



Educar para prevenir: Uma incursão Pedagógica na Educação para Segurança do Trabalho

Autor: Flávia Bárbara Rodrigues de Oliveira ¹

Email: fbro.educ@gmail.com

Orientador: Prof^o Dr. Phelipe Florez Rodrigues²

Email: phelipe.rodrigues@estacio.br

RESUMO

A educação continuada para trabalhadores focada em promoção a saúde e segurança do trabalho requer dimensões pedagógicas e andragógicas que estão carentes no âmbito dos grupos de profissionais presentes na educação corporativa, estes formados por: Psicólogos, Administradores ou Gestores de Recursos Humanos. A atuação do pedagogo no desenvolvimento de ações educativas relacionadas ao tema na formação de facilitadores, elaboração de material didático, aperfeiçoamento, avaliação de conteúdos e atores envolvidos, entendendo o tempo, espaço, assim como, a interação dos trabalhadores com os diversos cenários ambientais, possibilita a prática educativa para sujeitos autônomos a interagirem com o universo do trabalho e suas atualizações. O presente artigo de pesquisa demonstra que através do modelo andragógico, que enfatiza a educação para adultos é possível a diminuição de acidentes de trabalho, desempenhando a educação para segurança do trabalhador nas instituições empresarias do segmento alimentício aqui observadas, na implementação de cultura organizacional de segurança ao trabalho, desenvolvendo sujeitos ativos neste processo elevando a responsabilidade social, ambiental e cidadã. Desempenhando o pensamento, comportamento seguro, estimulado através de educação continuada com: campanhas educativas, dinâmicas de grupos, diálogos de segurança, dinâmicas, impressos informativos, estudos de caso, comitês, grupos de trabalho, formação de facilitadores, representantes de classes, no intuito de refletir constantemente em novas formas de execução de atividade mantendo-os protegidos a cada atualização de métodos, matérias primas, tecnologia, intercorrentes da evolução do processo produtivo e tendência mercadológica. O artigo enfatiza a importância do profissional em educação para articular em consonância aos fatores aqui apresentados e desdobrados neste documento. Palavras-chave: Educação. Andragogia. Segurança. Corporativa

¹ Graduando(a) em Pedagogia – Licenciatura Plena

² Doutor em educação pelo Programa de pós-graduação em educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – ProPed/UERJ

INTRODUÇÃO

A educação continuada para trabalhadores focada em promoção a saúde e segurança do trabalho requer dimensões pedagógicas e andragógicas. Destaco que estas estão carentes no âmbito dos grupos de profissionais presentes na educação corporativa, que são formados por: Psicólogos, Administradores ou Gestores de Recursos Humanos.

A atuação do pedagogo no desenvolvimento de ações educativas se configura como um campo de extrema complexidade. Dentre as demandas que recaem sobre um profissional da educação operando no ambiente corporativo, destaca-se a formação de facilitadores, elaboração de material didático, aperfeiçoamento, avaliação de conteúdos e atores envolvidos, entendimento do tempo, espaço, assim como, a interação dos trabalhadores com os diversos cenários ambientais. Desta forma, potencializa-se a prática educativa para sujeitos autônomos e a interação com o universo do trabalho e a adaptação das práticas às transformações.

Diante destas percepções, oriundas da prática profissional da autora no campo da segurança do trabalho, este artigo discute a participação do pedagogo na implementação de cultura organizacional para segurança do trabalho. Busca-se produzir uma análise comparativa entre duas instituições empresariais do segmento alimentício, sendo a primeira focada no processo de fabricação, denominada instituição A e a segunda no processo de distribuição de produto acabado, denominada instituição B.

A motivação da autora é oriunda das experiências vividas nos âmbitos das instituições observadas através da prática de trabalho, observação de indicadores de causas de acidentes, programas de treinamentos e materiais promocionais educativos disseminados aos trabalhadores.

A primeira instituição (instituição A), na qual se labora na fabricação de alimentos, os trabalhadores têm um relacionamento direto com máquinas de grande porte. Muitos destes equipamentos são de tecnologia internacional e a atuação dos operários se desenvolve desde a operação até a garantia da assepsia do maquinário de acordo com as normas de segurança de alimento.

Destaco que nesta instituição há um sistema de gestão integrada: qualidade, saúde e segurança do trabalho.

A segunda instituição (instituição B), trata o produto acabado, ou seja, o manuseio por parte dos trabalhadores de embalagens lacradas, em que realizam a separação por caixas unitárias, armazenagem, carga e descarga. A interface com máquinas é menor, no entanto, o risco de queda de materiais devido a empilhamento e armazenamento em altura são mais evidenciados no cotidiano como consta em relatórios técnicos da empresa em questão³.

Ambas implementam cultura para segurança do trabalho, no intuito de minimizar os índices de acidentes⁴ com ações educativas, para que os sujeitos se previnam e desenvolvam o comportamento seguro. Estes conjuntos de normativas possuem como público alvo nos seguintes níveis das instituições: Operacional, Administrativo e Estratégico.

De acordo com Navarro (Menendez - Navarro 2019 apud Ricardo 2012), o conceito de cultura no sentido da produção e troca dos significados que permitem a interpretação comum de fenômenos sociais por diferentes pessoas. Nesse sentido, existem diferentes culturas de prevenção, pois existem diferentes concepções e interpretações dos riscos, de responsáveis pela prevenção, de valores e prioridades que as determinam.

De acordo com Robbins (1999,p.595 apud Bombardi 2015). a cultura organizacional se refere a um sistema de significado compartilhado entre seus membros e que se distingue uma organização da outra. Mediante esta afirmação, a autora deste artigo traz a seguinte provocação: o mediador ideal para construir da linguagem técnica prevencionista, um processo educativo planejado e estruturado levando em consideração as características socioeconômicas de cada grupo da instituição, atento a utilização uma linguagem transformadora significativa aos sujeitos envolvidos seria o Pedagogo Empresarial.

³ No desenvolvimento do trabalho estas informações serão apresentadas, bem como, s suas fontes,

⁴ Acidente de trabalho: Ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, de que resulte ou possa resultar lesão pessoal.

A educação empresarial surge para promover a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe, etc. Este tipo de pedagogia busca estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem e apropriação de conhecimentos.

O conceito de segurança e saúde do trabalho parte de um campo da ciência que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Para isto, assume como objeto um conjunto de técnicas para identificar, avaliar e controlar situações de risco nos ambientes de trabalho, promovendo saúde e prevenindo acidentes.

O direcional da segurança do trabalho é gerar mudanças no comportamento dos trabalhadores. Deste modo, espera-se que estes melhorem a qualidade de vida, a sua atuação profissional e pessoal, retornando aos seus lares pós-expediente, entendendo e reconhecendo os perigos, riscos ocupacionais decorrentes do exercício da função.

Acrescenta-se, a preocupação com o desenvolvimento de percepção crítica e analítica, entendendo que esta contribui para a melhoria dos processos de tomada de decisão antecedente a execução do serviço e que os parâmetros de escolhas sejam mais seguros e eficientes.

Busca -se com esta discussão defender a ideia de que a mediação pedagógica no contexto dos processos produtivos/corporativos é uma ação educativa, um ato de cidadania e cultura. Para o sucesso da implementação é imprescindível que toda a instituição esteja envolvida neste propósito. Chiavenato (2008, p. 401) define a educação como sendo “toda influência que o ser humano recebe do ambiente social, durante sua existência, no sentido de se adaptar a normas e valores sociais vigentes e aceitos”. A educação, ainda segundo o autor, pode ser institucionalizada e organizada de forma sistemática (como em instituições de ensino e igrejas), sendo desta forma desenvolvida de acordo com um planejamento prévio. Pode, também, ser executada de forma assistemática e difusa (como no lar e em grupos sociais), sem obedecer a qualquer planejamento prévio.

A luz destas provocações e percepções, busco através de um trabalho de análise documental (treinamentos, indicadores e normas técnicas), revisão

de bibliografia e aplicação de questionários a sujeitos envolvidos em práticas corporativas desenvolver uma pesquisa organizada da seguinte forma: Em uma próxima seção apresento um panorama teórico sobre a pedagogia empresarial voltada para processos de treinamentos e segurança do trabalho. Em uma seção subsequente, será exposto dados empíricos sobre duas empresas que tiveram práticas laborais produzidas antes e depois de um processo de intervenção pedagógica.

Em seguida busco discutir as potencialidades da intervenção pedagógica em práticas empresarias destacando a importância do desenvolvimento de uma cultura e pontuando os principais anseios e questões aferidas a partir da aplicação de um questionário a gestores, profissionais de recursos humanos e segurança do trabalho e membros de equipes operacionais.

Ao final, busca-se apontar os principais resultados alcançados após a intervenção pedagógica nos processos de treinamento e segurança objetivando pontuar as principais vantagens da atuação pedagógica nestes processos.

A pedagogia empresarial: Treinamento, segurança e produtividade

A pedagogia empresarial foi criada para dar suporte à estruturação das mudanças, ampliação e aquisição de conhecimento no espaço organizacional.

A educação empresarial surge para promover a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe, etc. Este tipo de pedagogia busca estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem e apropriação de conhecimentos. Seu alvo principal são as mudanças no comportamento provocadas nas pessoas, de modo que estas melhorem a qualidade da sua atuação profissional e pessoal. Objetivo primordial deste artigo é uma apresentação prática e teórica da função da área de treinamento e desenvolvimento pessoal, assim como a sua utilização para a implementação de cultura de segurança do trabalho.

O termo Pedagogia Empresarial foi criado pela Prof^a. Maria Luiza Marins Holtz na década de 1970 para designar as atividades de incentivo ao desenvolvimento profissional e pessoal que ocorre dentro das organizações.

O Pedagogo Empresarial tem sua atuação em empresas com foco no direcionamento e elaboração de programas instrucionais ou diretrizes didáticas. Essa ação educativa, citando Monteiro (apud SOUZA, 2006), é “resumida em três competências básicas: planejar a aprendizagem, facilitar a aprendizagem e avaliar a aprendizagem...”.

Na prática é o mediador da gestão do conhecimento: o incentivo ao compartilhamento, à gestão e à reprodução de conhecimento entre os próprios colaboradores. Essa gestão estimula a troca de informações entre os funcionários, de modo que todos aprendam e evoluam uns com os outros atingindo a todos os níveis hierárquicos da instituição, desenvolvendo planos e estratégia educativa para o desenvolvimento dos sujeitos nos aspectos sociais, econômicos e sustentáveis do negócio.

As empresas estão adquirindo um papel cada vez maior na educação dos colaboradores, principalmente porque o mercado tem exigido competências e habilidades específicas que o ensino tradicional não consegue proporcionar. Educação Corporativa é um conjunto de práticas que uma empresa adota para promover a formação continuada de seus colaboradores, desenvolvendo suas competências e habilidades junto aos princípios da organização.

Todavia, para que a gestão do conhecimento favoreça a organização no alcance dos objetivos esperados é necessário o cumprimento de algumas etapas (EBOLI, 2002 apud Maemura 2016): Gerar conhecimento: pesquisar, procurar e validar conhecimento. Assimilar o conhecimento: permitindo que as pessoas saibam executar determinada atividade. Comunicar: divulgar os conhecimentos organizacionais para que esses se transformem em inteligência empresarial. Aplicar: aplicar o conhecimento assimilado.

Apesar de em teoria, parecer similar ao conceito de treinamentos corporativos, a educação corporativa difere deste, pois não é feita para transmitir conhecimentos específicos de uma função, e sim para

desenvolver competências críticas dos colaboradores por meio do conhecimento estratégico. “As empresas [...] ao invés de esperarem que as escolas tornem seus currículos mais relevantes para a realidade empresarial, resolveram percorrer o caminho inverso e trouxeram a escola para dentro da empresa” (Meister, 1999, p. 23).

A Revolução Industrial foi o principal acontecimento histórico que contribuiu para o aumento dos problemas de saúde relacionados com as atividades laborais ou atividades de trabalho. O processo evolutivo nas operações de manufatura ocorreu entre 1760 e 1840. Os riscos inerentes a atividades de trabalho, que até então estavam restritas ao artesanato, ampliaram-se com a utilização das máquinas.

No Brasil, em 2013, ocorreram 2.797 acidentes de trabalho com morte. Algumas das principais causas que contribuíram para esse número foram: falhas na capacitação e treinamento, atitudes imprudentes em ambientes perigosos, falha no cumprimento das leis trabalhistas por parte dos empregadores e a não utilização do Equipamento de Proteção Individual (EPI). Dados obtidos no anuário de acidente Ministério da Previdência Social e o Ministério do Trabalho e Emprego apresentam o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho - AEAT⁵, edição 2013, a quantidade de acidentes do trabalho, para os anos de 2011 a 2013.

Segundo o Guia de elaboração e revisão de Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde no Trabalho (2018) no Brasil, as primeiras regulamentações de segurança do trabalho começaram a surgir por volta de 1930, juntamente com a expansão industrial que começava a se espalhar pelo país. O presidente Getúlio Vargas, iniciou o processo de direitos trabalhistas individuais e coletivos com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

A partir daí a segurança do trabalho evoluiu gradativamente no país, com a criação de leis trabalhistas, fundos de pensão para acidentados e

⁵ Informações do Sistema de Comunicação de Acidentes do Trabalho, com base nas Comunicações de Acidentes do Trabalho – CAT registradas nas Agências da Previdência Social ou pela Internet, bem como do Sistema Único de Benefícios – SUB, utilizado pelo INSS

organizações governamentais, até o ano de 1978, quando foram criadas as primeiras Normas Regulamentadoras (NR), alterada pela Lei Nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977 da CLT, onde apresenta como responsabilidade do empregador a Capacitação e Treinamento dos trabalhadores conforme redação da NR 1 – Disposições Gerais nos itens:

1.6 Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho

1.6.1 O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em conformidade com o disposto nas NR.

1.6.1.1 Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

Em consonância com esta lei o Ministério do Trabalho editou as Normas Regulamentadoras - NR em segurança e medicina do trabalho por meio da Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978. O conjunto das NR retrata os múltiplos aspectos das diferentes realidades do mundo do trabalho que afetam a vida do trabalhador na execução de suas atividades laborais. Apesar de separadas, umas das outras, por temas, as NR fazem parte de um sistema inter-relacionado cujo objetivo é preservar a integridade física e o bem-estar dos trabalhadores.

