leite Rodrigues

1. Saúde. 2. Trabalho. 3. Segurança. 4. Psicologia. 5. Aprendizagem. I. Título.

CDU: 159.9:331.45

TAMARA ASSIS SANTOS AGOSTINI

**PSICOLOGIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO: O DESAFIO DE SE EDUCAR
PARA A PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Saúde e Segurança do Trabalhador, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista em Saúde e Segurança do Trabalho.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Ludmilla Barros Leite Rodrigues
Mestra em Ortodontia e Ortopedia Funcional dos Maxilares
UNIARARAS-SP/UNICAMP

Dedico este trabalho a Deus, pela força. Ao meu marido Saulo, por sempre acreditar em mim. E ao meu anjinho Alice, por ser minha maior motivação.

AGRADECIMENTOS

Enfim mais uma etapa vencida. Após lutas e conquistas não poderia deixar de agradecer primeiramente a Deus, por ser meu guia e socorro nas horas de angústia e dificuldade.

Ao meu “mozim” Saulo, por ser meu maior incentivador e não me deixar desistir. Não mediu esforços em orientar-me. Sua contribuição foi fundamental. Estava ao meu lado me apoiando mesmo quando o cansaço e o estresse insistiam em dominar. Jamais teria conseguido sem sua ajuda. Te amo!

Aos meus pais que sempre me apoiaram em tudo, sendo suportes nos momentos mais difíceis, mesmo estando distantes. E ao meu irmão por ser sempre um ombro amigo.

À minha pequena Alice, que foi o maior desafio para a conclusão deste trabalho. Não foi fácil conciliar mamadas, trocas de fraldas, papinhas e noites mal dormidas, mas tão pequena já me ensinou que somos mais fortes do que imaginamos. Quero muito que se orgulhe da mamãe.

A todos da Faculdade Laboro que sempre responderam minhas dúvidas com presteza e contribuíram para a minha formação.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar, por meio de revisão bibliográfica, os desafios dos profissionais da área de saúde e segurança do trabalho em educar os trabalhadores para a prevenção de acidentes, destacando a contribuição do psicólogo. A Psicologia da Segurança é responsável pelo envolvimento pessoal entre os membros de uma organização através do desenvolvimento de uma cultura integrada de segurança capaz de gerar a humanização do trabalho e valorização do trabalhador. Os resultados apontam para a eficácia da aprendizagem através de treinamentos e capacitações visando possibilitar o desenvolvimento de uma consciência segura para a redução de acidentes de trabalho, aumentando a percepção dos trabalhadores sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Saúde e segurança do trabalho, Psicologia da segurança, aprendizagem.

ABSTRACT

This study aimed to identify, through literature review, the challenges of the professionals of occupational health and safety area in educating employees to prevent accidents, highlighting the contribution of the psychologist. The Psychology of Safety is responsible for the personal involvement of the members of an organization through the development of an integrated safety culture capable of generating the humanization of work and enhancement of the worker. The results point to the effectiveness of learning through training and capacity building aimed at enabling the development of a safe awareness to reduce workplace accidents by increasing the perception of workers about the risks in the workplace.

Keywords: Health and Safety at work, Psychology of Safety, Learning.

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	9
3 – OBJETIVOS	11
1.1 - Objetivo geral	11
1.2 - Objetivos específicos	11
4 – METODOLOGIA.....	12
5 – REVISÃO DE LITERATURA	13
5.1 – Introdução sobre a Psicologia da Segurança no Trabalho	13
5.1.1 – A contribuição da Psicologia na prevenção de acidentes.....	14
5.2 – Saúde e segurança no trabalho e seu objetivo	16
5.3 – Treinamento e desenvolvimento: um processo educativo.....	18
6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS.....	23

1 – INTRODUÇÃO

De acordo com Dela Coleta (1991), o homem e sua imensa vontade de dominar o ambiente e o mundo, de encontrar soluções para suas capacidades limitadas, de adaptar o meio às suas conveniências, diminuir os esforços na execução de suas tarefas, e principalmente aumentar a produção e o desenvolvimento econômico, constrói máquinas, ambientes e métodos de trabalho que, satisfazendo algumas ambições, colocam sua vida em constante risco. A preocupação com a produção e adaptação do meio, sem levar-se em consideração o ser humano, pode repercutir maneira considerável na frequência de acidentes de trabalho.

