



Texto & Contexto Enfermagem

ISSN: 0104-0707

texto&contexto@nfr.ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina  
Brasil

Motta Lino, Murielk; Martini, Jussara Gue; Schmidt Reibnitz, Kenya; Motta Lino, Mônica;  
Schubert Backes, Vânia Marli

EDUCAÇÃO PROBLEMATIZADORA EM UM ESPAÇO CORPORATIVO:  
POSSIBILIDADES DESENVOLVIDAS POR UMA EQUIPE DE SAÚDE E SEGURANÇA  
DO TRABALHO

Texto & Contexto Enfermagem, vol. 26, núm. 3, 2017, pp. 1-10

Universidade Federal de Santa Catarina

Santa Catarina, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71452267005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## EDUCAÇÃO PROBLEMATIZADORA EM UM ESPAÇO CORPORATIVO: POSSIBILIDADES DESENVOLVIDAS POR UMA EQUIPE DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

*Murielk Motta Lino<sup>1</sup>, Jussara Gue Martini<sup>2</sup>, Kenya Schmidt Reibnitz<sup>3</sup>, Mônica Motta Lino<sup>4</sup>, Vânia Marli Schubert Backes<sup>5</sup>*

<sup>1</sup> Mestre em Enfermagem. Enfermeira do Trabalho na Eletrobrás/Eletrosul. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: muryelk@gmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem e do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem (PEN) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Pesquisadora do CNPq. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: jussarague@gmail.com

<sup>3</sup> Doutora em Enfermagem. Docente aposentada do Departamento de Enfermagem e do PEN/UFSC. Pesquisadora do CNPq. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: kenyasrei@gmail.com

<sup>4</sup> Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: monicafloripa@hotmail.com

<sup>5</sup> Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem e do PEN/UFSC. Pesquisadora do CNPq. Líder do Grupo de Pesquisa EDEN. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: vania.backes@ufsc.br

### RESUMO

**Objetivo:** descrever uma ação de educação problematizadora ocorrida em um espaço corporativo, junto a uma equipe de saúde e segurança do trabalho de uma empresa de energia elétrica brasileira e analisar as experiências externadas pelos participantes da equipe à luz do referencial teórico de Paulo Freire.

**Método:** trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória de abordagem qualitativa, onde se adotou as etapas do Arco de Maguerez. O estudo contou com 12 participantes. As falas foram transcritas e os resultados foram analisados à luz do referencial teórico de Paulo Freire.

**Resultados:** respeitando-se o ritmo dos participantes, ocorreram cinco encontros presenciais, nos quais a equipe problematizou acerca da Norma Regulamentadora n. 35 do Ministério do Trabalho e do Emprego.

**Conclusão:** foi possível confirmar que a ação educativa problematizadora é de possível implementação no âmbito corporativo, promove o diálogo, a troca de conhecimentos, leva à crítica e à reflexão sobre a realidade em que os participantes estão inseridos e contribui na busca de soluções aos problemas encontrados no dia a dia do trabalho.

**DESCRIPTORES:** Saúde do trabalhador. Educação. Educação continuada. Enfermagem. Enfermagem do trabalho. Organizações.

## PROBLEMATIZING EDUCATION IN A CORPORATE SPACE: POSSIBILITIES DEVELOPED BY AN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TEAM

### ABSTRACT

**Objective:** to describe a problematizing education action in a corporate space, together with an Occupational health and safety team of a Brazilian electric energy company, and to analyze the experiences expressed by the team participants in the light of Paulo Freire's theoretical framework.

**Method:** a descriptive and exploratory research of qualitative approach, where the steps of the Maguerez Arch were adopted. The study included 12 participants. The speeches were transcribed and the results were analyzed in the light of the theoretical reference of Paulo Freire.

**Results:** respecting the rhythm of the participants, there were five face-to-face meetings, in which the team asked questions about the Ministry of Labor and Employment Regulatory Norm No. 35.

**Conclusion:** it was possible to confirm that problematizing educational action is possible to implement in the corporate sphere, it promotes dialogue, exchange of knowledge, leads to criticism and reflection on the reality in which the participants are inserted and contributes in the search of solutions to the problems of day-to-day work.

**DESCRIPTORS:** Worker's health. Education. Continuing education. Nursing. Occupational health nursing. Organizations.

## EDUCACIÓN PROBLEMATIZADORA EN UN ESPACIO CORPORATIVO: POSIBILIDADES DESARROLLADAS POR UN EQUIPO DE SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

### RESUMEN

**Objetivo:** describir una acción de educación problematizadora ocurrida en un espacio corporativo, junto a un equipo de salud de seguridad laboral de una empresa de energía eléctrica brasileña y analizar las experiencias externadas por los participantes del equipo a la luz del referencial de Paulo Freire.

**Método:** investigación cualitativa, descriptiva y exploratoria que adoptó el arco de Maguerez. El estudio contó con 12 participantes. Las declaraciones fueron transcritas y los resultados fueron analizados a la luz del referencial teórico de Paulo Freire.

**Resultados:** ocurrieron cinco encuentros presenciales en los cuales el equipo problematizó sobre la Norma Regulamentadora n. 35 del Ministerio del Trabajo y Empleo.

**Conclusión:** fue posible confirmar que la acción educativa problematizadora es de posible implementación en el ámbito corporativo, promueve el diálogo, el intercambio de conocimientos, lleva a la crítica y a la reflexión sobre la realidad en que los participantes están inmersos y contribuye en la búsqueda de soluciones a los problemas encontrados en el día a día laboral.