Após a publicação das 28 NR em 1978 a primeira revisão importante ocorreu em 1983, nos anos seguintes as transformações foram se sucedendo de forma gradativa e independente em virtude de demandas internas ou externas de adequação ou atualização. Atualmente o acervo de normas em segurança e saúde no trabalho está em torno de 37 normas é bastante abrangente, até mesmo moderno. Uma breve linha do tempo da evolução das Normas pode ser vista no quadro abaixo:

Imagem 1 – Linha do tempo da evolução das normas técnicas

1910	• Em 1910, no Brasil, Oswaldo Cruz, considerado "o pai das campanhas", estudou doenças infecciosas no trabalho como o amarelão e a malária. Esse estudo aconteceu durante a construção da estrada de ferro Madeira-Mamoré.
1930	• Em 1930, no Brasil, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Presidente Getúlio Vargas.
1940	• No dia 28 de setembro de 1940, ocorre a fundação da ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas.
1943	• Em 1943, no Brasil, entra em vigor a CLT, inclusive com capítulo referente à Higiene e Segurança do Trabalho.
1953	• Em 1953, acontece a regulamentação da CIPA pela Portaria 155.
1966 e em 1978	• A criação da FUNDACENTRO – Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho acontece em 1966 e em 1978 tem seu nome alterado para Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho. A fundação realiza análises, pesquisas e estudos relativos à higiene e à saúde ocupacional.
1970	• Em 1970, no Brasil ocorria o maior número de acidentes de trabalho no mundo.
1978	• As Normas Regulamentadoras do Capítulo V da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho são aprovadas em junho de 1978 através da Portaria n° 3.214 (Segurança e Medicina do Trabalho).
1988	• Em 1988, ocorre no Brasil a promulgação da Constituição Federal do Brasil.
1989	• No Brasil, em 1989, é aprovada a Convenção n° 162 – Asbesto, aplicada nas atividades onde ocorra exposição ao asbesto.
1990	• A atualização do quadro componente do SESMT (NR-4) acontece em 1990, sendo então constituído por Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e Técnico em Segurança do Trabalho.
1991	• O conceito legal de acidente de trabalho e trajeto é definido em 1991, pela lei 8.213, que determina também que é obrigatório as empresas comunicarem os acidentes de trabalho (CAT).
2009	• Em 2009, o termo "ato inseguro" é retirado da NR-1.

Fonte: dados organizados pela autora

Cultura Organizacional é conjunto de valores, crenças, condutas explícitas e implícitas que caracterizam as organizações o qual se desenrolam as relações sociais e que molda o formato das decisões tomadas nas organizações, como se manifestam as relações de poder e todas as suas consequências está relacionada ao comportamento, valores, missão, regras, crença, ou seja, costume de determinada organização. A cultura compõe-se de três dimensões interdependentes a ideológica, a material e a psicossocial que são formadoras da cultura organizacional (CHIAVENATO, 2010).

Cultura organizacional diz respeito a um sistema de significados comuns aos membros de uma organização, distinguindo uma organização da outra (BECKER; SCHEIN, 1985 apud ROBBINS, 2005a, p. 306). Cultura é definida como um conjunto de características humanas que não são natas e que se criam e se preservam ou aprimoram por intermédio da comunicação e cooperação entre indivíduos em sociedade (ARAÚJO, 2006, p. 307).

Imagem 2 – Iceberg da cultura organizacional



Fonte: Chiavenatto,2017

No entanto, o termo “cultura de segurança” foi utilizado formalmente em 1986, por um grupo de consultores de segurança nuclear (INSAG, International Nuclear Safety Advisory Group), da Agência Internacional de Energia Atômica (IAEA), em um relatório do acidente ocorrido no mesmo ano na usina nuclear de Chernobyl, na Ucrânia (INTERNATIONAL,1991). Segundo o relatório do INSAG, além das condições e parâmetros operacionais adotados, deve-se considerar que o acidente nuclear de Chernobyl também foi um resultado da insuficiente cultura de segurança existente na organização (INTERNATIONAL, 1992) .

Em 2009, a DuPont Sustainable Solutions realizou um estudo com 64 indústrias, 41 países e mais de 1.800 fábricas que demonstrou uma correlação direta entre a força da cultura de segurança de uma organização e a taxa de frequência de lesões e o desempenho de cultura sustentável, conforme estimado pela Curva de Bradley e experimentado por nossos especialistas no mundo todo. Uma nova abordagem, a cultura de segurança surge para reduzir ainda mais os índices de acidentes e incidentes do trabalho, promovendo mudanças no comportamento e nas atitudes de todos os indivíduos da organização construindo suas próprias culturas de segurança, assim reduzindo previsivelmente os incidentes e as lesões da força de trabalho, além de aprimorar a produtividade, a qualidade e os lucros.

A experiência da intervenção pedagógica no trabalho

O presente artigo motiva-se da relação empírica da pesquisadora autora em ações voltadas para prevenção de acidentes em duas instituições privadas do segmento alimentício. Onde na primeira (A), o grupo observado possui relação direta com máquina, equipamentos e transformação da matéria prima. Na segunda, trata-se de um relacionamento com o produto acabado em estocagem e distribuição.

Na instituição A, possui uma estrutura de treinamento e desenvolvimento voltada para o tema, focada nos atendimentos de requisitos legais, processos e procedimentos internos.

Estrutura-se a formação dos trabalhadores desde a sua entrada na companhia, através de treinamentos admissionais e ao longo são realizados treinamentos periódicos, palestras educativas, diálogos de segurança, campanhas educativas. A representação desta dinâmica é representada através da tabela a seguir.

Tabela 1 – Plano de treinamento Instituição A

Tipo de treinamento	Integração	Treinamento operacional	Treinamento Normativo	Treinamento processos e procedimentos	Diálogos de Segurança	Campanha educativa
Conteúdo	Histórico Cia, missão valores e básico de segurança do trabalho.	Manual operacional de máquinas e equipamentos.	Normas e regulamentadoras de segurança do trabalho aplicáveis ao segmento.	Processos e procedimentos descritos pela Cia, baseados em Legislação Brasileira e internacional	Texto produzido por equipe interna especializada em segurança do trabalho, inspirados em histórico de acidentes e desvios comportamentais apresentados no mês anterior e Datas comemorativas.	Conteúdo definido de acordo com indicadores de ocorrências do mês anterior, desvios comportamentais, datas comemorativas, normas internas e outros.
Recursos	Uso de slides e vídeos	Manual do fabricante	Uso de slides com resumo das normas regulamentadoras.	Slides, apostilas	Material impresso. leitura do documento para o grupo.	Uso de slides
Metodologia aplicada	Método expositivo: a informação é centrada no instrutor (pessoas definidas por cada setor da Cia.)	Disponibilização de documentos (manuais de operação) para leitura, exposição do maquinário. Realizado pelo líder da área e/ou operador mais experiente do setor.	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor (profissional especializado em segurança - interno ou de instituição contratada)	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor (profissional especializado em segurança - interno)	Leitura do documento para o grupo, centrada no líder de cada equipe.	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor (profissional especializado em segurança - interno)
Público alvo	Todos os admitidos de diversas áreas	Admitidos da área operacional	Admitidos da área operacional	Profissionais da área operacional	Profissionais da área operacional	Todos os trabalhadores da Cia
Carga horária	8h	8h	1h	1h	15 min	1h
Periodicidade	Na admissão	Na admissão	Na admissão	Anual	Semanal	Mensal

Fonte: Arquivos pessoais da autora (material institucional)

Busca-se com este artigo a formação de sujeitos autônomos, independentes da presença e figura fiscalizadora da equipe de segurança, para a realização de suas atividades com o exercício de comportamentos seguros, mas, que tenham como valor a premissa de retornar aos seus lares sem intercorrências e imprevistos que abalem sua estrutura física e/ou psíquica.

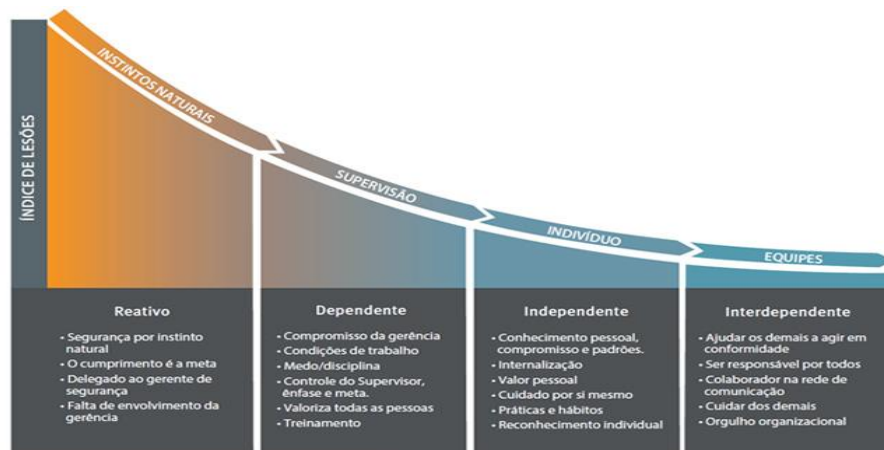
Concentra – se na Figura 1, uma transmissão de conhecimento técnico, rígido, sem dialética e afetividade com os discentes. Desconsiderando seus conhecimentos anteriores e sua contribuição para com as melhorias da instituição, resultando posteriormente em índices de resultados indesejados.

O envolvimento dos níveis hierárquicos e áreas da Cia no processo de aprendizagem para segurança do trabalho é fundamental na construção de uma cultura de segurança, as agendas de gestores, líderes, assistentes e operacional devem possuir comprometimentos e participação ativa para o tema.

Como contraponto a esta perspectiva, a pesquisadora autora, inspirando-se na curva de Bradley (1995) sistema que possibilita para as organizações a compreensão das fases de desenvolvimento da cultura de segurança. Esse sistema foi criado e patenteado pela DuPont Sustainable Solutions, uma ferramenta muito simples e que mostra os quatro estágios do amadurecimento da cultura de segurança organizacional.

Objetiva gerar reflexões, entendimento, coesão, engajamento e multiplicação do comportamento seguro, formando assim ao longo da vida laboral multiplicadores do tema tratando a questão envolvida como valor e não uma prioridade ou algo a cumprir. Como forma de apresentar uma métrica desta intervenção pedagógica, a seguir, da Figura 2 apresenta, os estágios da metodologia pautada em Bradley (1995):

Imagem 3 – Curva de Bradley



Fonte: Curva de Bradley disponível em <https://www.consultdss.com.br/about-us/>

A Curva de Bradley (1995) explana 04 (quatro) estágios de maturidade na cultura de segurança em uma organização, indica:

1. Estágio Reativo: as pessoas não demonstram preocupação com os riscos de acidentes gerados no ambiente de trabalho, não tem responsabilidade. Nesse estágio, as pessoas acreditam que os acidentes são fatalidades, que o tema segurança é uma questão de sorte, que os acidentes irão acontecer, mais cedo ou mais tarde, que não se trata de uma questão gerencial. Cada pessoa age por si mesma e há uma grande relutância às mudanças de comportamento;
2. Estágio Dependente: nesse estágio, as pessoas que pertencem a uma organização estão dispostas a seguir as normas de segurança, ou seja, seguir as regras impostas por alguém, pois existe uma percepção que as regras existem para a prevenção de acidentes. Neste cenário, o número de acidentes começa a diminuir significativamente e a liderança acredita que as questões envolvendo segurança podem ser gerenciadas com regras a serem seguidas;
3. Estágio Independente: as pessoas que pertencem a uma organização assumem a responsabilidade pela própria segurança. Nesta fase, as pessoas têm a responsabilidade por elas mesmas, passam a acreditar que segurança é uma questão pessoal, que a mudança de atitude contribui diretamente para a prevenção de acidentes. As pessoas começam a enxergar os benefícios ao se seguir às boas práticas de segurança. A taxa de acidentes apresenta a maior queda;
4. Estágio Interdependente: esse estágio corresponde à maturidade da cultura de segurança dentro da organização. As pessoas que pertencem a uma organização com esse nível de maturidade, tomam a responsabilidade para si e para os outros, preocupam-se também com a segurança do grupo. Isto se deve porque todos acreditam que a meta de zero acidente é possível de ser alcançados, a partir do princípio que riscos desnecessários não devem ser assumidos e baixos padrões de segurança não devem ser aceitos. O estágio de Interdependência é a base para se construir uma cultura de segurança, através de um grupo de trabalho engajado.

Compreende – se os trabalhadores das instituições como indivíduos adultos, sendo assim sujeitos históricos com suas aprendizagens ao longo da vida laboral, crenças e valores criados. A mudança de comportamento para diminuição de eventos indesejados e gerando a ação preventiva em diferentes cenários criados trata-se de um processo de aprendizagem e formação de cultura em prol da segurança dos trabalhadores.