Conforme a legislação da Previdência Social:

“Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados (...) provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL. Lei nº 8.213/91, atr. 19).

Entende-se por segurança a condição na qual a presença de riscos e a possibilidade de ocorrência de acidentes é a mínima possível. É uma maneira na qual se reduz o esforço e o estresse empregado numa atividade, fazendo com que o desgaste físico e psíquico seja menor, colaborando para a preservação da saúde e dando possibilidades para o aprimoramento na qualidade de vida (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015).

Segundo Camargo e Moraes (2010) a segurança pode ser entendida como uma filosofia de vida, pois ao se assumir uma mentalidade de proteção à vida, as medidas de prevenção tornam-se um hábito. E isto também pode ser aplicada no universo do trabalho para se evitar riscos desnecessários. Segundo eles, a segurança do trabalho é o estado resultante da aplicação de várias medidas direcionadas ao controle ou à eliminação das causas de acidentes em situações ligadas ao trabalho. As medidas de prevenção têm como objetivo em primeiro lugar, a preservação da integridade física e psicológica da pessoa, e em segundo, a preservação dos materiais e instalações.

Com o decorrer do curso de especialização em Saúde e Segurança do Trabalhador (SST) surgiram diversas dúvidas, tais como: “É possível educar os trabalhadores para a prevenção de acidentes?”, “Qual a importância da Psicologia na área de Segurança do Trabalho?”, “Existem ferramentas na Psicologia capazes de melhorar a Segurança do Trabalho?”, entre outras.

Se for levado em conta a explicação mais comum em relação as causas de um acidente sofrido por um trabalhador, percebe-se que a resposta será: “falha humana”, “falta de atenção”, ou ainda “que a pessoa é problemática”. Analisando esses dados, nota-se que grande parte das análises das causas de determinado acidente de trabalho está ligada a aspectos humanos, tais como atenção, personalidade, concentração, conhecimento – fatores estes que estão diretamente relacionados à psique humana. Sendo assim, há a necessidade cada vez mais crescente da atuação do profissional da Psicologia nas equipes de SST.

Mesmo com a evidente evolução no campo da Saúde e Segurança do Trabalho na atualidade, observa-se certa banalização ao se cumprir determinadas regras de prevenção, levantando o principal questionamento do presente trabalho: “Por que é tão difícil educar para prevenção de acidentes no ambiente de trabalho?”.

3 – OBJETIVOS

1.1 - Objetivo geral

Pesquisar através de revisão bibliográfica sobre o desafio de se educar para a prevenção de acidentes.

1.2 - Objetivos específicos

- Identificar a importância da psicologia no que tange a saúde e segurança do trabalhador;
- Descrever quais são os objetivos da saúde e segurança do trabalho;
- Apontar as dificuldades de se educar os trabalhadores e organizações para a prevenção de acidentes.

4 – METODOLOGIA

Para a realização da pesquisa foi utilizada revisão bibliográfica do que já se tem produzido acerca da Psicologia na área de Saúde e Segurança do Trabalhador, o qual compreende as seguintes etapas: identificação do tema e formulação da questão de pesquisa, elaboração dos critérios de inclusão e exclusão de artigos, avaliação e análise dos artigos selecionados na pesquisa, interpretação e discussão dos resultados obtidos e apresentação da revisão.

A pergunta elaborada foi: “Por que é tão difícil educar para prevenção de acidentes no ambiente de trabalho?”.

Foi realizada uma leitura exploratória de todo o material selecionado. Em seguida leitura seletiva, aprofundando nas partes mais interessantes, e realização de fichamentos.

A análise e interpretação dos resultados foi realizada através de leituras analíticas com a finalidade de ordenar as informações contidas nas fontes de forma a possibilitar a obtenção de respostas para o problema de pesquisa.

Por último, foi realizada a discussão a partir do referencial teórico relativo à temática do estudo.

5 – REVISÃO DE LITERATURA

5.1 – Introdução sobre a Psicologia da Segurança no Trabalho

Antes de se falar sobre a Psicologia, abordada sob qualquer aspecto ou aplicada em qualquer área, é importante expor um breve histórico sobre essa ciência que se propôs a estudar um dos maiores desafios da evolução histórica do mundo: o ser humano.

