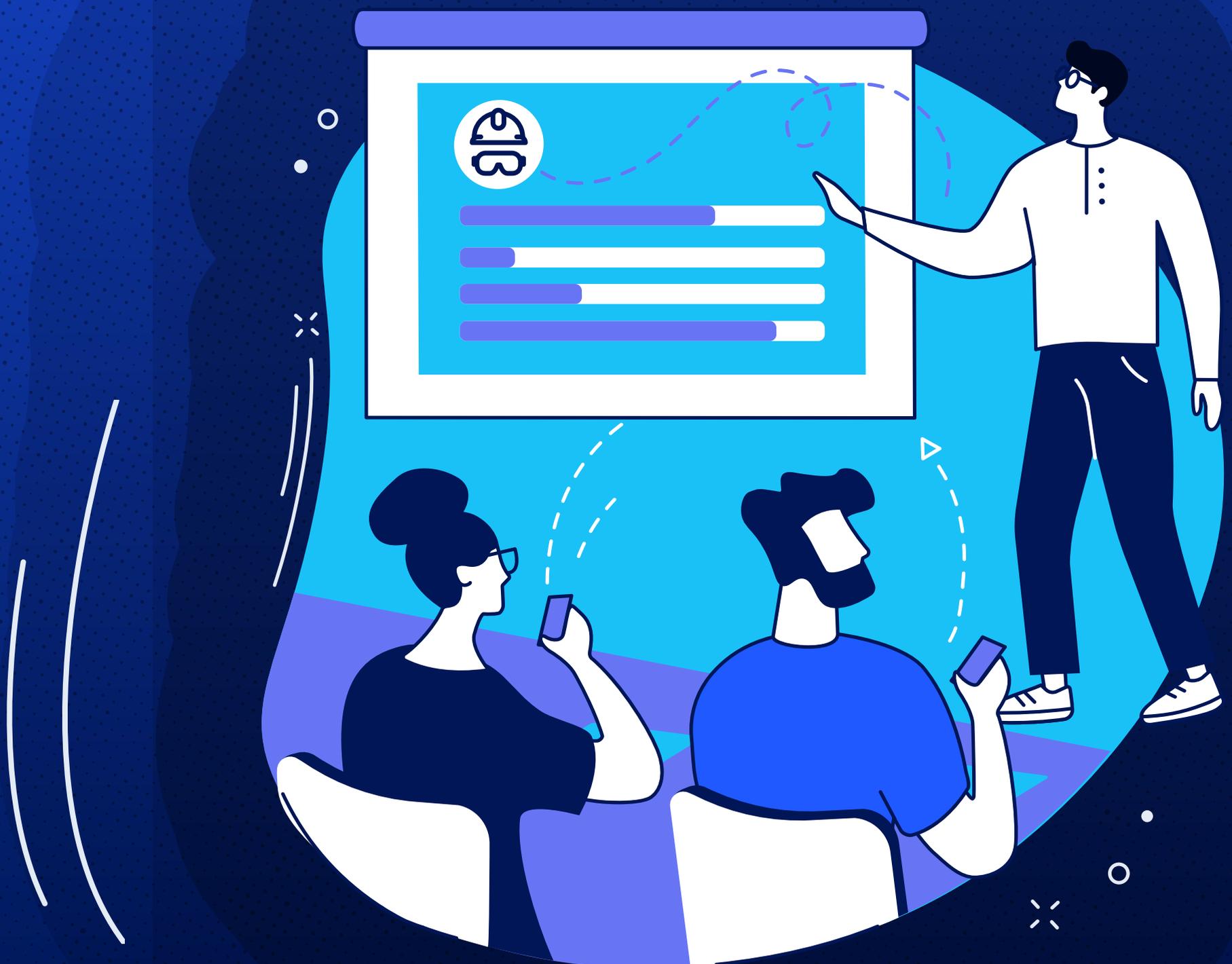




# Treinamento de trabalhadores na cadeia de suprimentos:

UM GUIA COMPLETO





# Introdução

O treinamento dos trabalhadores é um dos pilares de um gerenciamento de risco eficaz em qualquer organização. Isso garante que os funcionários possuam as habilidades e conhecimentos necessários para desempenhar suas funções com segurança e eficiência.