Considera-se importante no processo de ensino aprendizagem voltado para o tema: a representação, a compreensão, relações significativas, mudança de valores e transformação dos sujeitos para a ocorrência de comportamentos esperados. Espera-se que a luz desta metodologia pautada na percepção do trabalhador enquanto sujeito autônomo, o alcance de resultados mais dinâmicos em nível de produtividade e mais segurança laboral. Os resultados obtidos a partir desta apropriação pedagógica das propostas de Bradley (1995) podem ser demonstrados a partir da tabela a seguir:

Tabela 2 – Resultados da intervenção a partir da utilização da curva de Bradley

Tipo de treinamento	Imersão	Integração	Ordem de serviço	Integração funcional	Treinamento Normativo	Treinamento processos e procedimentos	Diálogos de Segurança	Campanha educativa
Conteúdo	Histórico Cia, missão valores e regras de ouro de segurança, política de segurança e apresentação de grupos colaborativos constituídos em prol a saúde e segurança. Tais como a CIPA e Brigada de emergência.	Estrutura, setorização da Cia, básico em segurança do trabalho.	De acordo com a Norma Regulamentadora 1. Descrição dos riscos ocupacionais e medidas de controle existentes para atividade laboral a ser exercida. Responsabilidades de segurança do trabalho	Manual operacional de máquinas e equipamentos.	Normas e regulamentadoras de segurança do trabalho aplicáveis ao segmento.	Processos e procedimentos descritos pela Cia, baseados em Legislação Brasileira e internacional	Texto produzido por equipe interna especializada em treinamento e desenvolvimento, inspirados em histórico de acidentes e desvios comportamentais apresentados no mês anterior e Datas comemorativas.	Conteúdo definido por pesquisa interna do mês anterior, datas comemorativas, normas internas e outros.
Recursos	Universidade corporativa, mídias sociais	Palestra e visita guiada	Documento físico e slides	Linha de montagem e documentos do fabricante	Uso de slides com resumo das normas regulamentadoras - EAD, podcast em plataforma da Cia e fragmentações de textos via whats complementados de avaliação de conteúdo.	Slides, apostilas e universidade corporativa	Material impresso e/ou vídeos produzidos por trabalhadores da Cia.	Uso de slides, jogos e brincadeiras
Metodologia aplicada	Trilha de aprendizagem,	Agenda individualizada,	Entrega de documento, leitura e	Universidade Corporativa - Trilha	Trilha de aprendizagem,	Método expositivo e a informação é centrada	Dinâmica de grupo, aplicada com	Dinâmicas de grupo

	gameificação e redes sociais. Equipe de recrutamento e seleção	com as áreas da Cia, instrutores trabalhadores que já fazem parte da estrutura (que executam o mesmo cargo). Equipe operacional	seção tira dúvidas. Equipe de Departamento pessoal	de aprendizagem + prática com maquinário. Disponibilização de documentos (manuais de operação) para leitura. Contribuição colaborativa com fichamento dos conteúdos. Realizado pelo líder da área e/ou operador mais experiente do setor.	Produção de textos (resumo) do conteúdo e games e estudo de casos de acidentes com maquinário	no instrutor - gestão imediata	participação do gestor em rodízio com cada membro da equipe.	com instrutores voluntariad os
Público alvo	Todos os candidatos a diversas áreas da Cia em processo de seleção.	Todos os admitidos de diversas áreas e visitantes	Todos os admitidos de diversas áreas	Todos os admitidos de diversas áreas	Profissionais da área operacional	Todos os trabalhadores da Cia	Todos os trabalhadores da Cia	Todos os trabalhadores da Cia
Carga horária	8h	1 semana	20 min	8h	1h	1h	15 min	1h
Periodicidade	No processo de recrutamento e seleção	Na admissão/antes de iniciar a visita	Na admissão	Na admissão	Coforme periodicidade previsto em normas regulamentadoras.	Anual	Diário	Mensal

* Apadrinhamento por operador mais antigo com acompanhamento de 3 meses. Seção de tira dúvida com os fabricantes de maquinário a ser operado.

* A Equipe de Recursos Humanos possui a responsabilidade de reportar a gestão o índice de colaboradores treinados e resultados de avaliação do conhecimento adquirido.

*** Todos os módulos de treinamento são compostos de avaliação de aprendizagem, avaliação de retenção aplicada 3 meses para os treinamentos normativos, processos e procedimentos.

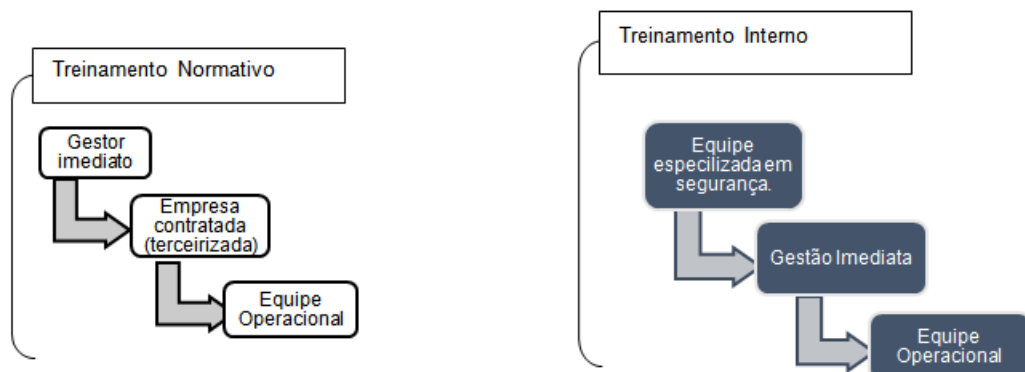
Fonte: Arquivos pessoais da autora (material institucional)

A segunda Instituição(B) possui características bem diferenciadas da anterior citada neste artigo, onde a presença de máquinas e equipamentos são destinadas a um grupo específico. Estas são utilizadas no processo de armazenamento de caixas em estantes – denominadas como racks. Os demais trabalhadores são destinados ao manuseio de caixas, produtos e rotinas administrativas voltadas para armazenamento estocagem, logística, carga e descarga.

A dinâmica do ensino aprendizagem nesta instituição é centralizada na gestão imediata do grupo de trabalhadores (equipe operacional), onde o profissional especializado em Saúde e Segurança realiza o treinamento dos gestores e estes multiplicam para suas equipes. Encontram-se também neste modelo de trabalho os multiplicadores de treinamento internos, são pessoas

definidas pelo gestor imediato e formadas pela área de RH/T&D⁶ para realização de treinamentos diversos, incluindo o tema em questão. Como forma de ilustrar esta dinâmica, a imagem abaixo esclarece como se constitui a hierarquia do processo:

Imagem 4 – Hierarquia do processo de treinamento



Fonte: organização pessoal da autora (material institucional)

Luz (2008, p. 121) descreve o efeito multiplicador como sendo “a transferência dos conhecimentos recebidos pelos participantes dos treinamentos para outros funcionários da empresa”. Este efeito multiplicador é extremamente benéfico, porque, além de gerar maior comprometimento por parte do colaborador que for passar a ser o treinador, oferece maiores subsídios aos treinandos para se “colocarem no lugar” de alguém mais próximo que lhes possa servir de referência

Com exceção do treinamento normativo que é aplicado por equipes contratadas pela instituição (majoritariamente terceirizado), a periodicidade do treinamento é de acordo com os preceitos legais – CLT. Já a contratação e levantamento de necessidade de treinamento (LNT) é de responsabilidade do gestor e do programa de treinamento da própria empresa, o que forja um processo mais dinâmico, tal como exposta na tabela a seguir:

⁶ Sigla correspondente a recursos humanos, treinamento e desenvolvimento

Conteúdo	Histórico Cia, missão valores e básico de segurança do trabalho.	Normas e regulamentadoras de segurança do trabalho aplicáveis ao segmento.	Processos e procedimentos descritos pela Cia, baseados em Legislação Brasileira e internacional	Baseado nos riscos existentes da atividade a ser exercidas medidas de controle aplicadas.	Texto produzido por equipe interna especializada em segurança do trabalho ou consultoria especializada.	Texto produzido por equipe interna especializada em segurança do trabalho, inspirados em histórico de acidentes e desvios comportamentais apresentados no mês anterior e Datas comemorativas.	Conteúdo definido de acordo com indicadores de ocorrências do mês anterior, desvios comportamentais, datas comemorativas, normas internas e outros.
Recursos	Uso de slides e vídeos	Uso de slides com resumo das normas regulamentadoras.	Slides, apostilas	Slides	Slides, apostilas	Material impresso. leitura do documento para o grupo.	Uso de slides
Metodologia aplicada	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor (pessoas definidas por cada setor da Cia.)	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor teórico e prático (profissional especializado em segurança de instituição contratada)	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor (profissional especializado em segurança - interno)	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor (profissional especializado em segurança - interno)	Leitura do documento para o grupo, dinâmicas, estudos de caso, visita em campo, prática da observação.	Leitura do documento para o grupo, centrada no líder de cada equipe.	Método expositivo e a informação é centrada no instrutor (profissional especializado em segurança)
Público alvo	Todos os admitidos de área operacional	Admitidos da área operacional	Gestores e Líderes imediatos	Gestores e Líderes imediatos	Todos os trabalhadores da Cia	Profissionais da área operacional	Todos os trabalhadores da Cia
Carga horaria	8h	1h	1h	1:30h		15 min	1h
Periodicidade	Na admissão	Na admissão	Anual	Semestral		Semanal	Definido de acordo com priori

Fonte: Fonte: Arquivos pessoais da autora (material institucional)

Objetivando o desenvolvimento de processos de ensino-aprendizagem mais dinâmicos e engajados, neste caso há uma intencionalidade em formar gestores que possuam manejo e assertividade pedagógica, o que em última análise potencializa processos de trabalho mais eficientes e uma rotina laboral pautada na proatividade. Propõe -se como essencial a formação de líderes no âmbito corporativo treinamentos focalizados na formação de Observadores Comportamentais, Percepção de Riscos, Liderança com Segurança e Análise/Investigação de acidentes. Neste artigo consta nos anexos 1, 2 ,3 e 4 estruturas de treinamentos e capacitação de gestores que corrobora com a dinâmica de capacitação defendida aqui.

Os treinamentos direcionados a liderança tem como objetivo desenvolver o entendimento dos perigos e riscos das atividades, a prática de

observações de desvios comportamentais e abordagem assertiva. Destaca-se a liderança pelo exemplo no intuito do espelhar aos liderados a importância da segurança, do autocuidado e suas devidas responsabilidades com o tema. Acrescenta-se a este currículo ferramentas para análise de acidentes sendo o líder parte de equipe multidisciplinar para esta ação, incluindo metodologias de análise de causa e indicadores reativos, para devida elaboração de planos de ação consistentes e eficazes para a não reincidência de ocorrências.

Esses treinamentos são todos ministrados com técnicas de jogos, onde os treinandos participam e praticam o conhecimento fazendo uso de cartas, caça palavras, jogo de perguntas e respostas, baralhos, tabuleiros, gravação de vídeos, podcasts, entre outras técnicas. A dinâmica dos treinamentos está atrelada ao objetivo de conseguir a maior pontuação possível sem que haja acidentes no percurso (respostas erradas ou não respondidas no tempo pré-determinado).

Destaca-se ainda que é necessário manter um plano de treinamento para a equipe de profissionais de segurança, atualização de normas técnicas, ferramentas de Análise de causas e elaboração de plano de ação estratégico e em encontro ao negócio. Assim como para a dissolução das informações são recomendações ao público diverso da companhia de forma clara, afetiva, que desenvolva o comportamento seguro e pensamento preventivo, pode ser visto no Anexo 5 deste artigo proposta de trabalho para o desempenho desta equipe.

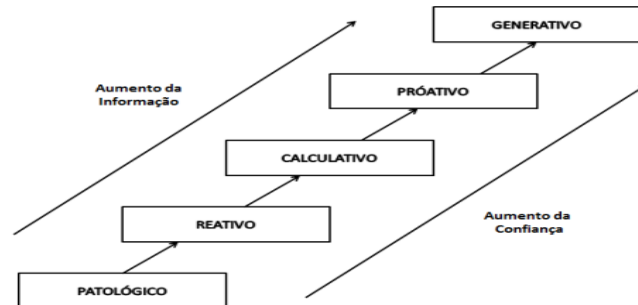
A intervenção pedagógica: vantagens e potências

Nesta seção, buscaremos pautar o debate a partir de uma experiência real em que a pesquisadora-autora participou de processos de intervenção pedagógica com intenção de melhorar a performance laboral de trabalhadores bem como, a formação de lideranças.

Para ilustrar o modelo de cultura de segurança vivido nas experiências da pesquisa autora, será utilizado o estudo de Hudson (2001). Este modelo

consiste em cinco estágios de maturidade: patológico, reativo, calculativo, proativo e construtivo:

Imagem 5 – Estágios de maturidade de treinamento



Fonte: Hudson (2001)

1. Estágio patológico (pathological stage): neste estágio não há nenhum interesse da organização por questões de segurança do trabalho, sendo o cumprimento da legislação a única ação tomada. 2. Estágio reativo (reactive stage): neste estágio as questões relacionadas à segurança começam a tomar importância, com a aquisição de valores. As ações tomadas são respostas a acidentes que ocorreram, como forma de remediação, sendo que a alta administração ainda considera como causa dos acidentes falhas do trabalhador, como desatenção, por exemplo. 3. Estágio calculativo (calculative stage): neste estágio a organização já possui um sistema de gerenciamento de todos os riscos. O termo calculativo é empregado neste estágio para deixar evidente que as questões relacionadas à segurança são calculadas, ou seja, são justificadas por cálculos simples que relacionam a ocorrência de incidentes com o custo monetário que estes representam para a organização. 4. Estágio proativo (proactive stage): neste estágio já se tem uma cultura de segurança desenvolvida, no entanto, os valores ainda não estão internalizados. As ações de melhoria em segurança do trabalho são realizadas continuamente, agindo sempre que problemas são detectados. 5. Estágio construtivo (generative stage): neste estágio a segurança do trabalho é a prioridade da empresa, estando presente em todos os níveis e práticas da organização. Ou seja, o comportamento seguro está totalmente integrado em tudo que a organização faz.

No ano de 2007, a pesquisadora inicia sua experiência profissional no campo de segurança do trabalho, no segmento patrimonial onde a cultura de segurança é moldada no Estágio patológico, o quadro de equipe profissional é constituído para cumprimento de legislação e executa atividades direcionadas ao negócio e não para o fim preventivo.

A capacitação dos trabalhadores é constituída por formação externa (terceirização de serviço) cujo conteúdo é condicionado ao exercício de suas

atividades, a temática prevencionista é incluída em parte de Integração – Admissão, no conteúdo de apresentação da instituição. Esse mesmo estágio de cultura Patológico é apresentado nas vivências seguintes nos segmentos no Ambiente hospitalar e Prestação de serviços de consultoria, no período de 2013 à 2015.

No segmento de entretenimento e telecomunicações no ano de 2009, a cultura de segurança apresenta um estágio Calculativo, as ações são direcionadas para redução de Seguro Previdenciário e segurança é visto como uma boa prática pra alcance esta meta, com estudo voltados para o impacto monetários acidentes de trabalho, ou seja, focado em custo de acidentes.