Em simples palavras, a Psicologia é a ciência que estuda o comportamento humano e seus processos psíquicos. De acordo com Fernandes, Oliveira e Silva (2006), o objeto da Psicologia é o estudo científico dos processos mentais, do comportamento e da relação entre os dois. Sendo assim, ela estuda todos os atos e reações observáveis, tais como andar, sorrir, falar, etc. Estuda também as emoções, pensamentos, sentimentos, fantasias, atitudes, representações mentais, percepções, ou seja, os processos mentais que não podem ser diretamente observados.

“A diversidade de objetos da Psicologia é explicada pelo fato de este campo do conhecimento ter-se constituído como área do conhecimento científico só muito recentemente (final do século 19), a despeito de existir há muito tempo na Filosofia enquanto preocupação humana. Esse fato é importante, já que a ciência se caracteriza pela exatidão de sua construção teórica, e, quando uma ciência é muito nova, ela não teve tempo ainda de apresentar teorias acabadas e definitivas, que permitam determinar com maior precisão seu objeto de estudo” (BOCK; FURTADO e TEIXEIRA, 2001).

Quando se pensa em Psicólogo no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) é comum haver certo estranhamento, pois, ainda hoje, a Psicologia tem o velho estereótipo clínico e a visão de que “psicólogo é médico de louco”, afastando sua imagem profissional de contextos de sua atuação menos conhecidos, como na Psicologia do Trabalho e, mais necessariamente, da Psicologia da Segurança do Trabalho.

Segundo Bley (2014), desde a revolução industrial que a Psicologia, tanto como profissão ou como ciência, tem se dedicado a estudar sobre o comportamento humano no contexto do trabalho. Afirma que estudiosos como Adler, 1941, e Freud, 1948, já discutiam as possíveis relações entre fenômenos psíquicos existentes nos

acidentes e fatalidades. Aponta ainda que a relevância da participação da Psicologia na segurança se deve também pelo fato de que os programas de prevenção de acidentes necessitam da ocorrência de um processo de humanização do trabalho e valorização do trabalhador.

A Psicologia da Segurança é definida como a parte da Psicologia que se encarrega do componente de segurança da conduta humana. A princípio, ela pode ser vista em decorrência da impossibilidade de se criar ambientes plenamente seguros (MELIÁ¹, *apud* BLEY, 2014).

Geller (1994) aponta que uma das funções da Psicologia da Segurança é o de aumentar as chances de envolvimento pessoal entre os membros de uma organização através de um desenvolvimento de uma cultura integrada de segurança. Papéis esses, que podem ser executados através de estratégias com o intuito de capacitar trabalhadores. A utilização de estratégias educativas, tais como cursos, treinamentos, palestras e reuniões são suscitadas pela necessidade das organizações em desenvolver seus processos de trabalho de maneira a favorecer a prevenção de acidentes e doenças.

O grande objetivo da segurança, com base no comportamento humano, é capacitar e desenvolver pessoas competentes para agir, sentir e pensar cuidando de si e dos outros. A segurança é responsabilidade de todos, mas são nas ações e sentimentos de cada um que ela se inicia (BLEY, 2014).

5.1.1 – A contribuição da Psicologia na prevenção de acidentes

O comportamento humano pode ser abordado em diversas situações. Fernandes, Oliveira e Silva (2006) pontuam que no que tange as questões humanas no trabalho, entende-se que dois pontos básicos devem ser apresentados e analisados: o comportamento humano, e a forma como o ser humano se relaciona. Afirmam que na maior parte das atividades desenvolvidas pelos seres humanos são realizadas em grupos. Assim sendo, estudar os grupos é de suma importância, pois

¹ MELIÁ, J. L. *Medición y métodos de intervención en psicología de la seguridad y prevención de accidentes*. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Valencia, España, n.15, p. 237-66, 1999.

falar de trabalho implica em falar de grupos. Para esses autores, o trabalho é uma das ações mais importantes no que diz respeito ao desenvolvimento humano.

