

Uma nova estratégia

Treinamentos corporativos obrigatórios no formato EAD podem ter boa qualidade

► José Augusto da Silva Filho

Você sabia que desde o dia 23 de março de 2018 é possível e está autorizado legalmente a se realizar a capacitação em Segurança e Saúde no Trabalho via EaD (Ensino à Distância)?

Até então, os treinamentos corporativos obrigatórios relacionados às funções que trazem riscos ao trabalhador só podiam ser aplicados presencialmente. A Nota Técnica nº 54 do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, da SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) do então Ministério do Trabalho foi muito feliz pela iniciativa, pois aprovou a capacitação na área via EaD e definiu novas regras.

Já em 12 de março de 2020 a SEPRT (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho) publicou no DOU, a Portaria nº 6.730, de 09/03/2020 (NR 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), em que o Anexo II, estabelece diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial.

A expansão do EaD é irreversível por se tratar de uma metodologia inovadora - não tem volta, se considerarmos a dimensão do crescimento tecnológico, a diversidade de modelos dinamizadores de aprendizagem, as mídias interativas diversas, a evolução do conhecimento e, compreendermos que a sociedade está cada vez mais

José Augusto da Silva Filho - Técnico de Segurança do Trabalho, Consultor Técnico em Segurança e Saúde Ocupacional, Jornalista/MTb 0089062/SP, Consultor Técnico da Revista Proteção
augusto@js.srv.br



exigente e competitiva

A mudança traz pontos positivos para o mercado, embora seja necessário muito cuidado e responsabilidade por parte das empresas que irão fornecer este tipo de treinamento. Elas precisam cumprir o estabelecido pela CGNOR (Coordenação Geral de Aplicação das Normas), DSST (Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho) e da SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho).

Para deixá-los por dentro do assunto, descrevemos neste artigo algumas exigências e benefícios da capacitação em Saúde e Segurança do Trabalho via EaD.

EXIGÊNCIAS

A capacitação em SST pela metodologia de Ensino à Distância engloba algumas particularidades que devem ser observadas tanto por quem contrata como por quem oferece o serviço. As empresas que desejam realizar o treinamento com seus funcionários podem optar por criar um curso juntamente com profissionais capacitados para tal.

Para que a capacitação proposta por uma empresa seja aprovada, deve estar de acordo com as novas regras contendo os seguintes pontos no plano oferecido:

- **Projeto pedagógico** - No projeto deve estar descrita como será realizada a capacitação, seus objetivos, estratégias pedagógicas, recursos tecnológicos, material didático, atividades e mecanismos de avaliação;

- **Duração** - A carga horária mínima necessária é estipulada em NR e deve ser igual a da modalidade presencial;

- **Local e horário** - A capacitação precisa ser realizada em horário de trabalho e em ambiente adequado cujo acesso deve ser de responsabilidade do empregador;

- **Interação** - A comunicação entre alunos e professores deve ser proporcionada pelas tecnologias adotadas pelo programa de capacitação via EaD;

- **Tecnologias** - A escolha das

tecnologias a serem adotadas deve ser compatível com o local onde será ministrado o treinamento garantindo suporte e infraestrutura para as mídias que farão parte da capacitação;

- **Público alvo** - Ao selecionar a modalidade de EaD, os recursos pedagógicos e tecnológicos devem ser adequados à realidade dos trabalhadores;

- **Profissionais** - Os profissionais que irão atuar em EaD precisam ter formação específica para exercer a função, assim como habilidades necessárias para atuar nesse tipo de modalidade;

- **Conteúdo prático** - Os treinamentos práticos são aqueles que demandam a aprendizagem do trabalhador no próprio local de trabalho, ministrados presencialmente, pois uma parte do treinamento deve ser feita assim;

- **Sistema de avaliação** - Os sistemas de acompanhamento e avaliação de aprendizagem devem ser contínuos e eficazes, medindo o aprendizado do conteúdo pelos trabalhadores.