A formação dos trabalhadores no tema segurança é constituída sobre os temas obrigatórios para atendimento as NR's aplicadas a instituição, cujo a ausência de evidências desta capacitação, acarreta em multas e penalizações por órgãos competentes e exposição da marca.

Os acidentes típicos⁷ sem afastamento⁸ da equipe noturna eram ocasionados 80% por não utilização de EPI, apesar de vasto acervo e disponibilização da Cia. A ação educativa foi realizada através de relações de Diálogos com as equipes operacionais e líderes, construção de dinâmica promovendo o debate e escolha de conteúdo. A dinâmica aplicada ao time pode ser vista no Anexo 8 deste artigo.

Coube a autora a estruturar, mediar o conhecimento, difundir e adaptar as necessidades do grupo. A forma de demonstrar a relação pedagógica é sabendo ouvir, proporcionando momentos de diálogo. Escutar significa estar disponível à fala do outro, respeitando as suas diferenças, dialogando e discordando, se for o caso. Paulo Freire (2003) afirma que somente quem sabe escutar é que aprende a falar com os alunos, pois só quando o professor escuta paciente e criticamente seus alunos é que aprende a falar com ele.

⁷ Acidente Típico são os acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo segurado acidentado.

⁸ Acidente sem afastamento: Lesão pessoal que não impede o acidentado de voltar ao trabalho no dia imediato ao do acidente, desde que não haja incapacidade permanente.

A redução de acidentes por esta causa foi reduzida a 30%, a redução de custos com troca, perda e roupo de EPI foi em 40%, alcance de 100% da equipe utilizando EPI. O engajamento dos líderes foi primordial para reforço da Comunicação, disponibilização de membros da equipe e engajamento do propósito.

Em meados de 2016, na Instituição A (mencionada na introdução e na seção 1) é apresentada a pesquisadora a Curva de Bradley (1995) de cultura de segurança, cujo o desafio é sua implementação em conjunto dos gestores e líderes, para a mudança de cultura da instituição.

Almeja – se a evolução do estágio Dependente para o Interdependente, conforme apresentado na seção **A experiência da intervenção pedagógica no trabalho**, deste artigo. Confrontando ao estudo de Hudson (2001), Estágio proativo para o Estágio construtivo.

Constitui – se equipe multidisciplinar para a ação do desenvolvimento de projeto de cultura de segurança, envolvendo os níveis Operacionais, Estratégico, Liderança e Humanas.

Os colaboradores da instituição são capacitados na operacionalização de máquinas, nas Normas regulamentadoras e processos e procedimentos da instituição. Inclui-se Campanhas Educativas e integração dos colaboradores, o contexto de segurança está intrínseco e todos os movimentos listados neste parágrafo. A aplicação de treinamentos é direcionada por empresa terceirizada e profissionais internos especializados em segurança do trabalho.

Os acidentes típicos com afastamento⁹ são tratados em suas causas através de análise participativa da gestão e equipe de profissionais de segurança, com número expressivo de causas comportamentais, 90% relacionadas a Ato Inseguro ou Ato Fora de Padrão¹⁰, no ano de 2017. A postura de culpabilidade do trabalhador por parte da liderança e não observado

⁹ Acidente com afastamento(lesão incapacitante ou lesão com perda de tempo): Lesão pessoal que impede o acidentado de voltar ao trabalho no dia imediato ao do acidente ou de que resulte incapacidade permanente

¹⁰ Ato inseguro: Ação ou omissão que, contrariando preceito de segurança, pode causar ou favorecer a ocorrência de acidente.

as condições do ambiente¹¹, assim como, os gatilhos que levaram a esta adoção de postura, são direcionados a falhas no processo de aprendizagem do exercício do serviço com segurança.

Nesta instituição a mediação pedagógica debruçou na expansão de Programa Acidente Zero (PAZ) e engajamento dos colaboradores, baseado nas premissas da metodologia Dupont, onde o protagonismo dos sujeitos foram impulsionados demonstrando os seus papéis e resultados: Comunicação de Condições de Riscos, Diálogo de Segurança - DS, Saúde e Meio Ambiente, Observação Comportamental, Investigação de Acidentes com/sem afastamento e Incidente, Campanhas educativas mensais, Academia de Segurança e Record de dias sem acidentes.

Em meados de 2017 inicia um novo modelo de PAZ sobre a responsabilidade da pesquisadora autora, onde as linhas de produção passam a ter um representante de segurança por turno nomeado pela própria equipe. Cada ocorrência tende a ser tratada em conjunto com os envolvidos e líderes, criando lições aprendidas a partir de suas interpretações e ferramentas de análise de causas, com textos produzidos por operadores.

Nos DS a representação do líder tende a ser como espectador, os temas eram desprendidos na equipe por operadores semanalmente em rodízio, onde cada semana um operador era responsável por iniciar a conversa - todos tinham voz. Passaram também a contribuir com os temas, através de sugestões baseadas nas observações do dia a dia.

Os resultados e indicadores mensais das ferramentas aplicadas eram disseminados pelos Supervisores e líderes para toda equipe e estes participavam no plano de ação para não reincidência de acidentes. Os novos colaboradores passaram a receber o treinamento de integração, observação e percepção de riscos, além disso eram acompanhados do período de experiência por um Padrinho (operador de máquina mais experiente).

¹¹ Condição ambiente de insegurança (condição ambiente): Condição do meio que causou o acidente ou contribuiu para a sua ocorrência.

Por Chiavenato (2008) o treinamento capacita a pessoa para um cargo ou função específica. Seus objetivos são de curto prazo e restritos a uma determinada tarefa. O grande objetivo de um treinamento é capacitar o indivíduo para o perfeito exercício de suas funções no cargo, e é geralmente oferecido pela organização por meio do contato do colaborador com algum outro colaborador mais experiente, o que justifica a prática do apadrinhamento aplicado na instituição B assim como as intervenções na instituição A.

Os dias sem acidentes passam a ser vistos em painéis, onde todos puderam acompanhar, separado por Linha de produção, tendo a meta de chegar a 1 ano sem acidentes com afastamento, este marco celebrado com a gestão, equipe e divulgado aos demais.

Segundo Chiavenato (2017 p.150):"São as pessoas que transformam as visões e as estratégias em ações específicas que conduzem a resultados expressivos." Os resultados dessa intervenção podem ser vistos no quadro abaixo, compartilhado pela instituição:

Imagem 6 – Dias sem ocorrência de acidente com afastamento



Dias sem ocorrência de acidente com afastamento

F á b r i c a	Envase e Sopros			Xaroparia	Utilidades
	1º turno	2º turno	3º turno		
	238	276	455	981	1950
L01	1167	1237	1584	98	1584
L02	568	1214	1584		
L03	1584	1584	1584		
L04	1584	1584	1326		
L05	1584	1584	1584		
L06	465	1584	1584		
L07	238	1541	1584		
L08	1561	1584	1584		
L09	958	1584	1584		
L10	1584	1584	1584		
L11	1027	276	455		
L12	1393	1584	1584		

Atualizado em: 04/05/2021

Um acidente hoje pode estragar os planos de amanhã.

Fonte: Painel da instituição A, consultado em abril de 2021.

A pesquisadora autora é tomada por inquietações entorno das ocorrências vivenciadas, por volta do ano de 2012 onde as análises a impulsionam para a formação em Pedagogia com viés Andragógico, já que os

trabalhadores não entendiam os temas de segurança, o que, como e onde aplicar quando não estavam sendo supervisionados e acompanhados por profissionais desta área. Diante destes desafios, as premissas do Modelo Andragógico Malcolm Knowles (2011) se mostram como potência na intervenção:

Tabela 5 – Premissas do modelo Andragógico

Necessidade de Saber,	Autoconceito do Aprendiz	Papel das Experiências dos Aprendizes	Prontidão Para o Aprendizado	Orientação Para a Aprendizagem	Motivação
Nesse contexto, o adulto tem necessidades próprias, de saber e de conhecimento; diferentemente das crianças, os adultos sabem identificar o que realmente precisam aprender a conhecer, ou seja, são capazes de conhecer as próprias necessidades e buscar isso na Educação.	O adulto é responsável por suas decisões, e também desenvolveu capacidades para isso; assim como é responsável pelo seu próprio processo de desenvolvimento pessoal, profissional, social, e da capacidade de aprendizagem e do autopercurso educacional.	A escola deve absorver este adulto e suas aprendizagens, dentro do contexto do processo de ensino e aprendizagem. As experiências dos alunos-adultos e do professor estarão presentes em todo o contexto de ensino e aprendizagem, porque fazem parte do próprio ser destes indivíduos.	No contexto do processo de ensino e aprendizagem, os adultos possuem capacidade para prender as coisas de que precisam. Assim, quando passam pela necessidade de resolver uma situação ou problema, logo são capazes de aprender e fazer determinada orientação visando à resolução da situação real.	Os adultos possuem esse direcionamento para aprendizagem, práticas que farão sentido imediato na resolução de seus problemas, tarefas e todas as atividades por ele desenvolvidas.	sem motivação não há aprendizagem, seja no ambiente escolar, ou qualquer outro em que o indivíduo adulto se relacione. A motivação é a principal característica do aprendiz.

Fonte: Fonte: Arquivos pessoais da autora (material institucional)

Ações de treinamentos envolvendo técnicas de sensibilização e conscientização para a prática do comportamento seguro devem fazer parte do plano de treinamento, além de técnicas para desenvolvimento e aperfeiçoamento da liderança.

Além de técnicas de aprendizagem para adultos, conforme quadro de modelo Andragógico Malcolm Knowles(2011), a pirâmide de Aprendizagem de Edgar Dale, os estudos das pirâmides de acidentes de Hendrich, Bird e Bradley, contribuíram também para este artigo. Calçando a ação pedagógica nas tratativas de Desvios Comportamentais para a diminuição de eventos indesejados.

Imagem 6 – Pirâmide de aprendizagem de Edgar e Dale



Na instituição B, as características apresentadas para cultura de segurança são do estágio Proativo, no entanto apresenta-se um discurso de replicado por líderes em que segurança é prioridade. É percebido no dia a dia a distância desta fala das práticas aplicadas e na construção de estrutura de treinamento da instituição, assim como, na falha dos processos e procedimentos não implementadas e difundidos em toda Cia.

Apesar da fragilidade nos processos formais, existe um grande impulsionamento para o engajamento do público nas práticas de segurança. Através de Campanhas, Comunicação e Reuniões informativas de indicadores reativos¹² o uso de recursos tecnológicos e mídias sociais é bem aplicado na instituição para a divulgação de informações preventivas e reativas. Para Freire (2020): “É fundamental diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, de tal forma que num dado momento a tua fala seja a sua prática.”

O compromisso na divulgação de ocorrências e indicadores reativos são cumpridos fielmente pela liderança acompanhados de reflexões sobre o conteúdo apresentado, sendo esta ação realizada em reuniões de time, em massa. As causas de acidentes são 40% Descumprimento de procedimento,

¹² **indicadores reativos** são um alerta e que algo errado ocorreu e que é preciso corrigir o processo rapidamente

10% falha na Comunicação, 20% Falha no processo de manutenção, 20% Não observação do ambiente e 10% outras causas não relacionadas.

Os indicadores são apresentados no modelo piramidal com base nos estudos de Hendrich, Bird e Dupont¹³, a intervenção pedagógica foi aplicada na base da pirâmide, focando em desvios comportamentais para minimização de danos maiores.

Imagem 7 - A Evolução da Pirâmide de Desvios



Fonte: em <https://segurancadotrabalhonet.com.br>

13 Heinrich analisou cerca de 75 mil acidentes de trabalho e concluiu que para cada acidente sério, existiam 29 acidentes menores e 300 incidentes sem ferimentos. Chegando assim ao parâmetro 1-29-300 *Industrial Accident Prevention – A Scientific Approach* 1969. Frank Bird Jr, nos anos 60 ampliou os estudos de Heinrich, analisando cerca de 1750 acidentes de 297 organizações, de 21 tipos de empresas diferentes, resultou na Pirâmide de Bird com a seguinte proporção: 1-10-30-600. A pirâmide de DuPont passou a considerar os desvios na seguinte proporção: 1-30-300-3000-30000

Os treinamentos são utilizados como reforço positivos pós ocorrência, ou seja, todos que sofrem acidentes devem passar por reciclagem de treinamentos de segurança, incluso em Plano de ação das análises destas ocorrências. A ação educativa neste momento é vista como uma medida corretiva.

A visão dos colaboradores para este modelo de treinamento é vista como punição pelo envolvimento em acidentes, a pesquisadora autora sugere a criação de estrutura de Academia de Segurança Bimestral, onde os colaboradores acidentados, retornados de INSS e outros tipos de afastamentos, seriam direcionados para capacitação e revitalização do conhecimento. Visto em anexo 6 deste artigo, Plano de curso elaborado em 2020.

A intervenção pedagógica na Cultura de segurança foi aplicada na estrutura no plano de treinamento da instituição pode ser vista na seção **A experiência da intervenção pedagógica no trabalho** deste artigo, em paralelo ações com as equipes da Comissão Interna de prevenção de acidentes - CIPA, capacitação de líderes internos elevando o número de multiplicadores de treinamento, inclusão de Guardiões de segurança, capacitação de toda equipe operacional na observação comportamental e inclusão de indicadores proativos (treinamento e observações aplicadas)

As campanhas educativas passam por calendário adequado as atribuições da instituição e são ministradas pela CIPA, gerando interação dos trabalhadores e desenvolvimento do diálogo. Os líderes passam receber a formação de Liderando com Segurança visto no anexo xxx deste artigo.

Os Guardiões são trabalhadores voluntariados, capacitados pela equipe de profissionais de segurança, tem o papel de destaque na equipe operacional uma vez que possuem linguagem aproximada a este público, além de total afinidade e empatia. Robbins, Judge e Sobral (2010) destacam que programas de treinamento ministrados por outros colaboradores são indicados da existência de uma verdadeira relação de confiança entre as partes (empresa – colaborador que atuará como treinador – demais funcionários).

O uso de recursos tecnológicos para disseminação de informação é aplicado em : pílulas de conhecimento por whatsapp em grupos da instituição, microlearning são desenvolvidos através de plataforma de ensino da instituição, os DS passam a ser aplicados em área aberta com uso de dinâmicas visto no anexo 1 deste artigo. Todos os colaboradores foram capacitados em observação comportamental, cabendo a pesquisadora autora a criação, desenvolvimento e operacionalização em conjunto dos facilitadores citados nos parágrafos anteriores.