Não é novidade alguma a existência de situações conflitantes e desgastantes no mundo do trabalho submetido ao pensamento capitalista de produção. Diante de todos os conflitos que permeiam o mundo do trabalho atual, a inserção de psicólogos nesse meio não poderia deixar de ser rodeado de contradições e polêmicas, como ainda acontece em todos os espaços que a Psicologia almeja atuar (FERNANDES, OLIVEIRA e SILVA, 2006)

“Sempre se questiona qual deve ser o papel desses profissionais na empresa: otimizar desempenhos e lucros, reduzir sofrimento e aumentar o bem-estar coletivo, buscando uma improvável conciliação entre os interesses do capital e os dos trabalhadores? A Psicologia aplicada ao trabalho pode ser vista como uma ciência colocada a serviço da empresa e dos processos de produção e como um conhecimento produzido pelos homens e colocado a serviço deles enquanto realizam as atividades que visam” (TOMANIK², apud FERNANDES, OLIVEIRA E SOUZA, 2006, p. 22).

Freitas (2002) afirma que a Psicologia do Trabalho surge vendo o trabalho como “meio de realização da felicidade humana”. Neste aspecto, deixa de considerar a atividade laboral sob o olhar da produção de bens e materiais ou de serviço de geração de lucro, passando a estudar as relações entre o trabalho e a subjetividade, bem como oferecer uma série de ações que têm como meta o bem-estar humano.

A contribuição da Psicologia à prevenção de acidentes de trabalho apresenta-se mais especificamente ao nível dos fatores humanos, considerados individualmente ou em grupos, com a possibilidade de fornecer elementos de solução. As bases psicológicas da prevenção de acidentes apoiam-se em dois pontos igualmente importantes: primeiro, no estudo dos aspectos subjetivos do acidente com a explicitação dos riscos potenciais; segundo, na análise de fatores objetivos, com o emprego de técnicas complementares, indicadoras de melhores procedimentos de orientação para o trabalho. A Psicologia atua na prevenção de acidentes, quando contribui para um ajustamento mais satisfatório do homem à sua tarefa, por meio de procedimentos de informação, de seleção e de orientação profissionais. Concomitante à Psicologia do Trabalho, destaca-se a contribuição não menos relevante da Psicologia Social, principalmente quanto à investigação da influência dos processos

² TOMANIK, Eduardo Augusto. *O olhar no espelho: “Conversas” sobre a pesquisa em Ciências Sociais*. 2. Ed. Ver. Maringá: Eduem, 2004.

psicossociais na etiologia do acidente, e quanto às técnicas que desenvolve visando ao ajustamento do homem nas relações de trabalho (FREITAS, 1974).

Para Bley (2004), a Psicologia da Segurança pode gerar conhecimentos complementares às atuações dos demais profissionais da área de segurança no trabalho, o que não significa que interferir sobre os fenômenos psicológicos relativos à segurança do trabalhador possa ser feito de forma efetiva por pessoas com qualquer tipo de formação profissional. As chances de sucesso da intervenção do psicólogo sobre os fenômenos psicológicos tendem a ser maiores comparadas à atuação de outros tipos de profissionais sob o conjunto de fenômenos de natureza psicológica existentes no estudo da segurança no trabalho. Isso se deve à diferença existente entre a Psicologia como área de conhecimento e como campo de atuação profissional.

5.2 – Saúde e segurança no trabalho e seu objetivo

“A vida e saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho sadio são direitos humanos fundamentais e, por isso, devem ser efetivamente promovidos em todo o mundo. Apesar dos avanços tecnológicos, que atribuíram nova feição às relações de trabalho, e do sistema legal de proteção ao trabalho humano, a sociedade contemporânea ainda convive com a chaga dos acidentes de trabalho” (ANAMATRA, 2011, p. 03).

Segundo o Bureau Internacional do Trabalho (2009), de um modo geral, a saúde e segurança do trabalho tem o campo de atuação bastante abrangente, envolvendo diversas áreas de especialização. Ela deve abordar os seguintes objetivos: promover o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores de todos os setores de atividade; proporcionar um ambiente de trabalho adequado às suas necessidades físicas e mentais; proteger os trabalhadores perante os riscos resultantes de condições prejudiciais à saúde; prevenir os efeitos adversos à saúde decorrentes de suas condições de trabalho; adaptar o trabalho ao homem. Sendo assim, a saúde e segurança do trabalhador englobam o homem em seu todo. Afirma ainda que as medidas de saúde e segurança, para serem bem-sucedidas, necessitam da participação e colaboração tanto de empregadores como dos trabalhadores.