Para que todas essas funcionalidades estejam presentes é fundamental contar com uma boa plataforma digital que as suporte bem. O objetivo das empresas que oferecem a capacitação deve ser desempenhar essas funções com qualidade, cumprindo todas as exigências e oferecendo um conteúdo qualificado.

As normas pré-estabelecidas existem para garantir a qualidade do serviço oferecido pelas empresas que realizam a capacitação. O conteúdo trabalhado na capacitação de SST é voltado para garantir a segurança do trabalhador e por isso é importante oferecer uma formação eficiente.

Os treinamentos presenciais muitas vezes são pouco interessantes e não engajam os trabalhadores por terem um formato engessado. As empresas, muitas vezes, fazem um alto investi-

mento para realizá-lo e podem sofrer com a queda de produtividade, uma vez que muitos funcionários deixam suas funções para participar da capacitação. A contratação de um especialista para realizar as palestras pode aumentar consideravelmente o custo dos cursos.

Investir em capacitação em SST via EaD pode ser muito vantajoso, pois as empresas têm a oportunidade de otimizar os treinamentos engajando os empregados e ainda economizando dinheiro.

TENDÊNCIAS

O investimento no aprimoramento e desenvolvimento das metodologias e técnicas é altamente indicado, pois ele maximiza ainda mais o aprendizado.

Na sequência apresentamos algumas dicas de metodologias e tendências da educação corporativa à distância, que podem aumentar o engajamento entre os funcionários e potencializar seu aprendizado e produtividade.

As ferramentas de tecnologias trazem inovação para os treinamentos e novos desafios para a área de Recursos Humanos, por afetar diretamente o cerne das organizações com seus valores, cultura e a diferença de gerações.

Entre os treinamentos há diversas maneiras de se usar ferramentas facilitadoras e até mesmo modelos disruptivos de ensinar. Veremos três tipos de técnicas para você desenvolver treinamentos mais efetivos, eficazes e inovadores:

» Gamificação

Gamificação é o uso de técnicas e raciocínios de *design*, mecânicas e elementos de jogos de videogame aplicados em conceitos de não jogo. Pode ser utilizada com ou sem recursos tecnológicos.

Esta técnica pode agregar múltiplas vantagens aos negócios: não se exige logística para entrega do material - pois pode ser facilmente atualizado

de acordo com as necessidades da empresa - e o melhor de tudo, gera receita a partir da economia de recursos feitos na aplicação.

Por exemplo, em casos de uso de tecnologias, não será necessário reunir todos os colaboradores da empresa para um treinamento, pois podem participar por meio de computadores ou dispositivos móveis com o material feito a partir da técnica de gamificação. Assim poderão absorver o conteúdo passado por meio do que será considerado uma estratégia gamificada, com alusão a tarefas divertidas e praticadas fora do horário de trabalho.

» Sala de aula invertida

O objetivo da técnica de sala de aula invertida surgiu da ideia de inverter o processo tradicional de aprendizado. Todo o conteúdo que será trabalhado durante o treinamento é enviado com antecedência para o funcionário, a fim de ser estudado e absorvido antes do treinamento ministrado presencialmente.

Os benefícios deste modelo oferecem, principalmente, a possibilidade de otimizar o tempo gasto em treinamentos presenciais, com discussões avançadas e aplicações práticas sobre os tópicos abordados. Além disso, o conceito de sala de aula invertida ajuda gestores e líderes das organizações a otimizarem seu tempo, pois não costumam dispor de um longo espaço nas agendas.

A tecnologia, quando incorporada nos treinamentos de sala de aula invertida, pode agregar em recursos visuais e engajantes, como no uso de videoaulas, materiais interativos e até mesmo conferências *on-line*.

Vale salientar também que este tipo de treinamento é comumente usado para funcionários com níveis hierárquicos de liderança dentro das empresas, pois a dificuldade de agenda e a administração das atividades e expectativas dos times geridos por eles dificultam a sua participação física.

Para que seja possível uma compre-

ensão que englobe todos os aspectos do treinamento de sala de aula invertida dentro das organizações, confira abaixo o passo-a-passo.