O engajamento dos líderes no tema e agendas comprometidas para a disponibilização da equipe dentro da estratégia da cia, sem interferência nos aspectos produtivos, foi fundamental para a intervenção. A divulgação dos desvios compilados através de observação, assim como a responsabilização da gestão nas tratativas pontuais, foram a concretização do processo atingindo o acidente zero em 1 ano de acompanhamento e exercício do projeto.

Discutindo a Cultura de segurança

Ao longo dos meses de abril e maio do presente ano, foi aplicado um questionário, via plataforma google forms, em diferentes segmentos, para 4 grupos focais: Equipe operacional, Equipe de segurança, Líderes e Gestores e equipe de RH. Partindo do princípio que o tema prevencionista é previsto em legislação brasileira e aplicado em atividades laborais diversas. Sendo para a formação e disseminação da cultura de segurança do trabalho de uma instituição o envolvimento das áreas aferidas em questionário, tendo como objetivo mensurar os fatores:

- Formação de um processo de melhoria contínua para a Segurança do Trabalho.
- Leis e normas vigentes.
- Prevenção.
- Aprendizagem organizacional.
- Treinamentos.
- Comunicação.

- Transparência e confiança.
- Recursos financeiro

As questões propostas se encontram no ANEXO 5 deste artigo. Ao longo das perguntas destaca -se o conhecimento das Regras de Ouro de Segurança da Cia, com a seguinte abrangência de conhecimento: Equipe de Humanas 92,3% e Equipe Operacional 100%. Sobre a noção e a delimitação de Regras de Ouro há uma relação direta sobre expectativas comportamentais dos indivíduos. Dentre isso, a ideia de moral emerge com potência e pode ser definida tal como (Taille et al., 2004) propõe:

“A moral pode ser vista como um conjunto de valores e de regras de comportamento que as coletividades, sejam elas nações, grupos sociais ou organizações, adotam por julgarem tais valores e regras como corretos e desejáveis”. (p.3)

Em consonância com o autor destaco a fala do entrevistado da equipe de RH :

“Sim, segurança para mim é um valor, dentro e fora do trabalho. Eu sempre busco falar com o outro quando o percebo em situação de risco e também agir pensando no que pode acontecer ("e se?"). Quando a gente cuida do outro e cuida da gente, reduz significativamente o risco de acidentes.”

Para uma aprendizagem colaborativa foi divulgado por formulário o plano de treinamento proposto neste artigo e sua aderência pelas equipes avaliadas, o quadro abaixo traz o comparativo dos olhares de cada grupo:

Tabela 6 – Comparativo entre grupos de trabalho

Plano de Treinamento	Equipe Humanas	Equipe Operacional	Equipe de Segurança do Trabalho
Informações de segurança no processo seletivo	69,2%	60,0%	60,7%
Integração de Segurança – na Admissão	84,6%	68,9%	87,5%
Treinamentos Normativos	76,9%	64,4%	75,0%
Treinamento Operacional (na função)	69,2%	73,3%	78,6%

Treinamento em Processos e Procedimentos da Cia	84,6%	64,4%	69,6%
Percepção de riscos	53,8%	66,7%	85,7%
Formação em Observação Comportamental	53,8%	42,2%	58,9%
Palestras	69,2%	75,6%	64,3%
Campanhas educativas	76,9%	68,9%	83,9%
Regras de Ouro	53,8%	75,6%	67,9%
Diálogos de Segurança	92,3%	77,8%	80,4%
Treinamento pós acidente de trabalho	68,5%	55,6%	78,6%

Fonte: Arquivo pessoal da autora (material institucional)

Quanto a presença da ação educativa, sendo aplicada em diferentes formatos foi solicitado aos entrevistados da equipe de humanas o posicionamento quanto aos métodos sugeridos em quadro abaixo, com os seguintes resultados:

Tabela 7 – posicionamentos em relação aos métodos

Proposta de ação educativa	Equipe Humanas
Vídeos curtos de 20 seg	76,9%
Pílulas de conteúdo	69,2%
Microlearning	46,2%
Diálogos de Segurança	61,5%
Informativos com recursos audiovisuais	38,5%
Reconhecimentos entre cargos	76,9%
Jogos e brincadeiras	46,2%
Slides em aberturas de reuniões estratégicas	53,8%
Divulgação de artigos	23,1%
Estudo de casos	23,1%
Inspeções em dupla	61,5%
Murais e Painéis	61,5%
Textos instalados em locais estratégicos (adesivos e placas)	69,2%

Palestras com a alta liderança	7,7%
--------------------------------	------

Fonte: Dados aferidos pela autora

No tocante a comunicação de informações de segurança, buscou -se entender se as informações eram difundidas para 100% dos colaboradores, em escala linear 1(nunca) a 10(sempre) onde os entrevistados poderiam escolher entre os números desta escala. Observou-se a predominância do número 8 equipe RH (30,8%) e Equipe de Segurança (23,2%). Em contra partida 56,3% dos gestores entrevistados divulgam as informações de segurança em reuniões mensais com toda equipe, em conjunto com outros temas e resultados de metas atingidas. O fator comunicação considerado no estudo está relacionado com a maneira e com a efetividade com que ela é feita sobre segurança do trabalho dentro da empresa e também está relacionado com a comunicação sobre segurança entre os níveis hierárquicos da empresa. Esta tendência indica que nem todos da empresa recebem ou estão cientes das notícias sobre segurança divulgadas, outro sim, a formas utilizadas para a realização não são eficazes.

No tocante a maturidade de Cultura de segurança, a pesquisa tomou como base os estágios de Hudson (2001).

Tabela 8 – A cultura implementada e os estágios de Hudson

Equipe	%	Maturidade de Cultura
Equipe de Humanas	53,8%	Proativo
Equipe de Segurança	41,1%	Construtivo
Equipe de Gestores	65,6%	Construtivo

Fonte: dados aferidos pela autora

A fala da profissional em segurança 1 , destacada abaixo:

Sim. Eu sou a primeira TST contratada e primeira sendo mulher. Os desafios enquanto ser mulher num ambiente masculino em totalidade foi presente. Contudo, o processo de conquista foi contínuo e de

Formiga. Entender o dia a dia e escutar cada colaborador foi o caminho para garantir um diálogo. Meus treinamentos são desenvolvidos pelo método de andragogia. Faço eles participarem de cada assunto e mostro na prática que todas as normas foram criadas com base nas nossas experiências. Dessa forma, fica mais fácil visualizar os riscos quando eles os entendem. Assim, eles vão aprendendo e também ensinando. Pois, aprendi que todo dia a gente aprender a aprender com alguém. E isso independente de escolaridades.

Disseminando a segurança ativa, além dos procedimentos voltados para a segurança, fazer os colaboradores se sentirem responsáveis pelo futuro dos colegas de trabalho desenvolvendo um trabalho com qualidade e seguro a visão dos que assistem a companhia no decorrer das atividades volta em forma não só de feedback, mas de confiança, respeito e abertura de portas que vão desde promoções dentro da organização quanto para novas vagas dentro dela (aumento do efetivo).

Segundo os resultados obtidos, no olhar dos gestores, a cultura de segurança é sustentável em uma proporção de 65,6%, Construtiva. Estando em sua totalidade as regras de ouro do conhecimento operacional, o que indica um elevado nível de desenvolvimento das crenças e valores da Cia. Ainda sim, é visto uma grande oportunidade na forma que estão sendo divulgadas as informações de segurança, posto que a equipe operacional demonstra baixo conhecimentos destas informações.

Os resultados obtidos no Plano de treinamento e ação educativa, é possível ver o distanciamento do pensamento operacional para a equipe de RH e Segurança do Trabalho, o que enfatiza o discurso deste artigo para mediação pedagógico entre as áreas, proporcionando aos sujeitos a coesão dos discursos e equidade no difundir do conhecimento em segurança, atingindo a todo os níveis da instituição.

Considerações Finais

Ao mencionar cultura, o artigo aborda um contexto geral que inclui padrões, normas de comportamento e hábitos de um determinado grupo em um determinado local. Já a palavra segurança, se refere a uma condição daquilo que está seguro, livre e afastado de perigo.

A cultura de segurança de uma empresa é a soma das mentalidades, posturas e comportamentos de todos os funcionários em relação à segurança no local de trabalho, um conjunto de conceitos e ideias incorporados em uma instituição, cujo objetivo é promover ações rotineiras que previnam todos os colaboradores de qualquer risco que a ocupação e o ambiente possam vir a fornecer, envolvendo todos os níveis hierárquicos de uma organização.

O grande desafio da educação preventiva é o aprender e gerar autonomia nos trabalhadores para adaptabilidade do que deve ser cumprido e que é possível garantir o comportamento seguro para a não ocorrência de acidentes.

Torna – se imprescindível, para saber o que e como os trabalhadores pensam sobre segurança, ouvi-los, no sentido exato da palavra: escutá-los a sós, em grupos, informalmente, nas rodas de conversas do corredor ou por escrito como foi aplicado pela pesquisadora autora em diversas ações descritas neste artigo. Ao mergulhar no universo das crenças e valores dos sujeitos envolvidos para a melhoria do uso de EPI, ao fazê-los entender quando, como, onde e qual equipamento deve ser utilizado para cada atividade. Não se trata de determinar o uso da proteção, mas de entender o seu uso e adequação a atividade exercida.

Inclui -s e também desmistifica a postura fiscalizadora da equipe segurança e sua onipresença acompanhando as diversas atividades das equipes, partindo assim, para com que todos sejam agentes de segurança desde os cargos de direção a equipe operacional.

A presença do pedagogo na empresa propicia na articulação entre as áreas, a construção de materiais didáticos apropriados as linguagens dos públicos mencionados neste artigo.

Gerir o conhecimento sobre o tema, tornando além dos muros de uma instituição e sim um fator social para os indivíduos, refletindo segurança como um valor a ser aplicado em diversos âmbitos deste a travessia num sinal de trânsito indo e vindo do trabalho, a uma seção de cinema ao preocupar-se com as orientações de emergência.

Tornar palatável a aprendizagem do tema, referências do dia a dia conforme citado no parágrafo anterior com analogias ao cotidiano do indivíduo adulto, simplificar a gestão – e a compreensão por parte dos trabalhadores. Respeitar seus conhecimentos adquiridos em suas experiências anteriores. Promover a troca de aprendizagem entre eles, dar voz ao trabalhador explorando suas ideias e melhorias, principalmente o que interessa aprender sobre o tema. O educador prevencionista necessita de afetividade, sendo esta aplicada deste o desdobramento do material a sua aplicação.

Cabe para maior engajamento um processo positivo de relatórios de segurança, premiando funcionários que relatam problemas ou riscos – assim eles se sentirão cada vez mais confortáveis para contribuir.

No levantamento de treinamentos a priori precisam ser inclusas avaliação de aprendizagem, seguido de avaliação de retenção e avaliação de reação. Os resultados obtidos devem ser analisados e este diagnóstico difundidos em microlearning para todos os grupos para reforço de informação, pois em segurança no trabalho, resultados significam reduzir acidentes e salvar vidas.

Bem como, devem ser inclusos em plano treinamentos além dos técnicos o entendimento dos riscos e sua percepção focado em exercícios práticos e simulações de situações. Uma abordagem emocional (apelando à família ou à vida, por exemplo) não costuma funcionar por muito tempo, ou de forma consistente. Para realmente evitar acidentes, é preciso destrinchar dados, detalhes, números, configurações, definindo procedimentos eficientes para cada parte do processo. O que permitirá aos sujeitos avaliar em diferentes cenários e estarem aptos a tomar a atitude correta frente as adversidades e infortúnios inerentes a função. Funcionários bem treinados também adotam com maior facilidade a cultura como um todo, pois conhecem mais a fundo os perigos e sabem como podem ajudar

A finalidade do artigo não é caracterizar o que está certo ou errado e n ambas instituições, sim ratificar que segurança do trabalho é uma questão de educação de adultos para o fim preventivo e que uma estrutura consistente do tema a de ser construída na educação corporativa. A estruturação deste plano

de desenvolvimento, com devida equipe multidisciplinar, envolvendo os sujeitos e todos os níveis hierárquicos desde sua diretoria até o operacional. É imprescindível o profissional pedagogo na equipe de treinamento e desenvolvimento para mediação, construção, diagnósticos e auxílio, realizando assim a gestão de conhecimento da Cia. Com o objetivo de capacitar e desenvolver pessoas que estejam aptas a agir com cuidado de si e o cuidado do outro.

Visto que apresentasse no artigo resultados eficazes na abordagem e utilização de ação educativa da pesquisa autora, chegando ao record de dias sem acidentes. Se há aprendizagem dos processos, perigos, riscos, medidas de controles cabíveis para mitigar a exposição do trabalhador, os comportamentos, atos adotados pelos sujeitos seguirão de encontro a comportamentos seguros.

Referências bibliográficas

MEISTER, J. C. *Educação corporativa*. São Paulo: Makron Books, 1999.
<https://segurancadotrabalhonwn.com/curva-de-bradley/> acesso: 25/04/2021,
diagrama da Curva de Bradley

HOLTZ. Maria Luiza Martins, **Lições de Pedagogia Empresarial**. Sorocaba-SP, 2006

RIBEIRO. Amélia Escotto do Amaral, **Pedagogia Empresarial Atuação do Pedagogo na Empresa**. Edição 4: editora Wak.