De acordo com Monteiro, Lima e Souza (2005) a preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho estabelece-se como uma das principais bases para o desenvolvimento adequado da força de trabalho, sendo indispensável quando se almeja ter um ambiente de qualidade e produtivo. Para esses autores, um dos

fatores primordiais para o sucesso na obtenção dos resultados está diretamente relacionado com a valorização do recurso humano dentro da empresa.

Chiavenato (1999) define a higiene do trabalho como um conjunto de normas e procedimentos que tem por objetivo a proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde ligado às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas as suas atividades laborais. A higiene e a segurança do trabalho têm objetivos inter-relacionados e de fácil entendimento, por definir o fator de preservação da saúde, diante de doenças ocupacionais e a prevenção de acidentes do trabalho, que impossibilitem o exercício normal da profissão e da organização como organismo vivo.

Como principais objetivos observados na prática de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, estão: a eliminação das causas das doenças profissionais; prevenção de agravamento de doenças e de lesões; redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de defeitos físicos; manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho. Para Monteiro, Lima e Souza (2005) todos esses objetivos poderão ser alcançados com o auxílio de algumas medidas preventivas, ligadas a um nível de comprometimento e organização das empresas, no oferecimento de condições ambientais que induzam a implantação dessas medidas criando, assim, uma importante consciência de segurança

Tachizawa (2001) relata que o mapeamento de localização de áreas de riscos, providências para eliminação de riscos de acidentes e inspeções periódicas, fazem parte da observação que se exige da administração dos fatores que possibilitem um aumento nos riscos do trabalho. Havendo a precaução em se identificar esses pontos com um mapeamento estruturado, as possibilidades de acidentes e condições adversas à saúde tornam-se minimizados. Disponibilizar equipamentos com proteção a riscos faz parte do estudo das possibilidades eficazes de segurança. Isto inclui todos os equipamentos de proteção individual, sem deixar de valorizar a manutenção preventiva de equipamentos de auxílio à produção.

Para Chiavenato (1989), por causa das crescentes inovações e da rapidez no processamento das informações sobre a prevenção dos riscos profissionais e das novas descobertas, tornou-se primordial a valorização da saúde, da qualidade de vida e do conforto do trabalhador no seu ambiente de trabalho, objetivando a redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho; a eliminação das causas das doenças

profissionais, em pessoas portadoras de deficiências físicas ou doentes; a prevenção do agravamento de lesões e de doenças através de estudos e observações dos novos processos ou materiais a serem utilizados. Contudo, para o alcance desses objetivos faz-se necessário a realização de um trabalho educativo interno nas empresas, para que haja cada vez mais uma conscientização, por parte dos empregadores e seus colaboradores, sobre a importância da saúde e segurança no trabalho, alertando-os para os perigos existentes no ambiente de trabalho e ensinando-os como evitá-los, pois, esse controle das condições de trabalho é uma variável que influencia muito o comportamento dos trabalhadores.

5.3 – Treinamento e desenvolvimento: um processo educativo

“Todo processo de treinamento tem por finalidade a aquisição, por parte do treinado, de conhecimentos, habilidades e atitudes que lhe permitam exercer com eficácia as atividades que seu posto funcional comporta, bem como conduzir-se de maneira positiva em seu grupo social. A aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes é o que fundamentalmente caracteriza o processo educativo” (CAMARGO e MORAES, 2010, p.65).

Mas, educar para quê? Segundo Kant (1996), antes de mais nada, para nos tornarmos humanos. Para este autor, o indivíduo só se torna humano por ser educado para tal. A educação se inicia a partir do nascimento e termina apenas na morte.

Delors (2000) afirma que o processo educativo presume duas ações que são indispensáveis uma da outra: o ensino e a aprendizagem. De um lado há aquele que repassa os conhecimentos e do outro o aquele que se pretende que aprenda. Notavelmente, se aquele que tem como responsabilidade de ensinar não o faz, o processo é nulo. Mas vale ressaltar que se quem aprende também não o faz, ou o faz incompletamente, o processo torna-se igualmente nulo. Portanto, não existe ensino sem aprendizagem. A aprendizagem só ocorre quando o conteúdo ensinado se reflete em uma mudança de comportamento.