1 **Elaboração do conteúdo**

Na hora de preparar o conteúdo que será usado no treinamento de sala de aula invertida, o time de Recursos Humanos deve estar presente para garantir que os assuntos estejam sendo abordados de maneira clara e objetiva. Isso é necessário, principalmente, devido ao formato do treinamento já que o primeiro contato do funcionário com o assunto, que será abordado no treinamento, será fora do ambiente 'sala de aula', fazendo com que o funcionário aprimore sua capacidade de autoaprendizado e saiba lidar com desafios que são impostos quando aprendemos algo sozinho.

Isso não significa que caso haja alguma dúvida em relação aos assuntos abordados elas não serão solucionadas. Pelo contrário! A possibilidade de buscar respostas para os questionamentos ou até mesmo trazê-los para o encontro físico do treinamento quando eles são discutidos desenvolve a capacidade de buscar soluções criativas e saídas para problemas práticos e teóricos do dia a dia.

O conteúdo desenvolvido para esta primeira etapa deve ser objetivo e direto, pois isso favorece a absorção da base que irá formar o conhecimento para as próximas etapas do treinamento de sala de aula invertida. Este material pode ser enviado por e-mail, pois seu formato costuma ser *on-line* e até mesmo com testes sobre toda a matéria abordada. Além disso, a técnica pode ser aplicada em qualquer tipo de conteúdo e departamento, mesmo aqueles que possuam processos mais rígidos como *compliance* e engenharia de manufatura.

2 **Comunicação interna em todo processo**

É fundamental que este tipo de técnica receba suporte da Comunicação Interna e esteja presente em todo pro-

cesso, pois só assim o estabelecimento deste novo modelo de treinamento consegue ser legitimado perante os colaboradores e, conseqüentemente, na cultura organizacional. Ainda sobre o processo de legitimação do treinamento de sala de aula invertida, é importante salientar, novamente, a importância do departamento de RH, seja ele responsável por gerir a comunicação interna da organização ou não.

A função da comunicação interna ajuda também na divulgação e aceitação dos colaboradores. Afinal, treinamentos e *e-learning*s nos formatos tradicionais, como os aplicados nas organizações, podem não atingir as taxas mínimas de participação e associação de conteúdo esperadas. O uso de videoaulas na primeira etapa do treinamento de sala de aula invertida tem apresentado ótimos resultados. No entanto, o indicado é que sejam de curta duração, mesmo que para isso seja necessário mais de um vídeo.

Conte com a equipe de RH para o envio e também para o estabelecimento dos prazos necessários para o cumprimento da primeira etapa do treinamento e garantia da participação física na segunda etapa do processo.

3 **Discussão em grupo**

Esta é a etapa do treinamento em que os colaboradores já tiveram o primeiro contato com o conteúdo e já estão preparados para discussões de casos reais e troca de informações com maiores níveis de qualidade técnica e também riqueza de detalhes. Este é o grande diferencial dos treinamentos que usam a técnica de sala de aula invertida, pois as discussões se tornam mais ricas e com nível de tecnicidade superior em relação aos modelos tradicionais quando o colaborador tem o primeiro contato com o conteúdo exposto e logo em seguida debate o assunto, sem ter tempo hábil para associação e até mesmo pesquisas de diferentes fontes.

O norte-americano Jonathan Berg-

mann, pioneiro e um dos criadores do método, afirma que o nível de engajamento observado pelos departamentos de RH nas empresas em que esta técnica, além de implementada, já foi repetida em diversas experiências, chega ser até 20% superior em relação às demais empresas; e quando se trata de treinamentos que envolvem somente empregados de nível hierárquico elevado, este número pode chegar até 29%.

Nesta etapa é necessário que o responsável por ministrar o treinamento tenha total domínio do conteúdo e que esteja bem familiarizado com o conteúdo que foi enviado aos colaboradores no primeiro passo do treinamento. Responsáveis pela área na qual o treinamento está sendo ministrado e até mesmo especialistas do mercado são bem-vindos, desde que estejam presentes na elaboração do conteúdo a partir da etapa de planejamento.