[https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/aeat-2013,](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/aeat-2013) acesso 30/05/2021,
Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2013, Subseção A – Acidentes do Trabalho, Secretaria de Previdência Ministério da Economia.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, Secretaria de Inspeção do Trabalho. Brasília, 2018 **Guia de elaboração e revisão de Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde no Trabalho**

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas, Fevereiro, 2001..**Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação**, Esta Norma substituí a NBR 14280:1999 Válida a partir de 30.03.2001

Knowles,MalcomS.Elwood F.Holiton III,Richard A. Swanson.Holler,Sabine Alexandra.Tradução – Rio de Janeiro. 6ª edição.Ed Elsevier,2011

CHIAVENATO,Idalberto.Coaching&mentoring:Construção de talentos.As novas ferramentas da gestão de pessoas. 3ª ed- Rio de Janeiro, Elsevier,2017

EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

LUZ, R.. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: LTC, 2008

ROBBINS, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. Comportamento Organizacional. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010

<https://segurancadotrabalhonet.com.br/evolucao-da-piramide-de-desvios/> acesso 30/05/2021, A evolução das pirâmides de Desvios

Milan ,Gabriel Sperandio; Lima, Vinicius Zanchet de; Fernandes ,Antônio Jorge; Baggio, Daniela. Ética Organizacional: Uma Análise do Perfil dos Artigos Publicados na Base de Dados Scielo entre 2000 e 2016,**Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, vol. 7, n. 1, p. 270-290, Jan.-Jun. 2017 - ISSN 2237-7956,[Recebido: Dez. 20, 2016; Aprovado: Jun. 01, 2017],DOI: <http://dx.doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v7n1p270-290>

Anexos

Anexo1 - Treinamento: Formação de Observação Comportamental – Líderes

Carga horária: 6 a 8 horas (pode ser fracionado em duas etapas)

Conteúdo programático:

- Conceitos fundamentais: incidente, acidente, desvios, comportamento objetivo e comportamento humano, atos inseguros, condições inseguras e principais estados de comportamento que levam a acidentes.
- Indicadores de desempenho das observações aplicadas e resultados
- Cultura prevencionista
- Pirâmide de Bird
- Técnicas de observação de comportamento: aplicação, tabulação dos dados, correção dos desvios e gerenciamento
- Escuta ativa
- Comunicação não violenta e afetividade no trabalho
- Noções de direito previdenciário, civil e criminal
- Processos de suporte: medidas disciplinares, comunicação, programas de reconhecimento e/ou motivação, academia de segurança, regras de ouro, diálogos de segurança, gestão de ocorrências, processos e plano de treinamentos aplicados e gestão de segurança.
- Exercícios práticos de aplicação
- Passo a Passo para realizar uma Observação de Comportamento - Metodologia:

I. Planejamento

As observações devem ser planejadas de acordo com a quantidade definida previamente (Quando, Onde e Quantas vezes); • O tempo deve ser estimado de acordo com a atividade observada e suficiente para que o risco possa ser percebido;

II. Observação

Dirija-se ao local programado portando todos os EPI's necessários para aquela área e posicione-se de forma segura e de forma a não atrapalhar as atividades da área; • Observe a atividade a distância, ou se apresente para o Observado previamente. Neste caso, avise para ele que o que você está fazendo ali e se ele conhece o programa de comportamento; • Observe a atividade pelo tempo necessário.

III. Abordagem

Escolha o momento oportuno e peça para o Observado interromper por um instante suas atividades; • Dê o feedback sobre a atividade observada. Elogie o comportamento positivos primeiro, pergunte sobre os riscos que ele identifica nessa atividade e depois descreva os desvios observados. • Encerre a conversa perguntando como ele poderia fazer aquela atividade de forma mais segura, e se tem algo que preocupa ele naquela atividade.

Firme alguns compromissos e acordos para evitar a reincidência e agradeça pela oportunidade de aprender mais com ele.

IV. Registro

Registre as observações no formulário próprio para essa atividade.

Anexo 2 - Treinamento: Percepção de Risco (Mínimo de 2 horas quando ministrado sozinho) – Líderes

- Conceitos de Perigos, Riscos e gestão aplicada
- Conceitos de percepção: O que é perceber?
- Técnicas para percepção de riscos e percepção de comportamento
- Hierarquia para controles de riscos baseado em normas
- Agentes ocupacionais :o agentes físicos; o agentes químicos; o agentes biológicos; o agentes mecânicos e de acidentes, agentes ergonômicos.
- Estados de consciência, ato inseguro e condição insegura

- Percepção de riscos e gerenciamento com exercícios interativos para as atividades relacionadas ao ambiente de trabalho

Anexo 3 - Treinamento: Liderança com Segurança (Mínimo de 4 horas podendo ser fracionado) - Líderes

- Liderança: características de um líder
- Conceitos gerais de liderança, Comunicação, Comprometimento, Conhecimento, Competência e Estímulo
- Como alcançar objetivos e metas de acidente zero
- Liderança com Segurança
- Exemplo visível , discurso e Práticas diárias
- Crenças e valores: crenças dominantes
- Acreditar, sentir e praticar :sensibilização, afetividade e empatia
- Ferramentas Disponíveis e aplicáveis na instituição
- Legislação aplicada
- Feedback e engajamento de equipe
- Avaliação de Desempenho
- Visão projetada para o futuro
- Reflexão
- Responsabilidades
- Meu papel como líder para formação de cultura de segurança
- Exercícios e simulados lúdicos

Anexo 4 -Treinamento: Análise/Investigação de acidentes (Carga horária: 4 a 6 horas) – Líderes

- Interpretação do requisito da norma OHSAS 18.001

- Conceitos e definições (incidentes, acidentes, desvios sistêmicos, desvios críticos, relato, investigação, classificação de acidentes)
- Pirâmide de Bird
- Registro de acidentes e incidentes
- Comunicação preliminar de acidentes e incidentes
- Formação de equipes multidisciplinares no processo de investigação
- Determinação e descrição da ocorrência
- Técnicas de investigação das causas (TASC, 5 porquês e diagrama de Ishikawa)
 - Tipificação das causas (infraestrutura, comportamento ou administrativas – Causas básicas ou imediatas)
- Definição de planos de ação – uso de metodologias estruturadas para investigação e definição das ações
- Classificação de acidentes
- Relatórios finais, comunicação e lições aprendidas
- Acompanhamento da eficácia das ações
- Exemplos práticos e exercícios com casos reais da instituição

Anexo 5 – Proposta de trabalho de desenvolvimento para Equipe técnica em Segurança do Trabalho

Objetivos

O objetivo do presente projeto é instalar um programa educacional junto ao corpo de funcionários da equipe técnica em segurança do trabalho da empresa em questão, para que adquiram conhecimentos e desenvolvam habilidades essenciais, incluindo-se as de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, com vistas à melhoria de desempenho pessoal e profissional na instituição. Para fins operacionais o objetivo desse treinamento aparece desmembrado em tópicos, conforme descritos abaixo:

- Adquirir conhecimentos sobre diversidade dos perfis comportamentais seus pontos positivos e a desenvolver

- Adquirir conhecimentos e desenvolver habilidades para aprimorar o relacionamento interpessoal, no ambiente de trabalho.
- Discutir os valores que norteiam um trabalho eficaz de atendimento ao cliente interno de uma organização.
- Identificar conhecimentos e habilidades essenciais para o desempenho de inteligência emocional
- Desenvolver gestão do tempo e senso de priorização
- Desenvolver e fortalecer o time para atuações em conjunto
- Identificar cases de sucesso e estimular o benchmarking dentro da equipe
- Melhora a comunicação entre o grupo
- Aumentar o engajamento da equipe, elevando o nível de talento e diversidade
- Elevar o protagonismo dos colaboradores, para agir como dono e expressar opinião sem medo.
- Equipe mais colaborativa e produtiva para assim sermos mais rápidos, mais forte e melhores
- Ministrando conhecimentos sobre a ética profissional, comportamentos e atitudes requeridas aos profissionais que trabalham em empresas.
- Administrar o feedback entre os membros da equipe e identificar quando fornecido por clientes internos.

Programação

O projeto será desenvolvido em etapas com encontros semanais com a equipe para desenvolvimentos dos temas identificados em entrevista prévia com a gestão e equipe de recursos humanos da cia.

Cronograma

I- Etapas de Estudo

Os trabalhos serão realizados nas instalações da empresa obedecendo ao calendário e cronograma a serem estabelecidos em comum acordo entre as partes.

Etapas do Projeto	Atividades a serem desenvolvidas
1.Mapeamento de perfil comportamental da equipe	Com uso de ferramenta adaptada do trabalho Ned Herrmann para traço do perfil comportamental, classificados em: águia, Gato , Lobo e Tubarão.

2. Inteligência Emocional	Controlar emoções e não se desesperam nem se exaltam com facilidade tem chances maiores de enfrentar desafios, cumprir tarefas, se manterem focados.
3. Negociação e Influência	Entender o perfil do outro e com isso adaptar a forma de se comunicar, sendo mais assertivo.
4. Gestão do Tempo	Gerir melhor seu tempo, elencando as tarefas e atividades dando prioridade no que seja melhor para o negócio
5. Feedback na prática	Aprender a dar um feedback consistente e robusto e assertivo baseado em fatos e com o foco no desenvolvimento do outro.
7. Cases de sucesso	Momento de troca entre pares de grandes conquistas na cia e ou metas alcançadas.
8. Reconhecimento	Estimular a parabenização e o reconhecimento de ações exponenciais na equipe, Highlights
9. Plano de Desenvolvimento	Criar plano de desenvolvimento individual com acesso a cursos a Universidade corporativa da Cia.
10. Pesquisa	Formulário via forms para a equipe sobre o projeto aplicado com perguntas abertas para geração de relatório final.
11. Relatório	Entrega e apresentação de relatório a gestão da equipe e setor de Recursos Humanos.

Os dias da semana e o Cronograma Oficial contendo dias, horários e atividades serão acordados entre as partes.

Detectar e conversar com os líderes do grupo em foco.

Obs: Tempo estipulado para cada atividade será de aproximadamente 1:30horas.

Condições gerais de fornecimento

Os trabalhos propostos realizar-se-ão de forma remoto devido a pandemia e acesso restrito a empresa, em ambientes especialmente designados.

Condições de qualidade

O controle da qualidade dos trabalhos será efetuado em cada etapa de realização. Serão considerados e controlados os seguintes atributos operacionais:

1. Assiduidade e pontualidade do facilitador.
2. Cumprimento rigoroso dos programas propostos.
3. Comprometimento com a obtenção de resultados positivos.

Anexo 6 – Academia de segurança - Plano de Curso

Plano de curso				
Ano letivo:2020	Academia de Segurança - Módulo 1 - Cultura de Segurança	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho	Bimestre: 1º	
Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira	Mat	201608350983	
Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período	Avaliação
Promover uma cultura de valorização a vida ,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	1- O que é Segurança do Trabalho? 2 - História da Segurança do Trabalho 3- Os primeiros profissionais da area	1 - Uso de painel em flip shart, de forma oral estimular os participantes as respostas para a pergunta; Apresentar em slide o gabarito conceitual da questão; 2 -	2h	10 questões objetivas sobre o conteúdo abordado; Avaliação do facilitador avaliação do metodo e infraestrutura

		<p>Apresentar os aspectos históricos através de uma linha do tempo, construir em conjunto com os participantes, utilizar ícones e imagens para estimular a reflexão;</p> <p>Uso de vídeo</p> <p>Tempos Modernos, referir a revolução Industrial e que os riscos ao trabalhador aumentaram com a introdução de maquinários e mecanização do trabalho;</p> <p>3- Citar exemplos dos primeiros profissionais, através de exposição de fotos e resumo histórico de cada um deles;</p>		
<p>Conhecimento dos preceitos legais que implicam a segurança do trabalho, direitos e deveres dos trabalhadores e instituições</p>	<p>1- Legislação aplicada</p> <p>2- Auditorias</p> <p>3 - Órgão fiscalizadores</p>	<p>1- Apresentação das Normas Regulamentadoras - NR e seu posicionamento na CLT;</p> <p>2- Processo de auditorias em instituições para avaliar o cumprimento da legislação;</p> <p>3 - apresentar os órgãos</p>	2h	<p>Jogos interativos com palavras-chave de cada Norma Regulamentadora, uso de divisão de grupos de participantes, onde o facilitador gera pontuação às questões</p>

		responsáveis pela fiscalização de Segurança do Trabalho, as penalidades e multas;		acertadas;
DATA: 13/05/2020				AS S: Flávia Barbara R de Oliveira
Plano de curso				
Ano letivo: 2020	Academia de Segurança - Módulo 2 - Cultura de Segurança	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho	Bimestre: 2º	
Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira	Mat	201608350983	
Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período	Avaliação
Compreender as medidas protetivas e como os acidentes são classificados, assim como os apresentados	1- Medidas de Proteção 2 -Conceito de Acidente de Trabalho 3- Indcadores de acidente	1 - Quais são as proteções e hierarquia de proteção aplicada ao trabalho, escolher uma atividade executada na area e desmembrar os passos de analise; 2 - Conceito do que acidente de acordo com a Previdencia Social e a asseguaração	3h	10 questões objetivas sobre o conteúdo abordado; Avaliação do facilitador; Avaliação do método e infraestrutura;

		do trabalhador, utilizar exemplo de acidente de trajeto, acidente típico e descharacterização de acidente; 3- Atraves de garficos apresentar o numero de acidentes por periodo do ano anterior e até a presente data,avaliar lições parendidas e levar a reflexão : O que deveria ter sido feito para evitar este numero?		
Promover uma cultura de valorização a vida ,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	1- Comportamento Seguro 2- O relacionamento do Homem e a Máquina 3 - Perigo x Riscos	1- Simular situações onde a distraçãoaocasiona em acidente 2- Como o homem se relaciona com o maquinário e equipamentos durante o trabalho 3 - Definição de Perigo e Risco relacionado ao trabalho baseado em legislações aplicadas	3h	Atividade com uso de imagens, ondeos erros os devios de comportamento devem ser apontados e propostos medidas corretivas; Deforma ludica e com exemplos do cotidiano questionar os perigos que um ambiente pode ter e estimular s riscos que ocorrem ao relacionar -s e com estes perigos.