**DESCRIPTORES:** Salud laboral. Educación. Educación continua. Enfermería. Enfermería del trabajo. Organizaciones.

### INTRODUÇÃO

Diversas literaturas reforçam que a principal finalidade da implementação de centros de educação corporativa é desenvolver competências empresariais e humanas com vistas às estratégias empresariais.<sup>1-3</sup> Esse processo educativo, porém, em termos pedagógicos, precisou ser repensado para atingir seus objetivos.

Não era mais possível conceber que uma educação bancária, descontextualizada e impositiva, conseguiria resultar em profissionais mais críticos, criativos, com maior visão de mercado e de mundo. Assim, desde os anos de 1990, acompanhando uma mudança no escopo pedagógico que vem ocorrendo nas instituições educacionais formais, o foco do ensino corporativo passou a ser gradualmente na aprendizagem e não mais no ensino.<sup>4-6</sup>

A educação problematizadora “serve à libertação, se funda na criatividade e estimula a reflexão e a ação verdadeira dos homens sobre a realidade”.<sup>5,41</sup> Trata-se de um modo de ir contra a educação bancária, por meio do diálogo, apesar dos condicionantes, aos quais os trabalhadores estão submetidos nas estruturas sociais e de trabalho, que se encontram alienados.

Há uma tendência dos setores de educação corporativa para trabalharem aulas baseadas na resolução de problemas do dia a dia, pautadas na troca de conhecimentos. Dessa forma, valoriza-se a experiência prévia dos educandos, dá-se estímulo ao diálogo, no qual os educandos adquirem uma nova perspectiva mais criativa na resolução dos problemas, e consegue-se alcançar uma prática problematizadora.<sup>6-7</sup>

O presente estudo fundamenta-se no questionamento acerca da potencialidade que uma equipe de saúde e segurança do trabalho (SST) possui para

dialogar sobre um assunto de seu interesse no bojo de uma ação de educação corporativa problematizadora. Acredita-se na relevância desse relato por sua contribuição aos participantes e à empresa onde atuam, bem como, para reforçar e aprimorar os estudos acerca de experiências de educação corporativa problematizadora, temática nova e, ainda, com poucos estudos correlatos.

O objetivo do presente estudo, portanto, consistiu em descrever uma ação de educação problematizadora ocorrida em um espaço corporativo, junto a uma equipe de saúde e segurança do trabalho de uma empresa de energia elétrica brasileira e analisar as experiências externadas pelos participantes da equipe à luz do referencial teórico de Paulo Freire.

### MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória, de abordagem qualitativa, à luz do referencial teórico de Paulo Freire. Apresenta-se de modo detalhado uma ação de educação corporativa problematizadora com uma equipe de SST de uma empresa de energia elétrica brasileira. A atividade ocorreu no local de trabalho dos participantes, estruturada conforme as etapas do Método do Arco de Charles Maguerez: 1) Observação da realidade; 2) Levantamento dos pontos-chave; 3) Teorização; 4) Hipóteses de solução; 5) Aplicação à realidade.<sup>8</sup>

A temática explorada na ação corporativa problematizadora foi uma escolha dos participantes e contemplou a recente norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e do Emprego, que trata da gestão de saúde e segurança de trabalhos em altura: a NR-35.<sup>9</sup>

Aceitaram participar da ação de educação corporativa problematizadora todos os 12 compo-

nentes da equipe de SST convidados, sendo eles: um enfermeiro, um técnico de enfermagem, um técnico de segurança do trabalho, três engenheiros de segurança do trabalho, um médico do trabalho, dois psicólogos e três assistentes sociais. Porém, nem todos os participantes puderam estar presentes em todos os momentos devido às rotinas de trabalho, mesmo em datas agendadas previamente. Os critérios de inclusão foram: fazer parte da equipe de SST e estar lotado na Sede da empresa (em Florianópolis-SC). Já os critérios de exclusão foram: não fazer parte da equipe de SST e estar lotado em outras áreas da empresa.

A facilitadora dos encontros foi uma enfermeira do trabalho integrante da equipe de SST estudada e as atividades ocorreram em função de uma dissertação de mestrado. Porém, a discussão da temática de estudo já era prevista no bojo do modelo de educação corporativa da empresa e, em comum acordo com a empresa e com a equipe de SST, foi assumida como objeto de pesquisa no âmbito da educação problematizadora.

O estudo foi desenvolvido em cinco encontros entre agosto e novembro de 2013, agendados, previamente, com os participantes. Antes de iniciar a coleta de dados, foi apresentada a proposta do estudo, a contextualização metodológica, o esclarecimento de questões emergentes, o convite ao público-alvo e os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os encontros foram gravados em arquivo digital (áudio) e, posteriormente, transcritos na íntegra para a análise do conteúdo investigado. Além do diálogo entre os participantes, toda a produção lúdico-intelectual desenvolvida pelo grupo ao longo dos encontros – como, por exemplo, cartazes, fotos e painel – serviu como material de análise.

A pesquisa foi encaminhada ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos sob Certificado de Apresentação para Apreciação Ética - CAAE n. 23636113.5.0000.0121 e obteve parecer favorável sob n. 711.518. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre para os encontros e Esclarecido e um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para Uso de Imagens e/ou Gravações. Para preservar a identidade dos participantes, foi mantido o anonimato com o uso da letra “P” remetendo à palavra “participante”, seguido de um número, selecionado por sorteio.