Muitas empresas consideram apenas seus funcionários diretos ao oferecer treinamento, mas trabalhadores temporários e terceirizados também devem ser incluídos. Todo trabalhador que atua nas dependências da empresa ou no local de trabalho deve receber o treinamento adequado, e a responsabilidade pela aplicação desse padrão de treinamento recai sobre a empresa contratante.

Porém, treinar mão de obra temporária apresenta grandes desafios. Diferentemente dos funcionários diretos, esses trabalhadores geralmente têm um tempo de integração limitado. Mesmo assim, são encarregados de tarefas complexas que exigem conhecimento aprofundado sobre políticas da empresa, uso de equipamentos e medidas de prevenção de perigos. A falta de treinamento adequado compromete a segurança desses trabalhadores, de seus colegas, da empresa e de toda a cadeia de suprimentos.

O treinamento dos trabalhadores da cadeia de suprimentos não é apenas um requisito de conformidade, mas um componente crucial para o gerenciamento de riscos e o sucesso operacional. As consequências de um treinamento inadequado podem ser graves, incluindo acidentes de trabalho, interrupções operacionais, responsabilidades legais, penalidades por não conformidade e danos à reputação da empresa.

Este guia explora as complexidades do treinamento de trabalhadores nas cadeias de suprimentos, identificando os principais riscos, desafios e as práticas recomendadas para organizações que buscam aprimorar a segurança e a conformidade. Ao entender esses elementos e adotar abordagens estratégicas de treinamento, as empresas protegem seus colaboradores, aumentam a eficiência, reduzem responsabilidades e fortalecem a resiliência da cadeia de suprimentos.

Seção um:

# As complexidades do treinamento de trabalhadores em cadeias de suprimentos

## O treinamento de trabalhadores temporários é essencial

Embora tenham funções temporárias, desempenham trabalhos tão complexos quanto funcionários diretos, exigindo o mesmo nível de domínio sobre as políticas da empresa, equipamentos e protocolos de segurança. Sem treinamento adequado, esses trabalhadores podem representar riscos graves para si mesmos, para outras pessoas no local de trabalho e para o andamento geral das operações. Esses riscos incluem acidentes, lesões, interrupções operacionais, responsabilidades legais e atrasos em projetos.

Atitudes ou comportamentos imprudentes por parte de trabalhadores são uma ameaça à segurança de todos no local de trabalho, podendo ocasionar lesões graves ou fatalidades. Esses cenários trágicos também podem trazer uma série de consequências, como processos trabalhistas, multas regulatórias, danos reputacionais, falha em equipamentos, atrasos em projetos, e interrupção operacional para a empresa contratante.

## Termos-chave relacionados ao treinamento de trabalhadores

A seguir, termos essenciais relacionados ao treinamento dos trabalhadores:

### Treinamento por competências

Treinamento voltado para o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos específicos para determinadas funções ou tarefas, garantindo que o trabalhador tenha as competências necessárias para desempenhar seu trabalho com eficácia.

### Treinamento de conformidade

Treinamento com foco em garantir que os funcionários compreendam e sigam normativas legais, regulatórias e internas relacionadas a ética, segurança e conduta no local de trabalho.

### Treinamento em segurança

Instrução sobre práticas, conhecimentos e procedimentos para garantir a segurança e reduzir o risco de acidentes no trabalho.

### Sistema de gerenciamento de aprendizagem (LMS)

Plataforma digital usada para criar, administrar e monitorar os programas de treinamento dos funcionários, simplificando o gerenciamento dos treinamentos e garantindo acesso fácil ao material.

### Análise de necessidades de treinamento

Processo usado para identificar lacunas nas habilidades e nos conhecimentos dos trabalhadores, garantindo que o treinamento seja direcionado, relevante e eficaz.

### Matriz de treinamento

Ferramenta que define os treinamentos obrigatórios e sua periodicidade para diferentes funções, ajudando a organizar os esforços do programa de capacitação.

### Treinamento de integração ou onboarding

Treinamento inicial oferecido a novos trabalhadores temporários para que aprendam as políticas da empresa, os protocolos de segurança, as expectativas e as atribuições.

## Funções e responsabilidades no treinamento dos trabalhadores

Diversas partes interessadas em uma organização contribuem para um programa eficaz de treinamento para colaboradores, tanto para funcionários diretos quanto para prestadores de serviços ou trabalhadores temporários. Embora os departamentos e cargos específicos possam variar dependendo da organização, cinco funções são comumente desempenhadas.