DATA:	13/05/2020	AS S:	Flávia Barbara Rodrigues de Oliveira
-------	------------	----------	--

Plano de curso				
Ano letivo:2020	Academia de Segurança - Módulo 3 - Cultura de Segurança	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho	Bimestre: 3º	
Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira	Mat	201608350983	
Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período	Avaliação
Compreender a reclusão e processos trabalhistas oriundos do não atendimento de legislação	1- Responsabilidade Civil e Criminal 2 -Processos Trabalhistas	1 - Conceito s artigo de reclusão por acidente de trabalho: Dano, Dolo, Penosidade, Periculosidade e Insalubridade; Através de reportagens (revistas e jornais) demonstrar como os responsáveis por garantir a segurança podem ser punidos em caso de ocorrências classificadas anteriormente; 2 - acesso ao Jusbrasil,	3h	Atividade em grupo estudo de casos pesquisados, dividir a turma nos perfis: de acidentado, juiz , advogados e empregador . Apresentar ações propostas a para que não ocorra o fato dentro. O facilitador avaliar a interação e os grupos que mitigaram a

		pesquisar processos que envolvam as classificações do item 1.		ocorrência.
Entendimento do uso e higienização do Equipamento de Proteção	1- EPI - equipamento de proteção individual	1- Explicar a definição conceito legal, através de exposição de equipamentos, permitir que os participante experimentem o uso; 2- Apresentar os representantes e como é constituída essa comissão, seu dimensionamentos suas atribuições e responsabilidades	3h	individualmente os alunos recebem um boneco de papel e uma atividade de trabalho a ser executada como por exemplo: a realização de uma pintura de fachada. Devem equipar o boneco com os equipamentos pertinentes a segurança para execução da ação. O facilitador avalia o boneco mais seguro. deve levar a reflexão os participante que por ventura tenham esquecido de algum equipamento.
como funciona a Comissão Interna	1- CIPA - Comissão interna de prevenção de acidentes	1- Apresentar os representantes e como é constituída essa	4h	Dividir a turma em grupo, entregar um cartão de CNPJ para

		comissão, seu dimensionamento suas atribuições e responsabilidades		cada grupo, eles deverão instituir a empresa, dar nome, quantidade de funcionário, utilizando o segmento que consta em cartão ofertado. Dimensionar a Cipa e realizar a eleição para a comissão. O facilitador avaliará a comissão que estiver correta e levará a discussão ao grupo que não acertaram, cada grupo apresentará a sua empresa e todos poderão dialogar
DATA:	13/05/2020			AS S: Flávia Barbara

Plano de curso			
Ano letivo:2020	Academia de Segurança - Módulo 4 - Cultura de Segurança	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho	Bimestre: 4º

Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira	Mat	201608350983	
Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período	Avaliação
Promover uma cultura de valorização a vida ,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	1- Revisar o material proposto durante os bimestres anteriores 2 -Dialogar entre os sujeitos todo o entendimento 3 - Analise de acidentes e lições aprendidas	1 -Através de feira expositiva das temáticas de segurança; 2- Mesas redondas com profissionais de saúde e segurança aberta aos participantes ; 3- Resultados dos planos de ação para evitar acidentes e reincidência destes;	40 horas	1 - Divisão em grupos, Abordagem livres dos assuntos tratados, realizar exposição e simulações com uso de material interativo e games. Avaliar a interação e engajamento. 2- Banco de questões criada por trabalhadores para a roda de conversa com especialistas;avaliar relacionamento com o tema e reflexão.
Promover uma cultura de valorização a vida ,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	Todo conteúdo tratado até o momento	Questionário objetivo para mensurar a cultura de segurança	2h	construção dos questionários, mensurar em gráficos e aplicar medidas de melhoria elaboradas em plano de ação do ano seguinte , para resultados positivos.

DATA: 13/05/2020	Flávia Barbara R de Oliveira
----------------------------	--

Anexo 7 - Pesquisa de formulários

Titulo do formulário: Educar para Prevenir: Cultura de Segurança do Trabalho

- Grupo Focal: Profissionais de Humanas

Perguntas:

Olá! Para começarmos me fala um pouco de você. Qual segmento você atua?

Que legal! Neste segmento você faz parte de qual equipe?

Você conhece a Política de Segurança do Trabalho da Cia?

Durante o processo de seleção está parametrizado, perguntas aos candidatos que identifiquem o engajamento com o tema Segurança do Trabalho?

Organizar treinamentos periódicos também é uma boa forma de engajar e demonstrar o compromisso da empresa com a segurança. O plano de treinamento para este tema contempla todos os níveis hierárquicos da Cia?

Existe uma comunicação bidirecional (líderes e liderados) eficaz sobre segurança? Classifique em escala de 1(nunca) a 5(sempre)

Você participa das avaliações, revisões e alinhamentos estratégicos para elevar a Cultura de Segurança?

Considera a percepção dos colaboradores sobre os perigos e riscos eficaz?

As informações de segurança estão acessíveis e bem divulgadas atingindo a 100% dos colaboradores?

A ação educativa está presente na sociedade e se apresenta de diversas formas (filmes, Tv e diálogos). Para elevar o nível de cultura, podemos utilizar (marque as alternativas que são relevantes para você):

A maturidade da Cultura de Segurança possui 5 estágios, em qual(is) enquadraria neste momento a instituição que atua:

Vamos montar um plano de treinamento engajado para elevar a Cultura de Segurança, pensando em ao longo da vida laboral dos colaboradores, nele deverá conter:

Você tem conseguido melhorar as suas práticas de liderança com segurança? E encorajado os demais a fazer o mesmo? Qual foi o resultado? Por favor, compartilhe conosco os seus pensamentos, no espaço para comentários, abaixo.

- Grupo Focal: Equipe Operacional

Olá! Para começarmos me fala um pouco de você. Qual segmento você atua?

Que legal! Neste segmento você faz parte de qual equipe? Segurança pra você è...

Você conhece a Política de Segurança da sua empresa?

Você conhece os membros da Brigada de Emergência da sua empresa? Já fez/faz parte da Brigada?

O seu gestor possui uma agenda frequente de segurança com a sua equipe?

Você conhece os membros da CIPA de sua empresa? Já fez/faz parte da CIPA?

A postura fiscalizadora da equipe de Segurança pode provocar:

Quando foi o último incidente(somente danos materiais)/acidente(pessoas lesionadas) ocorrido na sua equipe?

Os Diálogos de Segurança - DS acontecem com qual frequência?

O seu gestor possui uma agenda frequente de segurança com a sua equipe?

Vamos montar um plano de treinamento engajado para elevar a Cultura de Segurança, pensando em ao longo de sua vida laboral, nele deverá conter:

Você tem conseguido melhorar as suas práticas com segurança? E encorajado os demais colegas a fazer o mesmo? Qual foi o resultado? Por favor, compartilhe conosco os seus pensamentos, no espaço para comentários, abaixo.

Anexo 8 – Dinâmica de Grupo

Importância do uso de EPI

Estrutura:

1 Corpo de Jurados composto por 5 colaboradores

6 Grupos (com um líder) quantidade de colaboradores definida na hora
no máximo 10

2 Colaboradores para controlar o placar

2 Colaboradores para jogar o dado

Dinâmica:

Cada grupo, Por Sorteio do Dado, escolherá um EPI. O Dado irá definir a ordem de apresentação de cada grupo

Cada grupo irá se apresentar e dizer:

A IMPORTANCIA DO USO DO EPI que estiverem em mãos, contar alguma experiência, citar exemplos. SER CRIATIVO.

Ao final da apresentação o júri irá dar notas de 0 a 5 para o grupo

O Juri deverá julgar os itens acima considerando:

Criatividade, E se a informação está correta;

Caso um dos componentes do grupo repita a informação ou não fale, o júri deverá dar pelo menos uma nota 0.

A equipe do placar irá contabilizar e registrar no quadro

REGRAS GERAIS:

Todos os componentes dos grupos deverão falar e não poderão repetir;
Em caso de empate o voto da plateia será decisivo e da equipe dos dados será decisivo em 3 votos!

PREMIAÇÃO:

Todos os integrantes do grupo vencedor receberão os brindes menores; O maior Brinde Será sorteado para os 3 ou dois melhores grupos!

Anexo1 - Treinamento: Formação de Observação Comportamental – Líderes

Carga horária: 6 a 8 horas (pode ser fracionado em duas etapas)

Conteúdo programático:

- Conceitos fundamentais: incidente, acidente, desvios, comportamento objetivo e comportamento humano, atos inseguros, condições inseguras e principais estados de comportamento que levam a acidentes.
- Indicadores de desempenho das observações aplicadas e resultados
- Cultura prevencionista
- Pirâmide de Bird
- Técnicas de observação de comportamento: aplicação, tabulação dos dados, correção dos desvios e gerenciamento
- Escuta ativa
- Comunicação não violenta e afetividade no trabalho
- Noções de direito previdenciário, civil e criminal
- Processos de suporte: medidas disciplinares, comunicação, programas de reconhecimento e/ou motivação, academia de segurança, regras de ouro, diálogos de segurança, gestão de ocorrências, processos e plano de treinamentos aplicados e gestão de segurança.
- Exercícios práticos de aplicação

- Passo a Passo para realizar uma Observação de Comportamento - Metodologia:

V. Planejamento

As observações devem ser planejadas de acordo com a quantidade definida previamente (Quando, Onde e Quantas vezes); • O tempo deve ser estimado de acordo com a atividade observada e suficiente para que o risco possa ser percebido;

VI. Observação

Dirija-se ao local programado portando todos os EPI's necessários para aquela área e posicione-se de forma segura e de forma a não atrapalhar as atividades da área; • Observe a atividade a distância, ou se apresente para o Observado previamente. Neste caso, avise para ele que o que você está fazendo ali e se ele conhece o programa de comportamento; • Observe a atividade pelo tempo necessário.

VII. Abordagem

Escolha o momento oportuno e peça para o Observado interromper por um instante suas atividades; • Dê o feedback sobre a atividade observada. Elogie o comportamento positivos primeiro, pergunte sobre os riscos que ele identifica nessa atividade e depois descreva os desvios observados. • Encerre a conversa perguntando como ele poderia fazer aquela atividade de forma mais segura, e se tem algo que preocupa ele naquela atividade.

Firme alguns compromissos e acordos para evitar a reincidência e agradeça pela oportunidade de aprender mais com ele.

VIII. Registro

Registre as observações no formulário próprio para essa atividade.

Anexo 2 - Treinamento: Percepção de Risco (Mínimo de 2 horas quando ministrado sozinho) – Líderes

- Conceitos de Perigos, Riscos e gestão aplicada
- Conceitos de percepção: O que é perceber?
- Técnicas para percepção de riscos e percepção de comportamento
- Hierarquia para controles de riscos baseado em normas
- Agentes ocupacionais :o agentes físicos; o agentes químicos; o agentes biológicos; o agentes mecânicos e de acidentes, agentes ergonômicos.
- Estados de consciência, ato inseguro e condição insegura
- Percepção de riscos e gerenciamento com exercícios interativos para as atividades relacionadas ao ambiente de trabalho

Anexo 3 - Treinamento: Liderança com Segurança (Mínimo de 4 horas podendo ser fracionado) - Líderes

- Liderança: características de um líder
- Conceitos gerais de liderança, Comunicação, Comprometimento, Conhecimento, Competência e Estímulo
- Como alcançar objetivos e metas de acidente zero
- Liderança com Segurança
- Exemplo visível , discurso e Práticas diárias
- Crenças e valores: crenças dominantes
- Acreditar, sentir e praticar :sensibilização, afetividade e empatia

- Ferramentas Disponíveis e aplicáveis na instituição
- Legislação aplicada
- Feedback e engajamento de equipe
- Avaliação de Desempenho
- Visão projetada para o futuro
- Reflexão
- Responsabilidades
- Meu papel como líder para formação de cultura de segurança
- Exercícios e simulados lúdicos

Anexo 4 -Treinamento: Análise/Investigação de acidentes (Carga horária: 4 a 6 horas) – Líderes

- Interpretação do requisito da norma OHSAS 18.001
- Conceitos e definições (incidentes, acidentes, desvios sistêmicos, desvios críticos, relato, investigação, classificação de acidentes)
- Pirâmide de Bird
- Registro de acidentes e incidentes
- Comunicação preliminar de acidentes e incidentes
- Formação de equipes multidisciplinares no processo de investigação
- Determinação e descrição da ocorrência
- Técnicas de investigação das causas (TASC, 5 porquês e diagrama de Ishikawa)
 - Tipificação das causas (infraestrutura, comportamento ou administrativas – Causas básicas ou imediatas)
 - Definição de planos de ação – uso de metodologias estruturadas para investigação e definição das ações
- Classificação de acidentes
- Relatórios finais, comunicação e lições aprendidas

- Acompanhamento da eficácia das ações
- Exemplos práticos e exercícios com casos reais da instituição

Anexo 5 – Proposta de trabalho de desenvolvimento para Equipe técnica em Segurança do Trabalho

Objetivos

O objetivo do presente projeto é instalar um programa educacional junto ao corpo de funcionários da equipe técnica em segurança do trabalho da empresa em questão, para que adquiram conhecimentos e desenvolvam habilidades essenciais, incluindo-se as de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, com vistas à melhoria de desempenho pessoal e profissional na instituição. Para fins operacionais o objetivo desse treinamento aparece desmembrado em tópicos, conforme descritos abaixo:

- Adquirir conhecimentos sobre diversidade dos perfis comportamentais seus pontos positivos e a desenvolver
- Adquirir conhecimentos e desenvolver habilidades para aprimorar o relacionamento interpessoal, no ambiente de trabalho.
- Discutir os valores que norteiam um trabalho eficaz de atendimento ao cliente interno de uma organização.
- Identificar conhecimentos e habilidades essenciais para o desempenho de inteligência emocional
- Desenvolver gestão do tempo e senso de priorização
- Desenvolver e fortalecer o time para atuações em conjunto
- Identificar cases de sucesso e estimular o benchmarking dentro da equipe
- Melhora a comunicação entre o grupo
- Aumentar o engajamento da equipe, elevando o nível de talento e diversidade
- Elevar o protagonismo dos colaboradores, para agir como dono e expressar opinião sem medo.
- Equipe mais colaborativa e produtiva para assim sermos mais rápidos, mais forte e melhores
- Ministrando conhecimentos sobre a ética profissional, comportamentos e atitudes requeridas aos profissionais que trabalham em empresas.
- Administrar o feedback entre os membros da equipe e identificar quando fornecido por clientes internos.

Programação

O projeto será desenvolvido em etapas com encontros semanais com a equipe para desenvolvimentos dos temas identificados em entrevista prévia com a gestão e equipe de recursos humanos da cia.