A análise do conteúdo desenvolvida ocorreu simultaneamente à coleta dos dados da pesquisa. Cumpre destacar que, seguindo a base ética que sustenta uma prática educativa e problematizadora, os materiais produzidos pelo grupo foram validados pe-

los próprios participantes a cada encontro subsequente e são detalhados ao longo do estudo. A sistemática de análise incluiu pré-análise: organização dos dados e preparo das dinâmicas a partir do Método do Arco de Maguerez; descrição analítica de todo o movimento realizado pelo grupo a partir da metodologia problematizadora, possibilitando a expressão de concepções/transformações coletivas pautadas no diálogo; e interpretação inferencial, que compreendeu a etapa em que foram elucidados os aspectos mais latentes dos encontros, tornando-os mais visíveis.<sup>10</sup>

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresenta-se nesse artigo a essência do *modus operandi* desenvolvido ao longo dos encontros.

### Primeiro encontro

O primeiro encontro aconteceu no dia 13/08/2013 e estiveram presentes nove participantes. Sugeriu-se a aproximação de todos em um círculo. A formação do círculo retrata um espaço no qual os participantes ficam dispostos uns ao lado dos outros, nunca atrás ou em frente, ou seja, ninguém ocupa um lugar de destaque perante os demais. Representa uma vontade do grupo, participantes e facilitador, de construir conjuntamente o conhecimento, onde todos têm igual possibilidade de participação, e não há um que seja detentor do conhecimento e outro que só receba, mas sim, pessoas que concebem um saber coletivo.<sup>5</sup>

Na oportunidade, já foram desenvolvidas as duas primeiras etapas do Arco, nas quais os participantes foram convidados a pensar sobre o contexto organizacional em que estão inseridos e a problematizar sobre o momento sócio econômico que a empresa está vivenciando com os cortes orçamentários, pressão das gerências na busca por resultados, as barreiras organizacionais na implementação de ações e os reflexos deste contexto nas atividades diárias de todos os trabalhadores da empresa. Também, foi o momento de relembrar as normativas internas já existentes, as ações vigentes de saúde e segurança e se elas estão sendo ou não praticadas. Foi, realmente, um momento de (re)conhecer a realidade e (re)pensar sobre ela. “A partir das relações do homem com a realidade, resultantes de estar com ela e de estar nela, pelos atos de criação, recriação e decisão, vai ele dinamizando o seu mundo. Vai dominando a realidade. Vai humanizando-a.”<sup>4:43</sup>

Iniciada a conversa, a facilitadora agradeceu a presença de todos e falou sobre a intenção de não



apenas estar coletando dados para um trabalho acadêmico, mas também de estar colaborando com o processo de trabalho da equipe na empresa. Na sequência, para iniciar o momento de Observação da realidade, foi proposta uma atividade lúdica a fim de facilitar a imersão no processo reflexivo.<sup>11</sup>

Foi encorajado que cada um criasse um painel e, posteriormente, apresentasse ao grupo suas ideias. Foram distribuídas folhas A3, revistas, canetinhas, cola, tesoura, enfim, materiais para que pudessem se expressar em seus painéis. Quando todos concluíram, os painéis foram fixados num cartaz na parede, como se fosse um mural de ideias. Cada um apresentou ao grupo o seu painel, a sua visão da realidade apresentada, os seus conhecimentos prévios, suas percepções sobre a norma e outras questões pertinentes ao processo de trabalho.

*Coloquei algumas observações do que é a NR-35: que é para trabalhos em altura acima de dois metros do solo, estabelece requisitos a serem tomados nos serviços [...], fala em avaliações psicossociais e clínica dos trabalhadores, capacitações que devem ser feitas bianual, responsabilidades da empresa e empregados nos trabalhos em altura. Acho que é isso (P10).*

Nota-se, no teor da fala de P10, uma análise fundamentalmente técnica sobre a norma, um conhecimento específico e um raciocínio focado no âmbito da legislação. Outros participantes, por sua vez, destacaram, no âmbito da atividade lúdica, alguns aspectos subjetivos inerentes ao processo de trabalho enquanto à equipe e ao papel de educador, que todos desempenham no decorrer de suas atividades laborais. Cumpre destacar que o posicionamento de cada participante, com suas peculiaridades, é complementar e converge de modo sistemático a um olhar complexo da realidade e do fenômeno investigado no Arco.

Numa prática dialógica, ao objetivar o seu mundo, os participantes encontram-se e reencontram-se uns aos outros num mesmo mundo comum: o da coincidência de intenções. Objetivando-a surge a comunicação por meio do diálogo, que critica e promove os participantes. Juntos, com suas particularidades e diferenças, um novo mundo é recriado criticamente: o que antes os absorvia, agora pode ver o seu revés. No encontro, “a rigor, não se ensina, aprende-se em reciprocidade de consciências”.<sup>5:10</sup>

*Essa figura me chamou bastante atenção: ressaltando o papel do profissional do SESMT [Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho], da nossa equipe de educador. Pois muitos têm essa visão de que somos fiscais, mas, na verdade, somos educadores, orientando, mostrando,*

*explicando [...]. Porque o foco principal dessa norma é preservar a qualidade de vida, proteger o trabalhador, então tem uma abrangência (P12).*

Nota-se um reconhecimento da equipe enquanto educadores e, ainda, a percepção da imagem que os outros têm da equipe enquanto “fiscais”. A equipe de SST vem trabalhando no sentido de potencializar a função de educadores, essencial ao processo de trabalho.

*Eu acho que é o momento de uma integração maior da equipe, por causa da complexidade da norma e de tudo que a envolve em relação à empresa [...]. A gente sabe que muitas coisas já estão sendo feitas, mas eu acho que muita coisa ainda precisa ser feita (P7).*

A NR-35 é vista como complexa e destaca-se a importância de maior integração e diálogo entre a equipe para a compreensão e adoção da mesma. O isolamento/monólogo é a negação do homem, visto que é o fechamento da consciência e consciência, no sentido freireano, é abertura. Assim, o diálogo, que não é produto histórico, mas a própria historicização, é um movimento constitutivo da consciência. “Consciência do mundo, busca-se a si mesma num mundo que é comum; porque é comum esse mundo, buscar-se a si mesma é comunicar-se com os outros. O isolamento não personaliza porque não socializa. Intersubjetivando-se mais, mais densidade subjetiva ganha o sujeito.”<sup>5:8-9</sup>

Outra questão levantada entre os participantes foi sobre a importância de colocar-se no lugar do outro. A problematização da NR 35 no grupo trouxe à tona aspectos relacionados ao condicionamento da estrutura opressora de trabalho; a discussão da norma foi além da norma.