A aprendizagem é definida por Mota (2014) como o processo pelo qual as pessoas, durante sua existência, adquirem conhecimentos sobre suas relações e o meio ambiente. “As competências pessoais e organizacionais são constituídas a partir

da aprendizagem, moldando a personalidade para que a pessoa possa ajustar as suas frustrações e resolver seus conflitos” (MOTA, 2014, p.19). A autora ainda declara a hereditariedade tem influência no comportamento humano, mas a influência social é determinante na conduta das pessoas, pois as expectativas, motivações, interesses e atitudes são muito afetados pela aprendizagem. No geral, as pessoas aprendem aquilo que realmente interessam a elas. A prática, o reforço e a repetição fazem parte do processo de aprendizagem para que não ocorra o esquecimento.

A educação para a saúde e segurança é uma das principais estratégias adotadas pelas políticas públicas e programas de prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho como forma de capacitar trabalhadores, evidenciando uma coerente crença de que os profissionais da área de segurança e dos legisladores possuem um importante papel de educadores na melhoria das condições de saúde do trabalhador, oferecendo uma real possibilidade de promovê-la. (BLEY, 2014).

Segundo Botomé (2002), a capacidade de atuar de maneira segura, necessita mais do que informações a serem transmitidas em um determinado espaço de tempo como é o caso dos cursos e treinamentos organizados com finalidade de “conscientizar” o trabalhador. Para ele, os conteúdos são produtos de um processo de ensino que tem como produto a aprendizagem, que repercutirá sobre a probabilidade da ocorrência de determinadas ações dos “alunos” referente àquilo que foi ensinado. Sendo assim, a competência é um grau da capacidade de atuar do operador que pode ser desenvolvida por meio de um processo de ensino-aprendizagem efetivo.

“Treinamentos, cursos, palestras, procedimentos e políticas são importantes estratégias para a promoção da mudança de comportamentos em segurança. Entretanto, utilizadas de forma descontextualizada e sem considerar as variáveis contingentes aos comportamentos relacionados com a prevenção, elas pouco podem produzir frente ao poder de ‘manutenção das coisas como sempre estiveram’ que o arranjo das variáveis existentes pode representar. Essa trama complexa de relações que é invisível aos olhos à primeira vista, pode ser a responsável pelo insucesso de estratégias e ferramentas de gestão de segurança que atingem seus objetivos num primeiro momento, mas após um período de tempo, permitem que os problemas considerados ultrapassados voltem a ocorrer. Uma mudança efetiva e duradoura de padrões comportamentais se dá por meio do processo de aprender, que é caracterizado inicialmente pela aquisição de um comportamento ao repertório de um organismo” (CATANIA³, apud BLEY, 2004, p.26).

³ CATANIA, C.A. *Aprendizagem: comportamento, linguagem e cognição*. 4.ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999

Oliveira, Araújo e Teixeira (2012) acreditam que capacitar também é treinar e direcionar o profissional a um processo de educação, reciclagem e mudança de atitudes. Por intermédio do treinamento profissional, o trabalhador desenvolve competências técnicas e comportamentais como comunicação, gerenciamento de riscos, visão sistêmica, comprometimento, cooperação, relacionamento interpessoal, além de desenvolver a comunicação de modo a auxiliar a empresa na capacitação de outrem. O treinamento de funcionários apresenta vários benefícios, tais como: redução de custos, diminuição na rotatividade de pessoal, ambiente de trabalho agradável, entrosamento entre os funcionários e elevação na produtividade.

Em grandes empresas, geralmente, é comum acontecer de profissionais agirem com elevada autoconfiança, principalmente os com mais tempo de serviço em determinada função. Ao acreditarem que dominam aquela atribuição, acabam extrapolando as regras, recusando-se a utilizar os equipamentos de segurança, pois se acham autossuficientes para realizar a tarefa que lhe é atribuída há tantos anos. Nesse momento é que a empresa deve implementar programas de reciclagem, fazendo com que o trabalhador a reviva todas as normas de segurança, atentando ao fato de que a experiência deve estar sempre atrelada também às regras de segurança (OLIVEIRA, ARAÚJO e TEIXEIRA, 2012).

Bley (2004) conclui que trabalhar com consciência, capacidade de analisar a realidade, de tomar decisões, de agir com cuidado e de se antecipar ao pior, são os produtos almejados pelas organizações. E o desafio está em saber que a realidade de saúde e de ausência de acidentes que se busca construir só será possível quando os trabalhadores, os profissionais, as empresas e o governo assumirem que a grande possibilidade de transformação está presente na visão do processo como um todo, e não somente no produto.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A redução dos acidentes de trabalho é uma preocupação constante de diversas empresas, onde 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.