### Liderança executiva

Como em todas as iniciativas de gerenciamento de risco e segurança, programas eficazes de treinamento de trabalhadores devem começar com o engajamento da liderança executiva. A segurança de funcionários e trabalhadores contratados deve fazer parte da cultura e das expectativas da empresa; caso contrário, os programas de treinamento podem não ser priorizados.

### Contratação/Aquisição

- **Função:** gerenciar os processos de contratação, verificação e integração de fornecedores e prestadores de serviços.
- **Responsabilidades:** encontrar empresas/trabalhadores qualificados, verificar credenciais e qualificações de treinamento, e integrar os trabalhadores temporários.
- **Responsáveis:** geralmente, Recursos Humanos (RH) e/ou Aquisição.

### Administradores e responsáveis pelo treinamento

- **Função:** elaborar, implementar, monitorar e avaliar todos os programas de treinamento dos trabalhadores.
- **Responsabilidades:** desenvolver materiais de treinamento, coordenar sessões de treinamento, alinhar o treinamento com padrões da empresa e regulamentações do setor, e garantir que todos os trabalhadores atinjam os níveis de competência exigidos.
- **Responsável:** essa função pode ser assumida por diferentes departamentos ou de forma colaborativa, incluindo RH, gerentes de treinamento, especialistas em segurança e saúde, profissionais de QHSE e diretores de conformidade.

### Supervisores

- **Função:** monitorar o desempenho dos trabalhadores e garantir a aplicação dos treinamentos.
- **Responsabilidades:** supervisionar as atividades diárias dos trabalhadores, aplicar os padrões e procedimentos de segurança, avaliar a eficácia do treinamento e oferecer treinamento adicional conforme necessário
- **Responsáveis:** encarregados pela supervisão dos trabalhadores temporários para a empresa contratante, como gerentes de projeto, gerentes de local e/ou supervisores de prestadores de serviços.

### Trabalhadores

Por fim, os trabalhadores são responsáveis por participar ativamente dos programas de treinamento, seguir os protocolos de segurança e aplicar o conhecimento adquirido em sua rotina de trabalho.

## Desafios comuns no treinamento de trabalhadores

Elaborar, gerenciar, executar e supervisionar o treinamento dos trabalhadores temporários é uma tarefa complexa que naturalmente envolve diversos desafios e riscos.

### Desafios de conformidade

O treinamento dos trabalhadores deve atender a diversas regulamentações e padrões do setor, e garantir que o programa esteja em conformidade com esses requisitos pode ser um processo complexo e demorado. A não conformidade pode resultar em penalidades legais, multas e aumento da responsabilidade para a empresa contratante.

### Estilos de aprendizagem e princípios de educação para adultos

Pesquisas mostram que adultos aprendem de forma diferente das crianças<sup>2</sup>, o que significa que um treinamento eficaz deve considerar princípios específicos de aprendizagem para adultos. Alguns exemplos incluem o fato de que adultos preferem aprender na prática, precisam compreender a relevância do treinamento e valorizam a autonomia em seu desenvolvimento. Além disso, pessoas diferentes aprendem de maneiras distintas, seja de forma visual (com textos e diagramas), auditiva (com instrução verbal) ou por meio de treinamentos práticos. Os programas de treinamento devem oferecer opções diversificadas e incorporar os princípios da educação voltada para adultos a fim de garantir eficácia para todos os trabalhadores.

### Qualidade e consistência

A variabilidade na qualidade ou frequência do treinamento entre diferentes departamentos, tipos de colaboradores (empregados versus trabalhadores temporários), locais de trabalho, idiomas ou turnos pode levar a níveis de competência desiguais entre os profissionais. Sem qualidade e frequência de treinamento consistentes, os riscos de acidentes, erros ou ineficiências operacionais aumentam.

### Limitações de tempo e recursos

Equilibrar a alocação de tempo, orçamento e recursos humanos para programas de treinamento pode ser um desafio para qualquer organização. Além disso, a empresa deve estar disposta a dedicar o tempo necessário para treinar os trabalhadores, ciente de que o investimento em segurança justifica a retirada temporária desses colaboradores de suas funções para a realização dos treinamentos. A falta de recursos adequados para treinamento ou a baixa priorização dessa atividade podem impactar significativamente o desempenho, a segurança e a conformidade dos trabalhadores.