*Até agora o pessoal vinha falando: poxa, nós vivemos subindo [em altura] e ninguém se importava. Realmente, agora começamos a pensar que estamos subindo a uma altura onde podemos cair, como já aconteceu. E se nós usarmos equipamentos e estivermos preparados com o treinamento vai minimizar muito os acidentes, eu tendo aquela segurança de saber o que eu estou fazendo e preservar a minha vida e a vida do meu colega (P5).*

Para Freire, o diálogo problematizador e de enfrentamento com o mundo, como nos Encontros, promove aos participantes a descoberta de si mesmos. Cada um descobre-se como trabalhador, colega de trabalho, pai e mãe de família, envolvidos em um contexto social e num mundo em comum. Descobre a si mesmo a partir do outro. “No fundo, implica uma percepção distinta da significação dos signos. Reconhecem-se, agora, como seres transformadores da realidade – para eles antes algo misterioso – e transformadores por meio de seu trabalho.”<sup>5:61</sup>

*Eu coloquei essa figurinha aqui, de um robzinho, no intuito de que a pergunta era o que a gente entendia, se a gente sabia alguma coisa sobre a norma, né? Eu não li a NR-35 toda e acabei focando muito mais na parte que fala na questão da avaliação psicológica (P9).*

O trecho de P9 supracitado ilustra a visão parcelar que foi transformada por meio do diálogo ocorrido. Retrata que, antes, P9 focava apenas no tocante da NR-35 que lhe competia diretamente no processo de trabalho e ignorava outros aspectos do trabalho em equipe. O diálogo estabelecido abriu a consciência não apenas de P9, mas de todos os participantes, pois se tratou de diálogo autêntico: “reconhecimento do outro e reconhecimento de si no outro; é decisão e compromisso de colaborar na construção do mundo comum. Não há consciências vazias; por isso os homens não se humanizam senão humanizando o mundo”<sup>5,11</sup>.

*A NR-35 traz elementos pra essa questão dos requisitos do trabalho em altura, as condições de trabalho e de segurança. Como [P9] falou sobre as questões psicológicas e psicossociais, de saúde física, a visão do trabalhador [...]. Eu quero acrescentar que ele [trabalhador] é uma pessoa e que atrás dele há uma família e atrás dessa família existe a responsabilidade, que é a questão do compromisso com a sociedade, também, né? (P3).*

O trecho acima de P3 destaca a inclusão da NR-35 em um contexto social, problematizando-o. A fala traz inúmeros significados: além da questão biológica no processo de trabalho, o trabalhador é uma pessoa inserida numa família e há, ainda, a questão da responsabilidade social imbricada. Se o diálogo na educação é prática da liberdade, é a realidade mediatizadora e, na consciência dela, que se encontram os educadores do povo.

Seguindo o relato do encontro, ao final das apresentações individuais dos painéis, houve um diálogo entre o grupo acerca de tudo o que havia sido apresentado, emergindo inúmeras reflexões. Procedeu-se, então, o levantamento de pontos-chave a serem trabalhados. A partir do diálogo, foram selecionados entre os problemas levantados quais os que se colocam como prioritários para o alcance do objetivo do grupo. Como a equipe já estava motivada a falar, rapidamente foram aparecendo sugestões de pontos-chave.

*Um ponto que apareceu foi a da atuação interdisciplinar, sem dúvida (P12).*

*Os próprios itens da norma precisam ser discutidos, capacitação, os requisitos de trabalho, os requisitos previstos na norma (P3).*

*Também, os quesitos de saúde, de avaliação de saúde: o exame periódico (P9).*

Definidos os pontos, foi feita uma rápida avaliação da atividade na qual a facilitadora questionou o que haviam achado desse primeiro momento, bem como do resultado do dia.

*Acho que ficou bom, foi produtivo, abrangeu bastante coisa esses pontos (P3).*

Após um agradecimento coletivo, todos foram novamente convidados a participarem das próximas etapas, agendando-se na ocasião a data do próximo encontro. A orientação foi a de realizarem leituras (estudo) e trazerem materiais, que subsidiassem o diálogo entre o grupo. Assim, os próximos Encontros subsequentes foram utilizados pelo grupo para as etapas de Teorização e Hipótese de solução – terceira e quarta etapas do Arco.

O objetivo de observação da realidade e levantamento de pontos-chave, realizado nesse primeiro encontro, foi atingido. As palavras são poucas para condensar a quantidade de ideias e pensamentos que emergiram no teor do diálogo entre o grupo. Sem dúvida, a proposta – que era apenas discutir o que se sabia sobre a norma – ultrapassou seu sentido inicial, no escopo do diálogo, apresentando-se uma riqueza de pontos de vista e olhares de aspectos que, inclusive, estão, indiretamente, envolvidos na NR-35.

Assim, cabe destacar que o diálogo é fomentador de reflexão e crescimento coletivo, já que supera os métodos convencionais de “treinamento engessado”, cuja perspectiva no âmbito empresarial, habitualmente não problematizador, seria descontextualizado, apolítico e que desvalorizaria a culturalidade e singularidade de cada trabalhador inserido no grupo.