Cronograma

I- Etapas de Estudo

Os trabalhos serão realizados nas instalações da empresa obedecendo ao calendário e cronograma a serem estabelecidos em comum acordo entre as partes.

Etapas do Projeto	Atividades a serem desenvolvidas
1.Mapeamento de perfil comportamental da equipe	Com uso de ferramenta adaptada do trabalho Ned Herrmann para traço do perfil comportamental, classificados em: águia, Gato , Lobo e Tubarão.
2. Inteligência Emocional	Controlar emoções e não se desesperam nem se exaltam com facilidade tem chances maiores de enfrentar desafios, cumprir tarefas, se manterem focados.
3. Negociação e Influência	Entender o perfil do outro e com isso adaptar a forma de se comunicar, sendo mais assertivo.
4. Gestão do Tempo	Gerir melhor seu tempo, elencando as tarefas e atividades dando prioridade no que seja melhor para o negócio
5. Feedback na prática	Aprender a dar um feedback consistente e robusto e assertivo baseado em fatos e com o foco no desenvolvimento do outro.
7. Cases de sucesso	Momento de troca entre pares de grandes conquistas na cia e ou metas alcançadas.

8. Reconhecimento	Estimular a parabenização e o reconhecimento de ações exponenciais na equipe, Highlights
9. Plano de Desenvolvimento	Criar plano de desenvolvimento individual com acesso a cursos a Universidade corporativa da Cia.
10. Pesquisa	Formulário via forms para a equipe sobre o projeto aplicado com perguntas abertas para geração de relatório final.
11. Relatório	Entrega e apresentação de relatório a gestão da equipe e setor de Recursos Humanos.

Os dias da semana e o Cronograma Oficial contendo dias, horários e atividades serão acordados entre as partes.

Detectar e conversar com os líderes do grupo em foco.

Obs: Tempo estipulado para cada atividade será de aproximadamente 1:30horas.

Condições gerais de fornecimento

Os trabalhos propostos realizar-se-ão de forma remoto devido a pandemia e acesso restrito a empresa, em ambientes especialmente designados.

Condições de qualidade

O controle da qualidade dos trabalhos será efetuado em cada etapa de realização. Serão considerados e controlados os seguintes atributos operacionais:

4. Assiduidade e pontualidade do facilitador.
5. Cumprimento rigoroso dos programas propostos.
6. Comprometimento com a obtenção de resultados positivos.

Anexo 6 – Academia de segurança - Plano de Curso

Plano de curso			
Ano letivo:2020	Academia de Segurança - Módulo 1 - Cultura de	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho	Bimestre: 1º

	Segurança	
--	-----------	--

Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira	Matrícula: 2016083509
		83

Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período	Avaliação
Promover uma cultura de valorização a vida ,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	1- O que é Segurança do Trabalho? 2 - História da Segurança do Trabalho 3- Os primeiros profissionais da area	1 - Uso de painel em flip shart, de forma oral estimular os participantes as respostas para a pergunta; Apresentar em slide o gabarito conceitual da questão; 2 - Apresentação dos aspectos históricos através de uma linha do tempo, construir em conjunto comos participantes, utilizar ícones e imagens para estimular a reflexão; Uso de video Tempos Modernos, referi a revolução Industrial e que os riscos ao trabalhador aumentaram com aintrodução de maquinários e mecanização do trabalho; 3- Citar	2h	10 questões objetivas sobre o conteúdo abordado; Avaliação do facilitador avaliação do metodo e infraestrutura

		exemplos dos primeiros profissionais, atrave de exposição de fotos e resumo histórico de cada um deles;		
Conheciment o dos preceitos legais que implicam a segurança do trabalho , direitos e deveres dos trabalhadores e instiruições	1- Legislação aplicada 2- Auditorias 3 - Orgão fiscalizadore s	1- Apresentação das Normas Regulamentar os - NR e seu posicionament o na CLT; 2- Processo sde auditorias em instituiçõespar a avaliar o cumprimento da legislação; 3 - apresentar os òrgão responsáveis pela fiscalização de Segurança do Trabalho, as penalidades e multas;	2h	Jogos interativos com palavras chave de cada Norma Regulamentadora , uso de divisão de grupos de participantes,ond e o facilitador gera pontuação as questões acertadas;
DATA:	13/05/202 0	AS Flávia Barbara R de S: Oliveira		

Plano de curso				
Ano letivo: 2020	Academia de Segurança - Módulo 2 - Cultura de Segurança	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho		Bimestre: 2º
Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira		Mat 201608350983	
Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período	Avaliação
Compreender as medidas protetivas e como os acidentes são classificados, assim como os numeros apresentados	1- Medidas de Proteção 2 -Conceito de Acidente de Trabalho 3- Indcadores de acidente	1 - Quais são as proteções e hierarquia de proteção aplicada ao trabalho, escolher uma atividade executada na area e desmembrar os passos de analise; 2 - Conceito do que é acidente de acordo com a Previdencia Social e a asseguração do trabalhador, utilizar exemplo de acidente de trajeto, acidente tipico e descharacterização de acidente; 3- Atraves de garficos apresentar o numero de acidentes por periodo do ano anterior e até a presente data,avaliar lições parendidas e levar a reflexão : O que deveria ter sido feito para evitar este numero?	3h	10 questões objetivas sobre o conteúdo abordado; Avaliação do facilitador; Avaliação do método e infraestrutura;
Promover uma cultura de valorização a vida	1- Comportamento Seguro 2- O	1- Simular situações onde a distraçãooocasiona em acidente	3h	Atividade com uso de imagens, ondeos erros os devios de

,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	relacionamento do Homem e a Máquina 3 - Perigo x Riscos	2- Como o homem se relaciona com o maquinário e equipamentos durante o trabalho 3 - Definição de Perigo e Risco relacionado ao trabalho baseado em legislações aplicadas	comportamento devem ser apontados e propostos medidas corretivas; Deforma ludica e com exemplos do cotidiano questionar os perigos que um ambiente pode ter e estimular s riscos que ocorrem ao relacionar -s e com estes perigos.
DATA:	13/05/2020	ASS:	Flávia Barbara R de Oliveira

Plano de curso			
Ano letivo:2020	Academia de Segurança - Módulo 3 - Cultura de Segurança	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho	Bimestre: 3º
Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira		Mat 201608350983
Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período
Compreender a reclusão e processos trabalhistas oriundos do não atendimento de legislação	1- Responsabilidade Civil e Criminal 2 -Processos Trabalhistas	1 - Conceito s artigo de reclusão por acidente de trabalho: Dano, Dolo, Penosidade, Periculosidade e Insalubridade; Através de reportagens (revistas e jornais) demonstrar como os responsáveis por garantir a segurança podem ser punidos em caso de	3h
			Aktividade em grupo estudo de casos pesquisados, dividir a turma nos perfis: de acidentado, juiz , advogados e empregador. Apresentar ações propostas a para que não ocorra o fato dentro. O facilitador avaliar a interação e os grupos que mitigaram a ocorrência.

		ocorrências classificadas anteriormente; 2 - acesso ao Jusbrasil, pesquisar processos que envolvam as classificações do item 1.		
Entendimento do uso e higienização do Equipamento de Proteção	1- EPI - equipamento de proteção individual	1- Explicar a definição conceito legal, através de exposição de equipamentos, permitir que os participante experimentem o uso; 2- Apresentar os representante s e como é constituída essa comissão , seu dimensionamentos suas atribuições e responsabilidades	3h	individualmente os alunos recebem um boneco de papel e uma atividade de trabalho a ser executada como por exemplo: a realização de uma pintura de fachada. Devem equipar o boneco com os equipamentos pertinentes a segurança para execução da ação. O facilitador avalia o boneco mais seguro. deve levar a reflexão os participante que por ventura tenham esquecido de algum equipamento.
como funciona a Comissão Interna	1- CIPA - Comissão interna de prevenção de acidentes	1- Apresentar os representante s e como é constituída essa comissão, seu dimensionamentos suas atribuições e responsabilidades	4h	Dividir a turma em grupo, entregar um cartão de CNPJ para cada grupo, eles deverão instituir a empresa, dar nome, quantidade de funcionário, utilizando o segmento que consta em cartão ofertado. Dimensionar a Cipa e realizar a eleição para a comissão. O facilitador avaliará a comissão que estiver correta e levará a discussão

			ao grupos que não acertaram , cada grupo apresentara a sua empresa e todos poderão dialogar
DATA:	13/05/2020	ASS:	Flávia Barbara

Plano de curso				
Ano letivo:2020	Academia de Segurança - Módulo 4 - Cultura de Segurança	Disciplina: Educação Para Segurança do Trabalho		Bimestre: 4º
Professor(a):	Flavia Barbara Rodrigues de Oliveira		Mat	201608350983
Objetivos Gerais	Conteúdos	Estratégias	Período	Avaliação
Promover uma cultura de valorização a vida ,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	1- Revisar o material proposto durante os bimestres anteriores 2 -Dialogar entre os sujeitos todo o entendimento 3 - Analise de acidentes e lições aprendidas	1 -Através sde feira expositiva das temáticas de segurança; 2- Mesas redondas com profissionais de saude e segurança aberta aos participantes ; 3- Resultados dos planos de ação para evider acidentes e reincidencia destes;	40 horas	1 - Divisão em grupos, Abordagem livres dos assuntos tratados, realizar exposição e simulações com uso de material interativo e games. Avaliar a interação e engajmaneto. 2- Banco de questões criada por trabalhadores para a roda de confversa com especialisatas;avaliaro relacioamento com o tem ae reflexão.

Promover uma cultura de valorização a vida ,estimulando a mudança de cultura e comportamento que resultam em acidentes	Todo conteúdo tratado até o momento	Questionário objetivo para mensurar a cultura de segurança	2h	coorsção dos quastionario,mensurar em graficos e aplicar medidas de melhoria elaboradas em plano de ação do ano seguinte , para resultados positivos.
DATA: 13/05/2020			ASS: Flávia Barbara R de Oliveira	

Anexo 7 - Pesquisa de formulários

Titulo do formulário: Educar para Prevenir: Cultura de Segurança do Trabalho

- Grupo Focal: Profissionais de Humanas

Perguntas:

Olá! Para começarmos me fala um pouco de você. Qual segmento você atua?

Que legal! Neste segmento você faz parte de qual equipe?

Você conhece a Política de Segurança do Trabalho da Cia?

Durante o processo de seleção está parametrizado, perguntas aos candidatos que identifiquem o engajamento com o tema Segurança do Trabalho?

Organizar treinamentos periódicos também é uma boa forma de engajar e demonstrar o compromisso da empresa com a segurança. O plano de treinamento para este tema contempla todos os níveis hierárquicos da Cia?

Existe uma comunicação bidirecional (líderes e liderados) eficaz sobre segurança? Classifique em escala de 1(nunca) a 5(sempre)

Você participa das avaliações, revisões e alinhamentos estratégicos para elevar a Cultura de Segurança?

Considera a percepção dos colaboradores sobre os perigos e riscos eficaz?

As informações de segurança estão acessíveis e bem divulgadas atingindo a 100% dos colaboradores?

A ação educativa está presente na sociedade e se apresenta de diversas formas (filmes, Tv e diálogos). Para elevar o nível de cultura, podemos utilizar (marque as alternativas que são relevantes para você):

A maturidade da Cultura de Segurança possui 5 estágios, em qual(is) enquadraria neste momento a instituição que atua:

Vamos montar um plano de treinamento engajado para elevar a Cultura de Segurança, pensando em ao longo da vida laboral dos colaboradores, nele deverá conter:

Você tem conseguido melhorar as suas práticas de liderança com segurança? E encorajado os demais a fazer o mesmo? Qual foi o resultado? Por favor, compartilhe conosco os seus pensamentos, no espaço para comentários, abaixo.

- Grupo Focal: Equipe Operacional

Olá! Para começarmos me fala um pouco de você. Qual segmento você atua?

Que legal! Neste segmento você faz parte de qual equipe? Segurança pra você è...

Você conhece a Política de Segurança da sua empresa?

Você conhece os membros da Brigada de Emergência da sua empresa? Já fez/faz parte da Brigada?

O seu gestor possui uma agenda frequente de segurança com a sua equipe?

Você conhece os membros da CIPA de sua empresa? Já fez/faz parte da CIPA?

A postura fiscalizadora da equipe de Segurança pode provocar:

Quando foi o último incidente(somente danos materiais)/acidente(pessoas lesionadas) ocorrido na sua equipe?

Os Diálogos de Segurança - DS acontecem com qual frequência?

O seu gestor possui uma agenda frequente de segurança com a sua equipe?

Vamos montar um plano de treinamento engajado para elevar a Cultura de Segurança, pensando em ao longo de sua vida laboral, nele deverá conter:

Você tem conseguido melhorar as suas práticas com segurança? E encorajado os demais colegas a fazer o mesmo? Qual foi o resultado? Por favor, compartilhe conosco os seus pensamentos, no espaço para comentários, abaixo.

Anexo 8 – Dinâmica de Grupo

Importância do uso de EPI

Estrutura:

1 Corpo de Jurados composto por 5 colaboradores

6 Grupos (com um líder) quantidade de colaboradores definida na hora *no máximo 10*

2 Colaboradores para controlar o placar

2 Colaboradores para jogar o dado

Dinâmica:

Cada grupo, Por Sorteio do Dado, escolherá um EPI. O Dado irá definir a ordem de apresentação de cada grupo

Cada grupo irá se apresentar e dizer:

A IMPORTANCIA DO USO DO EPI que estiverem em mãos, contar alguma experiência, citar exemplos. SER CRIATIVO.

Ao final da apresentação o júri irá dar notas de 0 a 5 para o grupo

O Juri deverá julgar os itens acima considerando:

Criatividade, E se a informação está correta;

Caso um dos componentes do grupo repita a informação ou não fale, o júri deverá dar pelo menos uma nota 0.

A equipe do placar irá contabilizar e registrar no quadro

REGRAS GERAIS:

Todos os componentes dos grupos deverão falar e não poderão repetir;
Em caso de empate o voto da plateia será decisivo e da equipe dos dados será decisivo em 3 votos!

PREMIAÇÃO:

Todos os integrantes do grupo vencedor receberão os brindes menores; O maior Brinde Será sorteado para os 3 ou dois melhores grupos!