### Retenção e engajamento

Para que o treinamento seja eficaz, os participantes devem estar engajados com o conteúdo e expostos a ele por tempo suficiente para garantir um aprendizado duradouro. Os líderes de treinamento enfrentam o desafio de tornar os programas mais relevantes e envolventes para os trabalhadores, a fim de promover a retenção do aprendizado. A cadência e a frequência são fatores-chave para obter bons resultados no treinamento. Por exemplo, uma única sessão de treinamento pode não ser suficiente para ensinar uma habilidade ou um protocolo específico, especialmente se o trabalhador raramente enfrenta o perigo em questão. Por outro lado, os trabalhadores também devem ser lembrados dos procedimentos adequados em tarefas repetitivas, de forma que a familiaridade com a tarefa não os leve a tomar atalhos perigosos.

## **Avaliação e melhoria contínuas**

Os programas de treinamento nunca estão concluídos. Locais de trabalho, regulamentos, normas de conformidade de clientes e práticas recomendadas do setor frequentemente mudam, o que significa que os materiais de treinamento devem ser constantemente atualizados para fornecer as informações corretas aos trabalhadores. O treinamento também precisa ser avaliado de forma contínua para garantir que seja o mais eficaz possível, exigindo avaliação e aprimoramento regulares.

## **O treinamento de trabalhadores temporários é fundamental, mas não é uma tarefa fácil**

O treinamento de trabalhadores temporários é essencial para a segurança geral no ambiente de trabalho e para a eficiência operacional. Os riscos de um treinamento inadequado são expressivos, desde responsabilidades legais até acidentes de trabalho graves e interrupções operacionais. Criar um programa eficaz de treinamento para trabalhadores temporários envolve várias partes interessadas, que devem superar diversos desafios e riscos.



Seção dois:

# Riscos do treinamento de trabalhadores na cadeia de suprimentos

Criar e manter um programa de treinamento eficaz para trabalhadores temporários exige compreensão dos principais riscos, de seus possíveis impactos e estratégias para mitigá-los.



### Risco n.º 1: treinamento incompleto ou inconsistente

Um programa de treinamento para trabalhadores temporários visa garantir que todos os trabalhadores sejam treinados de maneira consistente e adequada para realizar suas tarefas, seguindo protocolos de segurança e neutralizando perigos. O treinamento incompleto ocorre quando os funcionários não recebem todas as informações ou habilidades necessárias para suas funções. Esse risco pode se manifestar de várias maneiras, incluindo:

- Lacunas no programa de treinamento, como abordagem insuficiente de temas importantes
- Métodos ou conteúdos de treinamento inconsistentes entre departamentos, locais ou regiões, resultando em níveis desiguais de habilidades entre os trabalhadores
- Treinamento que não é adaptado a funções, tarefas e/ou locais específicos
- Trabalhadores que não realizam todo o treinamento designado

Independentemente do motivo, um treinamento insuficiente ou inconsistente cria um ambiente de trabalho perigoso, onde os trabalhadores estão mais propensos a cometer erros ou adotar práticas de trabalho inseguras devido à falta de conhecimentos ou habilidades. Mesmo um único trabalhador mal treinado representa um risco para todos os outros no local de trabalho.

### Estratégias de mitigação:

- **Realize avaliações detalhadas de necessidades:** avalie regularmente as necessidades de treinamento de diferentes funções e atualize o programa de treinamento para cobrir todas as áreas essenciais.
- **Desenvolva módulos de treinamento abrangentes:** garanta que os materiais de treinamento sejam completos e cubram todos os aspectos necessários do trabalho, incluindo as particularidades do setor, o local de trabalho, a localização geográfica ou a tarefa.
- **Implemente avaliações de acompanhamento:** utilize testes e avaliações para verificar se os funcionários entenderam o conteúdo do treinamento e compare a eficácia entre regiões e locais.



## Risco nº 2: conteúdo de treinamento desatualizado

Conteúdo de treinamento desatualizado refere-se a materiais de treinamento que não são mais relevantes devido a mudanças no local de trabalho ou em regulamentações, tecnologia ou práticas do setor. A falta de recursos geralmente representa um risco, podendo fazer com que os funcionários trabalhem com informações obsoletas ou incorretas.