## Segundo encontro

O segundo encontro aconteceu no dia 10/09/2013 e estiveram presentes dez participantes. Foi o momento de iniciar a próxima etapa do Arco de Magueres: a Teorização. Inicialmente, estava programado um momento exclusivamente dedicado a isso, mas as etapas passaram a se mesclar: ao mesmo tempo em que o grupo teorizava já discutia a realidade e destacava as hipóteses de solução. Assim, ocorreram as etapas de Teorização e Hipótese de solução de forma concomitante neste e nos próximos dois encontros.

O fato de os participantes serem conhecedores profundos da realidade em que estão inseridos contribuiu para essa velocidade de encontrarem soluções palpáveis, levando em conta todas as situações e fatores intervenientes. Isso também foi possível pela participação de vários profissionais

problematizando as diferentes situações, apresentando seus conhecimentos e fortalecendo uma enorme troca de conhecimentos.

O encontro iniciou com um resgate do momento anterior retomando-se como havia sido feita a atividade e os resultados alcançados. Assim, a etapa de Teorização foi contextualizada dentro do Arco. O grupo foi questionado sobre os materiais referentes à NR-35 a serem estudados, mas ninguém estudou ou levou material para aporte teórico.

Frente à negativa dos participantes, a facilitadora apresentou um material de estudo, preparado caso ocorresse essa situação, composto por canetas marca-texto, bloco de anotação e dois documentos: a norma NR-35 na íntegra e um manual de auxílio e interpretação da norma, intitulado “NR-35 Trabalho em Altura Comentada”. Trata-se de um instrumento “[...] que procura auxiliar na interpretação dessa NR, esclarecendo seus enunciados e, ainda, melhorar a percepção e o entendimento da gestão e das boas técnicas de segurança nos trabalhos em altura [...]”.<sup>9</sup>

Foi sugerida, naquele momento, a leitura em dupla do primeiro documento, no qual já se poderia ir assinalando os pontos mais interessantes, relevantes ou mesmo que não estivessem compreendendo. Na sequência, foi solicitado que fosse feita uma leitura coletiva, onde cada participante lia um item e o grupo ia discutindo. Para motivá-los à leitura e à discussão, a facilitadora buscou problematizar o conteúdo dentro da realidade vivenciada.

*Por que isso? A gente vai ver aqui, no contexto, que essa norma não foi escrita pela ou para a nossa empresa, ela não foi escrita para a nossa realidade, ela é generalista e que pode ser utilizada em toda e qualquer empresa, que caiba essa circunstância de trabalho em altura [...]. Então, o nosso objetivo, hoje, é conhecer de forma pormenorizada a norma e dialogar com os diferentes olhares, para que tenhamos um olhar da equipe (Facilitadora).*

Dessa forma, procedeu-se com a leitura dos itens, um a um. Abaixo de cada item no texto, havia um comentário explicativo e, de forma dinâmica, os tópicos iam sendo discutidos. As discussões eram contextualizadas e houve grande troca de conhecimentos e esclarecimentos de dúvidas que permeavam as questões do dia a dia do trabalho.

Haja vista que a responsabilidade da equipe de SST é justamente estabelecer as normativas e rotinas internas a serem seguidas pelos trabalhadores da área-fim (geração e transmissão de energia elétrica), há uma subentendida certeza de que todos compreendem bem os processos de trabalho de forma pormenorizada, o que é uma inverdade. Felizmente, o grupo, aparentemente, não se sentiu inibido para

perguntar, um ao outro, acerca das dúvidas que tinham, questionando inclusive rotinas que pareciam ‘básicas’. Isso fica fortemente demonstrado nas perguntas dos participantes ao longo da Teorização.

*Como é que funciona isso hoje? Colegas da segurança? [...] é aquele planejamento que a gente recebe de vez em quando cópia, né? Não, não [...] aquele é o planejamento, mas essa Permissão de Trabalho, o que seria isso? (P3).*

*Essa análise de risco é só em situações novas ou mesmo rotineira? (P9).*

É por esse motivo que no contexto dialógico, educadores e educandos fazem-se sujeitos do seu próprio processo, superam o “intelectualismo alienante, superando-se o autoritarismo do educador ‘bancário’, superando a falsa consciência de mundo”<sup>5:43</sup> e crescendo entre si mediatizados pelo diálogo. Não é preciso ter medo das dúvidas, não há vergonha em não saber, o momento é de partilha e de crescimento mútuo.

Após quase duas horas de dinâmica conversa, o grupo já estava começando a se mostrar cansado, diminuindo a participação efetiva nas discussões e então foi necessário encerrar as atividades naquele dia, convidando-os a retomarem em outro Encontro. Ao final, foi feita uma rápida avaliação de como havia sido a atividade naquele dia e todos acharam muito produtiva e esclarecedora, apesar de saírem cansados.

### Terceiro encontro

O terceiro encontro aconteceu no dia 11/10/2013 e estiveram presentes oito participantes. Como no segundo encontro, a facilitadora iniciou os trabalhos rememorando com o grupo as atividades anteriormente feitas e levou para visualização aquele primeiro mural de ideias, preparado no primeiro encontro, com objetivo de contextualizar aos que estiveram presentes nos momentos anteriores, bem como alinhar com os que não puderam estar participando antes. Durante essa fala inicial, foi solicitado ao grupo que relembassem os pontos que já haviam sido discutidos no Encontro anterior. Prontamente, o grupo manifestou-se e, a partir disso, já foi dada sequência, de modo natural, aos diálogos e às discussões.