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 diante a essas questões tão importantes, pois a organização contará com trabalhadores mais preparados, inclusive 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.

Para o psicólogo, o conhecimento produzido sobre ensino de comportamentos seguros no trabalho pode se somar ao conhecimento já produzido sobre as contribuições da Psicologia para a prevenção de acidentes e fortalecer a segurança no trabalho como área de conhecimento e campo de atuação profissional nos quais esse profissional conta com espaços a preencher e a contribuir com outras áreas e campos, agregando valor à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Capacitar e desenvolver pessoas que se tornem competentes para pensar, agir e sentir, cuidando de si e dos outros parece ser o objetivo da segurança baseada no comportamento humano. Para que isso se realize é preciso que gestores e

governantes revejam suas políticas de gestão de pessoas, especialmente no que tange às estratégias de treinamento e desenvolvimento. Afinal, a segurança é responsabilidade de todos.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Cartilha do trabalho seguro e saudável – em quadrinhos**. Disponível em <http://www.anamatra.org.br/uploads/cartilha-acidentes.pdf>. Acesso em 11 de abril de 2016.

BLEY, Juliana. **Comportamento seguro: psicologia da segurança do trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes**. Belo Horizonte: Artesã Editora, 2014, 2.ed, 152p.

BLEY, Juliana. **Variáveis que caracterizam o processo de ensinar comportamentos seguros no trabalho**. (Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias: uma introdução ao estudo da psicologia**. São Paulo: Saraiva, 1999, 13.ed reformulada e ampliada, 3ª tiragem – 2001, 492p.

BOTOMÉ, S. P. **Responsabilidade social dos programas de pós-graduação e formação de novos cientistas e professores de nível superior: problemas e perspectivas**. In Desafios e Perspectivas do Ensino de Pós-Graduação no Setor Particular. Brasília: Funadesp, 2002.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 11 de abril de 2016.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Introdução à saúde e segurança no trabalho – A sua saúde e segurança no trabalho: uma coleção de módulos**. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_modulos2.pdf. Acesso em 11 de abril de 2016.

CAMARGO, Fernando Antônio Lucas; MORAES, Miguel Augusto Najar de. **Jogando para a segurança: jogos para treinamento em segurança do trabalho**. São Paulo: Nepal, 2010, 317p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: 2.ed. Atlas, 1989.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DELA COLETA, José Augusto. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. São Paulo: Atlas, 1991.

DELORS, Jacques. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez, 2000.

FERNANDES, Almesinda Martins de O.; OLIVEIRA, Cassio Fernandes de; SILVA, Milena Oliveira da. **Psicologia e relações humanas no trabalho**. (Coleção Saúde e Segurança do Trabalhador). Goiânia: AB, vol. 1, 2006, 178p.

FREITAS, Eurídice. **A contribuição da psicologia à prevenção dos acidentes de trabalho**. Rio de Janeiro: Arquivo Brasileiro de Psicologia Aplicada, 1974.

FREITAS, S. M. P. de. **A Psicologia no contexto do trabalho: uma análise dos saberes e dos fazeres**. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2002.

GELLER, E. Scott. **Cultura de Segurança Total**. Professional Safety, Setembro, 1994.

KANT, Immanuel. **Sobre a pedagogia**. Piracicaba: Editora UNIMEP, 1996.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Segurança e saúde no trabalho**. 2015. Disponível em <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho>. Acesso em 11 de abril de 2016.

MONTEIRO, Luciano Fernandes; LIMA, Hugo Leonardo Moreira; SOUZA, Maria Juliana Paiva de. **A importância da saúde e segurança no trabalho nos processos logísticos**. Bauru: XII SIMPEP, novembro de 2005.

MOTA, Míriam Cristina Zaidan. **Psicologia aplicada em segurança do trabalho: destaque nos aspectos comportamentais e trabalho em equipe da NR-10**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Larissa Teixeira de; ARAÚJO, Lucas Samuel Reus; TEIXEIRA, Carolina Lílian Vasconcelos. **A importância da aprendizagem e do treinamento para a redução dos acidentes de trabalho**. Perspectivas em Psicologia, vol.16, n.2, Jul/Dez 2012, pp.114-123.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Rio de Janeiro: FGV, 2001. 264p.