Além de se manter atualizado sobre regulamentações, práticas ou perigos em constante mudança, também é importante avaliar continuamente os programas de treinamento e melhorá-los ao longo do tempo. Os melhores programas de treinamento são aprimorados com o tempo, medindo a eficácia e o sucesso de diferentes métodos e conteúdos de treinamento.

As consequências de um conteúdo de treinamento desatualizado podem incluir a não conformidade regulatória, o aumento da responsabilidade, a redução da eficácia do treinamento e trabalhadores treinados de maneira inadequada.

### Estratégias de mitigação:

- **Revise e atualize periodicamente os materiais de treinamento:** programe revisões periódicas para garantir que o conteúdo do treinamento esteja atualizado e relevante.
- **Acompanhe as mudanças no setor:** monitore os desenvolvimentos e as mudanças regulatórias do setor para atualizar os programas de treinamento conforme necessário.
- **Colabore com especialistas no assunto:** trabalhe com especialistas para garantir que o conteúdo dos treinamentos reflita as práticas recomendadas e os padrões mais recentes.
- **Revise e reitere continuamente:** use o feedback e as avaliações dos trabalhadores para determinar o que está funcionando e o que não está, a fim de sempre melhorar o programa de treinamento.



### Risco nº 3: baixo engajamento e participação

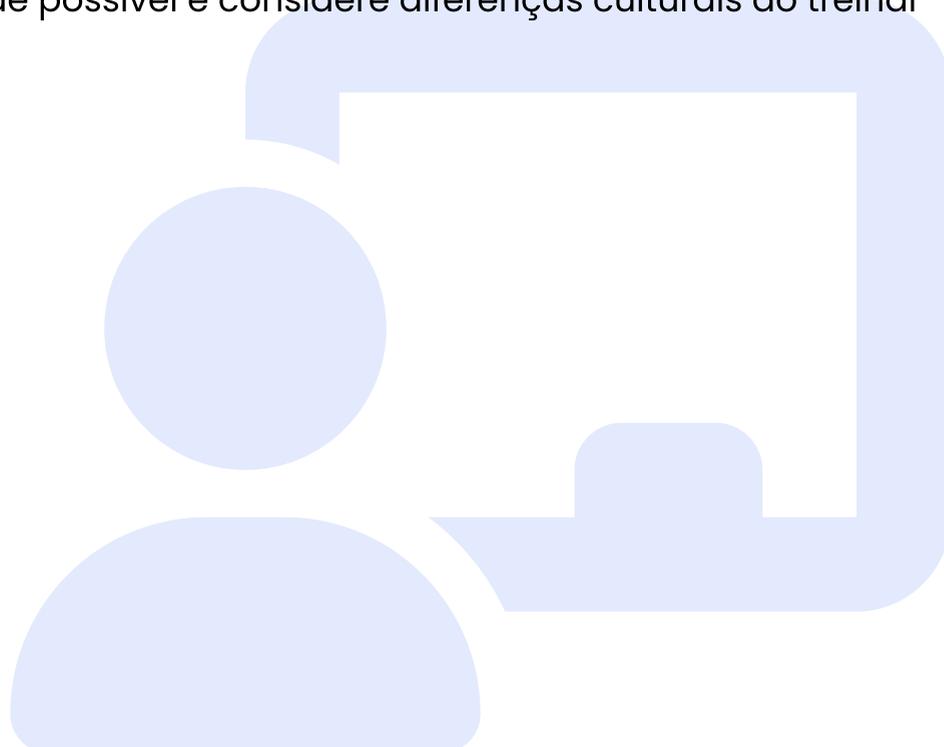
O baixo engajamento ocorre quando os funcionários não estão ativamente envolvidos no processo de treinamento ou não participam completamente do treinamento obrigatório. Isso pode acontecer devido a diversos fatores, incluindo:

- Conteúdo desinteressante ou aparentemente irrelevante
- Métodos de apresentação ultrapassados ou ineficazes que não consideram a existência de diferentes estilos de aprendizagem nem os princípios de educação para adultos
- Barreiras linguísticas ou culturais
- Falta de interesse ou motivação por parte dos trabalhadores, o que gera baixo engajamento ou participação

Prestadores de serviços ou trabalhadores temporários podem ter maior probabilidade de falta de engajamento ou interesse no treinamento obrigatório, pois não estão diretamente vinculados ao seu empregador principal.