*Dentro da nossa leitura, a gente já identificou algumas coisas, que vão ter que ser trabalhadas mais. Primeiro que a gente já discutiu várias coisas a fundo e foi elencando já algumas coisas, por exemplo, o roteiro da análise de risco (P12).*

*Queria complementar mais essa parte de treinamento, porque aquele outro dia eu tive que sair bem*



*na hora que estava sendo discutido. Li com mais calma a NR35 em relação aos treinamentos, que já estão sendo realizados. Eu estou vendo o seguinte: puxando para a realidade da empresa, porque aqui há dois momentos que falam de treinamento [...] (P7).*

A atividade seguiu como a anterior, com muitas trocas de conhecimento, esclarecimentos de dúvidas, alinhamento das questões pertinentes à norma e definições de possíveis soluções de problemas. Especialmente nessa ocasião, as partes da NR-35 que foram discutidas tratavam das questões pertinentes à saúde do trabalhador.

Como a maioria que estava presente atua nessa área, as discussões de cada ponto da norma foram mais longas e pormenorizadas. Assim, foi desvelada uma riqueza de detalhes acerca das rotinas a serem implementadas. Os diálogos foram extensos, com até três páginas de transcrição sobre um único item da norma, o que demonstra tal análise.

Ao final de aproximadamente 1h45min de conversa, o grupo começou a se mostrar disperso e dois participantes haviam deixado a sala por terem sido chamados aos seus postos de trabalho para resolverem demandas urgentes. Optou-se, então, por encerrar o terceiro Encontro, mesmo o grupo tendo discutido apenas 16 itens do documento, deixando-se para o próximo momento 47 itens pendentes. Os itens discutidos foram bastante produtivos e o grupo atingiu o seu limite naquele encontro, estavam cansados.

Foi questionado aos participantes sobre o documento que estava sendo discutindo: era demasiado extenso? Preferiam passar a discutir o primeiro documento só com a norma, sem os comentários? Mas houve uma negativa do grupo, pois consideraram que o texto que estava em discussão era rico e esclarecedor e tirava dúvidas de coisas específicas, que eram necessárias ao entendimento para posterior aplicabilidade da norma. Como havia sido previamente combinado com todos ao início da coleta de dados que havia uma liberdade para ter tantos encontros quanto fossem necessários de modo a completar os estudos da NR35, ponderaram que talvez mais dois momentos fossem suficientes para terminar essa etapa. O encontro foi finalizado a partir do agradecimento e o agendamento de nova data.

## Quarto encontro

O quarto encontro aconteceu no dia 06/11/2013 e estiveram presentes nove participantes. Como nas ocasiões anteriores, o encontro iniciou com

a facilitadora agradecendo a presença de todos e resgatando o que havia sido feito até ali e, mais uma vez, a exposição do mural de observação da realidade e os pontos-chave levantados pelo grupo no primeiro encontro. Foi solicitado ao grupo ajuda para resgatar o que já havia sido discutido nos momentos anteriores e, como antes, todos foram muito participativos.

Retomada a discussão da NR-35 de onde havia sido parada, houve uma surpresa: alguns dos pontos que, anteriormente, tinham sido debatidos um a um, agora apenas se fazia a leitura e ninguém queria comentar. Nos minutos iniciais o sentimento que pairava no grupo era de desmotivação para a atividade enquanto processo de trabalho, parecendo que os participantes estavam presentes mais para colaborar com a atividade de pesquisa.

A facilitadora, então, buscou alguma alternativa motivacional. Era preciso reimmergir na reflexão e houve o resgate de aspectos do dia a dia e o que já havia sido conquistado a partir das conversas anteriores.<sup>12</sup> Uma das questões que emergiu e que pode ser considerada justificativa para essa aparente desmotivação é o fato de que, na medida em que dialogavam e problematizavam as questões, percebiam que a norma seria de difícil e demorada aplicabilidade, que há muitos pontos específicos a serem destrinchados, que existe necessidade de debates e de decisões junto a outras áreas da empresa, que será, realmente, um grande desafio implementar a norma em sua totalidade. Isso é demonstrado em alguns diálogos ocorridos nesse encontro.

*Pelo que eu estou vendo, cada item é uma situação que a gente vai ter que analisar [...] (P3).*

*Tudo que a gente está discutindo aqui eu já estou deixando sinalizado, porque é tudo demanda para a gente ir discutindo e depois implementar. Cada uma é uma discussão (P12).*

O grupo estava tomando consciência do que é a NR-35 e da prática trabalhosa que seria a sua implementação. A desmotivação, na verdade, ocorreu pela tomada de consciência do próprio objeto de análise. “A decodificação é análise e consequente reconstituição da situação vivida [...]. O que antes era fechamento, pouco a pouco vai se abrindo; a consciência passa a escutar os apelos que a convocam sempre mais além de seus limites: faz-se crítica.”<sup>5:6</sup>

Ainda assim, houve uma rica discussão como nos momentos anteriores e, com muito diálogo, chegaram a uma série de definições acerca da melhor forma de aplicabilidade da norma para a realidade da empresa, com base no que já havia pronto e o que ainda precisava ser feito. Após 1h45m, foi



finalizada a teorização do documento e, então, foi proposto que, rapidamente, o grupo apontasse quais foram as Hipóteses de solução levantadas no dia.

Concluiu-se, então, a terceira e quarta etapa do Arco, nas quais o grupo tomou conhecimento da legislação que precisa ser cumprida, saber em que contexto ela foi construída/definida, quais os seus objetivos, instrumentalizando os participantes para uma reflexão dialógica. Foi, também, o momento de rediscutir as normas e rotinas institucionais da empresa, destrinchando-as ponto a ponto, compreendendo quais já estão contribuindo com a aplicação da NR-35 e, intermediados pelo diálogo e pela troca de conhecimentos, problematizarem e definirem as Hipóteses de soluções aos problemas encontrados.