4 **Fixação de conteúdo**

Esta etapa entra como um complemento para as duas primeiras e ajuda a fixar todo o conteúdo ao qual o funcionário foi exposto durante todo o processo de aprendizado. A ideia dos exercícios propostos nesta etapa é que seja algo completamente voltado para a prática e ofereça experiências semelhantes às trabalhadas, porém com um complemento desafiador, que permita que o empregado desenvolva as habilidades necessárias para a próxima etapa, que seria efetivamente colocar o assunto absorvido em prática a fim de beneficiar a organização e seu plano de carreira (se aplicável).

A fixação de conteúdo, assim como a primeira etapa, deve ser completamente *on-line* e possível de se adaptar na agenda do colaborador. Além disso, o envio dos materiais para a fixação do conteúdo não deve ultrapassar 48 horas após o cumprimento da segunda etapa.

O ideal é que após a conclusão do primeiro treinamento usando a técnica de sala de aula invertida, seja

aplicada uma pesquisa de opinião (a técnica ideal irá depender da quantidade de colaboradores que receberam o treinamento) e os seus resultados devem ser utilizados como balizadores para as próximas edições.

5 Aplicação prática

A última etapa constitui o momento em que é possível perceber o retorno do treinamento às rotinas da organização. Com um funcionário melhor preparado, em menos tempo e com menos recursos financeiros usados em extensos períodos de treinamentos, a empresa consegue otimizar os processos e ter funcionários mais capacitados para lidar com os desafios específicos da organização e de difícil solução.

Em suma, o treinamento realizado por meio da técnica de sala de aula invertida, permite que as equipes consigam realizar *brainstormings* e encontrar soluções personalizadas para os desafios da empresa. Já na segunda etapa de sua realização é possível trabalhar casos com maiores níveis de dificuldades técnicas. É para isto que serve a primeira etapa, quando o assunto é apresentado ao funcionário e também seus aspectos gerais.

» Treinamentos *On-line*

Quando falamos de treinamento *on-line*, a tecnologia está presente em 100% da estrutura de aprendizado e todo o processo só ocorre se a estrutura necessária estiver disponível. No entanto, este formato é o que tem o menor custo de implantação e pode até ser elaborado internamente com a ajuda do time de TI (Tecnologia da Informação), quando este for um recurso da empresa, ou contratado a partir de empresas que já criaram modelos desse gênero.

Além disso, o treinamento *on-line* pode ser facilmente distribuído entre os colaboradores via e-mail ou até mesmo via Whatsapp, quando este tipo de comunicação é permitido dentro das diretrizes da organização.

Você sabe o que é *microlearning*?

Metodologia permite uso de aparelhos eletrônicos móveis

Como o nome sugere, essa metodologia envolve o uso de aparelhos eletrônicos móveis, como celulares, *tablets* e *notebooks*. A chamada *mobile learning* veio para tentar abranger aqueles que não possuem meios de utilizar treinamentos disponibilizados nas plataformas de *e-learning*, que necessitam de computadores com acesso à internet. O objetivo é melhorar os resultados a partir de métodos que são favorecidos pela Educação a Distância.

Quais são os conceitos e os benefícios dessa técnica de aprendizagem no meio corporativo?

O melhor de tudo é que, o treinamento pode estar na palma da mão do funcionário, literalmente. Sabe-se que no Brasil, o maior número de pessoas com acesso à internet, é através de celulares. Então por que não investir em ferramentas que o seu funcionário possa usar?

Com a *mobile learning* seus funcionários poderão acessar o conteúdo disponibilizado a qualquer momento e em qualquer lugar. Claro que de acordo com a conectividade do aparelho celular deles.

E uma das melhores vantagens da *mobile learning* é que o usuário não fica preso à plataforma, ou aplicativo, onde o curso/treinamento está.

Neste sistema, além de ser possível acessar vídeos, arquivos de áudio, o usuário também pode interagir com o material e com os outros participantes. Ele pode criar vídeos ou áudios, a fim de compartilhar a informação entre os colegas. Também consegue participar de redes sociais a fim de debater o conteúdo disponibilizado.