#### Estratégias de mitigação:

- **Utilize métodos interativos de treinamento:** incorpore simulações, dramatizações e atividades práticas para tornar o treinamento mais envolvente. Os adultos aprendem melhor com experiências práticas e quando entendem claramente como o treinamento se aplica ao seu trabalho.
- **Solicite feedback:** ouça o feedback dos trabalhadores sobre o conteúdo e os métodos de apresentação do treinamento para identificar áreas de melhoria.
- **Incentive a participação:** ofereça recompensas ou reconhecimento para participação ativa e conclusão dos programas de treinamento.
- **Trabalhe com prestadores de serviços e fornecedores:** colabore com seus prestadores de serviços e fornecedores para garantir que eles compreendam os requisitos de treinamento para seus trabalhadores. Se a empresa entender que o treinamento é indispensável para trabalhar com você, poderá motivar seus funcionários a cumprir as exigências.
- **Elimine barreiras linguísticas:** ofereça o conteúdo do treinamento no idioma nativo dos trabalhadores sempre que possível e considere diferenças culturais ao treinar em diferentes regiões.





#### Risco nº 4: Avaliação e acompanhamento inadequados

A mera implementação de um programa de treinamento não é suficiente se ele não gerar os resultados desejados. Sem uma avaliação adequada, é difícil identificar se o treinamento atingiu seus objetivos e é impossível realizar melhorias no programa com base em dados.

A avaliação inadequada pode ser causada pela falta de recursos ou por lacunas tecnológicas, como um sistema de gerenciamento de aprendizagem desatualizado (ou inexistente). Um programa pode até incluir alguns métodos de avaliação, mas não ter uma abordagem abrangente que meça a retenção e o impacto no longo prazo.

#### Estratégias de mitigação:

- **Implemente ferramentas de avaliação:** utilize avaliações, pesquisas e métricas de desempenho para avaliar a eficácia do treinamento, tanto logo após sua realização quanto ao longo do tempo para garantir a retenção.
- **Realize acompanhamentos regulares:** agende sessões de acompanhamento para analisar os resultados do treinamento e abordar eventuais problemas ou lacunas.
- **Analise os dados do treinamento:** use dados e análises para medir o impacto do treinamento no trabalho e identificar áreas para melhorias.



## Risco n.º 5: conformidade e regulamentações

Os riscos relacionados à conformidade e à regulamentação surgem quando os programas de treinamento não estão alinhados com os requisitos legais e do setor. A maioria dos países possui um órgão regulador que governa a saúde e a segurança ocupacional (como a OSHA<sup>3</sup> nos Estados Unidos ou a EU-OSHA<sup>4</sup> na União Europeia), e há regras rigorosas sobre como as empresas devem garantir a segurança no local de trabalho para todos os trabalhadores, sejam eles empregados diretos ou prestadores de serviços.

Muitos setores também exigem certificações ou treinamentos específicos, como os regulamentados pela Organização Internacional de Normalização (ISO)<sup>5</sup>. O não cumprimento dos requisitos governamentais ou do setor pode resultar em penalidades legais, aumento da responsabilidade, interrupções operacionais e danos à reputação.

### **Estratégias de mitigação:**

Acompanhe as atualizações sobre os regulamentos: fique por dentro das leis e regulamentações relevantes que afetam os requisitos de treinamento.

Garanta a conformidade: desenvolva programas de treinamento que atendam a todos os padrões legais e regulatórios.

Documente os esforços de conformidade: mantenha registros detalhados das atividades de treinamento e esforços de conformidade para fins de auditoria.





## Risco n.º 6: complacência dos trabalhadores

O último risco que vamos analisar é a complacência dos trabalhadores, que ocorre quando eles se tornam excessivamente confiantes ou acomodados com tarefas repetitivas. Isso pode fazer com que ignorem protocolos de segurança, adotem atalhos perigosos ou fiquem menos atentos aos riscos.

Mesmo tendo recebido treinamento sobre procedimentos adequados e protocolos de segurança, é fácil para o trabalhador cair em uma rotina confortável e acabar se afastando dessas práticas com o tempo, à medida que ganha confiança. Essa mentalidade pode ser extremamente perigosa no ambiente de trabalho e causar acidentes e lesões.