A partir desse momento, pode-se dizer que houve um crescimento mútuo no que tange o objeto/tema de estudo do grupo, e, assim, foi possível construir propostas reais e viáveis para responder às demandas encontradas. Além disso, ficou claro que a etapa de Aplicação à realidade precisaria de discussões pormenorizadas em uma sequência de muitas reuniões da equipe, o que para essa pesquisa ficaria inviável acompanhar haja vista a questão cronológica.

### Quinto encontro

O quinto encontro aconteceu no dia 26/11/2013, com a presença de dez participantes. Tratou-se, pois, da etapa final da coleta de dados,

momento de obter o produto do processo de reflexão para aplicar à realidade institucional.

Infelizmente, para o presente estudo, não haveria possibilidade de acompanhar a Aplicação à realidade, haja vista o tempo que demanda o destrinchamento de cada ponto, que, certamente, levará meses para ser finalizado. Dessa forma, foi proposto, nesse último encontro, uma dinâmica de grupo para despertar a reflexão acerca de como será a etapa de Aplicação à realidade, na expectativa de contribuir com um encaminhamento das atividades e tentar evitar que o produto obtido até o momento torne-se apenas o resultado de pesquisa.

A facilitadora procedeu novamente resgatando o que havia sido discutido e tentando mostrar o rico e qualificado resultado obtido até ali. Em seguida, a equipe foi convidada a repensar sobre as Hipóteses de solução encontradas nas discussões anteriores.

Após diálogo em grupo, foram elaboradas e organizadas 20 Hipóteses de solução. Porém, em certo momento, o grupo resolveu começar a juntar itens por afinidade de assunto, para que fossem encaminhados em um único momento. Essa decisão foi tomada na medida em que percebiam a demanda de trabalho e refletiam sobre como executar as atividades e itens. Também passaram a classificar os itens como “alta, média e baixa prioridade”, no sentido de estabelecerem a ordem do que deveria ser feito antes, dada a quantidade de itens encontrados. Após uma hora de discussão, foi definida a distribuição de prioridades (Quadro 1).

### Quadro1 - Classificação das Hipóteses de solução por prioridade

Prioridade	Hipóteses de solução
Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificação dos empregados que executam atividade de risco</li> <li>- Atendimento de emergência; Plano de atendimento às emergências</li> <li>- Treinamento/capacitação: definição conteúdo, avaliação, reciclagens</li> <li>- Plano de execução de trabalhos em usina</li> <li>- Medidas de controle</li> <li>- Permissão de trabalho</li> <li>- Acompanhamento de segurança</li> <li>- Requisitos de saúde</li> </ul>
Média	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimento de gestão de trabalho em altura</li> <li>- Registro de informação, sistema informatizado</li> <li>- Análise de risco – elaborar roteiro, riscos do ambiente</li> <li>- Prontuário de saúde ocupacional único</li> <li>- Critérios e parâmetros para atividades em altura, direito de recusa</li> <li>- Listar acidentes típicos em altura</li> </ul>
Baixa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atestado médico para trabalho em altura estar disponível online</li> </ul>

Terminada essa atividade, a facilitadora agradeceu a participação de todos reforçando a importância do trabalho tanto para a pesquisa quanto

para as rotinas institucionais e fortalecendo a ideia da necessidade de continuidade do trabalho iniciado e da manutenção do constante diálogo na equipe.

Para concluir, foi proposta uma reflexão sobre a importância do desenvolvimento do presente trabalho e as consequências dele, estimulando o grupo a pensar na responsabilidade que lhes é atribuída enquanto equipe de SST, que é a de tomar decisões acerca de normas e rotinas que serão respeitadas por outros trabalhadores, mas que, por outro lado, são esperadas, pelos mesmos, pois compreendem que o trabalho da equipe de SST é para sua saúde e segurança, é para tomar conta das suas vidas.<sup>13</sup>

Também foi questionado sobre o que pensavam quanto às possibilidades de aplicação desse modelo de educação problematizadora no âmbito corporativo, e as respostas foram positivas, com elogios quanto ao processo dialógico, em que todos podem ser ouvidos e que os diferentes pontos de vista são valorizados, que os resultados são customizados e voltados às necessidades de melhorias do dia a dia.

A devolutiva dos participantes coaduna com resultados encontrados em outros estudos quando reflete a ideia de que ações de equipe no âmbito do trabalho são enriquecedoras quando pautadas em diálogos horizontais, que valorizem reflexões e práticas sobre o saber-fazer, orientando os atos das equipes à integralidade do cuidado e a transformações contínuas nos modelos e práticas adotados.<sup>14-16</sup>

Nesse quinto encontro, houve, então, o fechamento das atividades, no qual foram revistas, de forma coletiva e interdisciplinar, as ideias alternativas e possibilidades para implementação da NR-35 à luz das necessidades/possibilidades/realidade da empresa e de seus trabalhadores, e como resultado surgiu um esboço do que serão as ações, que deliberarão a rotina de trabalho em altura dos empregados da empresa.

## CONCLUSÃO

É possível, sim, realizar uma educação corporativa problematizadora. Quando se fala em 'educação corporativa', habitualmente, vem em mente uma imposição de regras dentro de uma cultura organizacional, descaracterizando os trabalhadores como pessoas singulares, subjetivas, complexas e críticas. Porém, o diálogo pode transformar relações e humanizar a vida no mundo do trabalho, sendo possível dialogar e construir alternativas em equipe.

Ao apresentar uma proposta de educação corporativa problematizadora, guiada pelo Método do Arco, não era possível, inicialmente, imaginar tamanha riqueza de resultados como o ocorrido, tanto para os participantes do estudo, quanto para o processo de trabalho, trabalhadores e empresa.