A *mobile learning* é mais interativa, mais direta, mais fácil de se lidar, e costuma despertar o interesse do usuário. Além disso, facilita o aprendizado e faz com que o conteúdo seja melhor absorvido. Propõe questões práticas que podem ajudar no dia a dia de uma

empresa, de forma que talvez o *e-learning* não consiga.

Sua metodologia permite maior otimização do tempo do usuário. Isso porque ele tem a possibilidade de acessar as informações durante a ida ao trabalho em um ônibus, enquanto espera na fila de algum estabelecimento, etc.

RECURSOS

A utilização da *mobile learning* em empresas e em instituições de ensino mostra que o método tem seu potencial valorizado. Ao invés de negar o uso de celulares ou *tablets* no ambiente empresarial e educacional, a *mobile learning* mostra-se benéfica e vantajosa.

Há vários recursos que podem ser explorados dentro da modalidade. Alguns mais interativos que outros, mas todos com certeza agregam valor à formação do usuário.

Alguns recursos mais comuns na *mobile learning* que podem ser utilizados pelas empresas:

✓ Aplicativos

Geralmente são a base de todo curso ou treinamento em que o usuário baixa e tem acesso às aulas e informações. Podem ser desenvolvidos para todos os setores, para todos os modelos de aparelhos eletrônicos. Podem ainda permitir uma vasta quantidade de atributos, como, por exemplo, permitir conteúdo *off-line*, interação com outros usuários, e compartilhamento em redes sociais.

✓ Videoaulas

São aulas no formato de vídeo e, quando são voltadas para a *mobile learning*, geralmente são produzidas para serem de curta duração. Devem ter uma linguagem mais simples e didática e em formatos que se adequem às pequenas telas. Pode ser um material *on-line* ou *off-line*.

✓ Gamificação e jogabilidade

É possível também deixar o treinamento de seus funcionários divertido. Basta criar um jogo para aparelhos eletrônicos móveis adaptados à aprendizagem. Esse recurso, além de permitir um certo relaxamento do jogador, ainda agrega informações importantes e ajuda na absorção e na fixação do conteúdo proposto.

APREDIZADO

Os colaboradores que recebem o treinamento via EaD são estimulados a aprender em um novo formato e por isso têm a chance de obter melhores aprendizados. A vantagem de não precisarem se deslocar para fazer o curso e a flexibilidade de horários das aulas aumentam a possibilidade de engajamento.

Além disso, não precisam se expor diante dos colegas para tirar dúvidas e têm a chance de apreender melhor os conteúdos transmitidos. Contam com aulas de excelentes profissionais que cobrariam muito mais caro em um curso presencial e recebem diplomas e certificados da capacitação via EaD, que têm o mesmo valor dos cursos presenciais.

No formato de capacitação via EaD os colaboradores, não só podem aprender melhor o conteúdo do curso, aumentando a sua capacitação em SST, como também adquirem outros conhecimentos, como novas habilidades com plataformas digitais.

Investir na capacitação em SST é muito importante pois ela garante um espaço de trabalho seguro e saudável para os funcionários que aprendem a se prevenir contra fatalidades.

Um acidente de trabalho traz grande impacto social na vida do colaborador e da sua família. Apesar de serem os mais prejudicados, as empresas também saem perdendo quando isso acontece, pois, os custos aumentam se há interrupção da produção, com despesas médicas e substituições, por exemplo. Além disso, a credibilidade da empresa no mercado fica afetada, pois ninguém quer trabalhar em um local onde há acidentes.

A capacitação em SST é fundamental para a segurança dos trabalhadores, garantindo que estes saibam como trabalhar de forma segura sem colocar suas vidas em risco. As pessoas devem ser o capital mais valioso em qualquer empresa que tem a obrigação de zelar pelo seu bem-estar.

OPORTUNIDADE

A aprovação das novas normas que permitem a capacitação em SST via EaD é uma oportunidade, vantagem competitiva para as empresas que desejam começar a oferecer esse serviço.