### Estratégias de mitigação:

- **Ofereça treinamentos de atualização:** agende treinamentos de atualização regulares para os trabalhadores sobre segurança e habilidades, para reforçar os protocolos de segurança e os procedimentos corretos.
- **Enfatize a responsabilidade:** crie uma cultura onde a segurança seja uma responsabilidade de todos e onde os trabalhadores se cobrem mutuamente.
- **Incentive a notificação de quase acidentes:** para promover a conscientização ativa sobre riscos e oferecer treinamentos adicionais para lidar com esses perigos, incentive todos os trabalhadores a relatar quase acidentes ou possíveis perigos, sem medo de represálias.

## Conheça os riscos para maximizar a efetividade do treinamento

O treinamento de trabalhadores é um aspecto fundamental do gerenciamento de riscos, mas apresenta seus próprios desafios e riscos. Ao compreender esses riscos específicos e implementar estratégias eficazes de mitigação, as organizações podem aprimorar seus programas de treinamento, garantir a conformidade e promover uma força de trabalho mais segura e capacitada. Priorize métodos de treinamento abrangentes, atualizados e envolventes para lidar com esses riscos e alcançar seus objetivos de treinamento.

Seção três:

# Seis práticas recomendadas para gerenciar riscos no treinamento de trabalhadores

Os programas de treinamento de trabalhadores mais eficazes incorporam práticas recomendadas do setor, que vão desde o apoio da alta liderança até métodos de treinamento flexíveis e avaliações regulares.

## 1. Defina o tom a partir da liderança

O sucesso de qualquer programa de treinamento de trabalhadores começa com o comprometimento da liderança. Para ser eficaz, um programa de treinamento de trabalhadores exige recursos significativos e uma mentalidade organizacional voltada para a segurança. Sem o apoio da alta administração, as iniciativas de treinamento frequentemente carecem do suporte e dos recursos necessários para prosperar. Esse envolvimento garante que os programas sejam valorizados, priorizados e devidamente financiados em toda a organização.

O papel da liderança vai além da simples aprovação de orçamentos para treinamentos. A empresa precisa fomentar uma cultura de segurança, responsabilidade e conscientização sobre riscos. Os trabalhadores devem se sentir à vontade para relatar riscos, preocupações com a segurança e incidentes, sem medo de represálias. A liderança deve reforçar essa cultura, demonstrando que a segurança é um valor essencial e que relatar preocupações é algo incentivado, não punível.

Para garantir isso, os protocolos de segurança devem ser inegociáveis, e todos os trabalhadores devem utilizar equipamentos de proteção individual (EPIs) sempre que necessário. Ao estabelecer essa cultura de cima para baixo, toda a organização estará alinhada com a importância do treinamento de trabalhadores como uma ferramenta fundamental de gerenciamento de risco.

Essa expectativa deve ser comunicada antecipadamente ao contratar trabalhadores temporários e a parceria deve ser condicionada à conclusão do treinamento obrigatório e ao cumprimento de todos os protocolos de segurança.



## 2. Desenvolva um plano de treinamento completo e personalizado

Um programa de treinamento completo começa com um plano estruturado e bem definido. Esse plano deve detalhar os requisitos específicos de treinamento para cada função, garantindo que tanto funcionários quanto trabalhadores temporários estejam preparados para desempenhar suas atividades com segurança. Um treinamento completo cobre competências essenciais, protocolos de segurança e exigências de conformidade.

Além disso, o plano deve considerar particularidades do local de trabalho, como normas regionais e perigos específicos de cada setor ou operação. Por exemplo, trabalhadores temporários em uma indústria química precisarão de um treinamento especializado para lidar com materiais perigosos, diferente de profissionais da manufatura em geral.

É importante reforçar que o treinamento não pode ser um evento isolado. Cursos de atualização devem ser incorporados para reforçar conhecimentos e habilidades ao longo do tempo. Os trabalhadores retêm melhor informações de segurança importantes quando são lembrados periodicamente, principalmente sobre perigos que enfrentam com pouca frequência.