Analisando-se a questão econômica do processo, esse foi de baixíssimo ou nenhum custo para a empresa, já que não houve necessidade de se fazer contratação de consultores ou instrutores externos, o espaço físico utilizado era o próprio espaço de trabalho e o horário era o de trabalho, não houve necessidade de deslocamentos e custos com diárias, e a temática de discussão é de extrema relevância e importância no escopo do trabalho da equipe de SST e da empresa, com resultados potencialmente viáveis a serem instituídos no âmbito corporativo.

Aos participantes, é possível crer que a atividade desenvolvida propiciou um processo de construção de um conhecimento próprio, já que foram trabalhados elementos que fazem sentido aos participantes e que os colocaram numa posição ativa frente ao processo de trabalho, valorizando-os. Não precisaram passar por um processo de educação bancária, descontextualizada, na qual, posteriormente, teriam que repensar acerca das informações recebidas para construção de respostas, o que seria mais demorado e, possivelmente, não tão profundamente refletido. É um *upgrade* em termos de qualidade de respostas aos problemas.

Por fim, o estudo também contribui para o desenvolvimento da ciência da enfermagem uma vez que a enfermeira do trabalho, enquanto facilitadora de um processo educativo ocorrido com a equipe em que atua, fortalece seu papel na equipe, aplica conhecimentos científicos, contribui à empresa onde atua e reforça e aprimora estudos acerca de experiências de educação corporativa problematizadora.

Dessa forma, é genuíno afirmar que o processo de educação corporativa, quando em um contexto problematizador, traz ganhos potenciais a todos os envolvidos. A proposta mostrou-se fortemente viável no âmbito corporativo, trazendo soluções contextualizadas aos problemas encontrados, valorizando os profissionais e respondendo às necessidades da empresa, com baixo custo.

## REFERÊNCIAS

1. Carvalho LM. Educação corporativa e desempenho estratégico. Rev Adm FACES J [Internet]. 2014 [cited 2016 Jun 28]; 13(3):67-85. Available from: <http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/1941/1583>
2. Castillo JOC. Círculo virtuoso de la educación empresarial: una propuesta de modelo para el desarrollo de un tejido empresarial de calidad. Rev EAN [Internet]. 2008 [cited 2016 Jun 29]; 63:23-40. Available from: <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/view/439/433>

3. Castro CM, Eboli M. Universidade corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade. *RAE* [Internet]. 2013 [cited 2016 Jun 29]; 53(4):408-14. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v53n4/v53n4a08.pdf>
4. Freire P. Educação como prática de liberdade. Rio de Janeiro (RJ): Paz e Terra; 1967.
5. Freire P. Pedagogia do oprimido. 42ª ed. Rio de Janeiro (RJ): Paz e Terra; 2005.
6. Carbone PP. Gestão por competência e educação corporativa: caminhos para o desenvolvimento de competências. *Inclusão Social* [Internet]. 2013 [cited 2016 Jun 29]; 7(1):44-55. Available from: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1754/1960>
7. Gambetta M. Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. *Cuad. Investig. Educ* [Internet]. 2015 [cited 2016 Jul 13]; 6(2):71-88. Available from: <http://dx.doi.org/10.18861/cied.2015.6.2.37>
8. Berbel NAN, Gamboa SAS. A metodologia da problematização com o Arco de Maguerez. *Filosofia Educ* [Internet]. 2012 [cited 2016 Jul 21]; 3(2):264-86. Available from: <http://ojs.fe.unicamp.br/ged/index.php/rfe/article/view/2363/2635>
9. Ministério do Trabalho e do Emprego (BR). Secretaria de Inspeção do Trabalho. Norma Regulamentadora 35- Trabalho em Altura. Brasília (DF): MTE; 2013.
10. Silva AH, Fossá MIT. Análise de conteúdo: exemplos de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualitas Rev Eletrônica* [Internet]. 2015 [cited 2016 Jul 21]; 17(1):1-14. Available from: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>
11. Pires MRGM, Guillem D, Göttems LBD. Jogo (IN) DICA-SUS: estratégia lúdica na aprendizagem sobre o Sistema Único de Saúde. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2013 [cited 2016 Jul 21]; 22(2):379-88. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v22n2/v22n2a14.pdf>
12. Amestoy SC, Backes VMS, Thofehrn MB, Martini JG, Meirelles BHS, Trindade LL. Percepção dos enfermeiros sobre o processo de ensino-aprendizagem da liderança. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2013 [cited 2016 Jul 21]; 22(2):468-75. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v22n2/v22n2a24.pdf>
13. Landsbergis PA, Grzywacz JG, LaMontagne AD. Work Organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American J Ind Med* [Internet]. 2014 [cited 2016 Jul 21]. 57: 495-515. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.22126/pdf>
14. Pazos AJB, Ruiz BC. Universidades corporativas: ¿un actor emergente en la educación superior en España? *RUSC* [Internet]. 2013 [cited 2016 Jun 29]; 10(2):20-36. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4627710>
15. Amorim ACCLA, Assis MMA, Santos AM dos, Jorge MSB, Servo MLS. Práticas da equipe de saúde da família: orientadoras do acesso aos serviços de saúde? *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2014 [cited 2016 Jun 29]; 23(4):1077-86. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n4/pt\\_0104-0707-tce-23-04-01077.pdf](http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n4/pt_0104-0707-tce-23-04-01077.pdf)
16. Backes DS, Lunardi Filho WD, Lunardi VL. A construção de um processo interdisciplinar de humanização à luz de Freire. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2005 [cited 2016 Jun 29]; 4(3):427-34. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v14n3/v14n3a15.pdf>