As ações que devem ser realizadas são claras, o que facilita o conhecimento da empresa em relação aos parâmetros que precisam ser cumpridos, sendo imprescindível desenvolver treinamentos eficazes e oferecer serviços de qualidade, sabendo que se está lidando com a vida de pessoas.

Contudo, é preciso tomar uma série de cuidados para a realização da capacitação via EaD quando se opta pela contratação de terceiros. Pesquise bem para avaliar a qualidade dos serviços de EaD oferecidos, pois mesmo que as regras sejam novas é preciso optar por empresas com reconhecimento no mercado.

Busque por referências e escolha por aquela que ofereça bom atendimento e que transmita confiança. Geralmente essas empresas têm sites e estão presentes nas redes sociais oferecendo conteúdos de qualidade, o que pode indicar engajamento suficiente para fornecer treinamentos seguros e eficazes.

DÚVIDAS

Muitos gestores ainda ficam em dúvida se vale a pena investir em treinamentos ministrados via EaD, pois acreditam que, por serem essenciais para garantir a integridade física dos trabalhadores, o ensino à distância pode deixar a desejar.

O que eles talvez não saibam é que a parte do treinamento em que o trabalhador é apresentado aos riscos da atividade que desempenha em seu local de atuação pode ser realizada no


próprio ambiente de trabalho.

Mesmo que a capacitação em SST via EaD apresente inúmeros benefícios e seja uma prática segura, ainda é muito criticada. Talvez porque alguns profissionais ainda não entenderam que optar por esse tipo de capacitação pode ser um ganho.

As vantagens são muitas e todas as facilidades garantidas por um ensino à distância fazem com os funcionários sintam-se mais engajados e motivados apresentando melhores resultados.

Em relação à fiscalização do cumprimento do projeto pedagógico, os gestores podem ficar tranquilos, uma vez que ela pode ser feita da mesma forma que a capacitação presencial.

Ainda assim, é importante levar em consideração os ponderamentos pois eles ajudam a fiscalizar os treinamentos, mesmo por quê as críticas não tiram o valor e a legitimidade do ensino à distância.

Agora que você já conhece as exigências e os benefícios da capacitação em SST via EaD, que tal experimentar essa nova estratégia? 

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Portaria Nº 697, de 19 de fevereiro de 2018 da SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, Subcomissão de Matriz de Competência;
- Portaria SIT n.º 186, de 28 de maio de 2010;
- Nota Técnica nº 54/2018 da Diretoria de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), março 2018;
- Portaria MTb nº 872, de 6 de junho de 2017, diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de EaD e semipresencial da NR 20 - Inflamáveis e Combustíveis;
- Educação à distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância, São Paulo, v. 10, p. 83-92;
- Educação a distância. 2ª ed Campinas SP: Autores Associados. CASASSUS, J. - A Colaboração Institucional na Educação a Distância. In: Educação a Distância. LITWYIN, Edith. (org). Porto Alegre: Artmed, 2001, cap.5, p. 53-72;
- Trends and issues in instructional design and technology, p. 145-153;
Disponível em: http://jhollenbeck.com/courses/hrd480/pdf/handouts/06b_dick_eval.pdf;
- Contribuições do design instrucional e do Learning Design para a organização do trabalho pedagógico. Em J. Sánchez (Ed): Nuevas; <https://blog.niduu.com/> - ITLabs;
- Ideas en Informática, Volume 5, pp. 81-88, Santiago do Chile;
- Educação a Distância na formação de professores: viabilidades, potencialidades e limites. 4. ed. Rio de Janeiro: Vieira e Lent. Effects of different types of interaction on learning achievement, satisfaction and participation in web-based instruction. Innovations in education and teaching international, v. 39, n. 2, p. 153- 162;
- Theoretical Principles of Distance Education. London: Routledge;
- Educação a distância: uma visão integrada. São Paulo: Thompson Learning;
- SANTOS, L. A. Treinamento Computadorizado para comportamentos de segurança no trabalho rural. 70 f. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília;
- VASCONCELOS, S. P. G. - Educação a Distância: histórico e perspectivas. Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Disponível em <<http://www.filologia.org.br/viifelin/19.htm>>