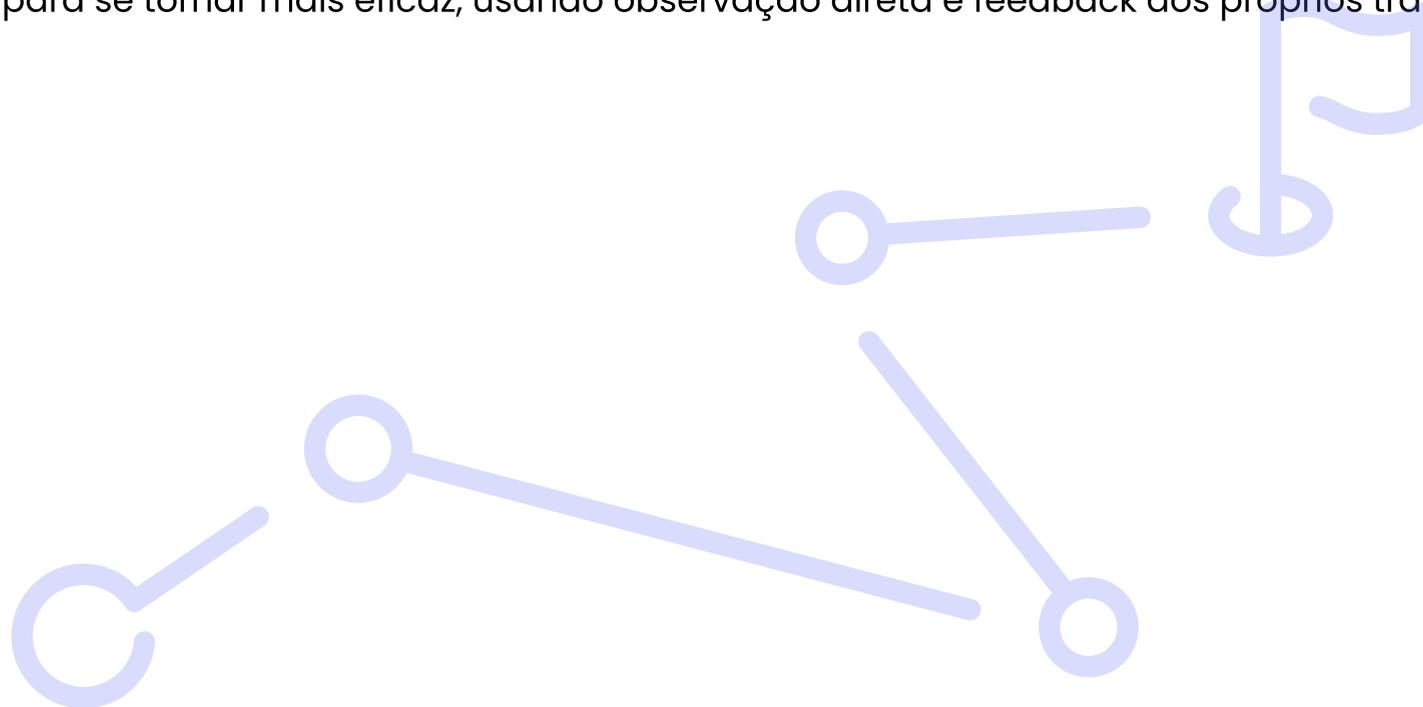
Para minimizar os riscos, as avaliações devem ser aplicadas após cada treinamento para verificar a compreensão do conteúdo. Definir um cronograma claro e estruturado para cursos de atualização e testes ajudará a manter a segurança como prioridade para todos os trabalhadores.

## 3. Audite e atualize regularmente os materiais de treinamento

Um dos maiores riscos para a segurança dos trabalhadores é o uso de materiais de treinamento desatualizados. Se o conteúdo não acompanhar as mudanças nas regulamentações, condições do local de trabalho ou melhores práticas do setor, os trabalhadores podem não estar preparados para os riscos que enfrentam. Isso é especialmente crítico em setores onde as regulamentações e práticas recomendadas evoluem rapidamente, como construção civil, saúde e energia.

É essencial programar revisões periódicas dos materiais de treinamento para garantir sua relevância e precisão. Qualquer mudança nas regulamentações, normas do setor ou condições operacionais deve resultar em atualizações imediatas no conteúdo. Por exemplo, se uma nova tecnologia for implementada no local de trabalho, os trabalhadores devem ser treinados para utilizá-la com segurança.

Além disso, o treinamento deve ser revisado e atualizado regularmente com base no desempenho de segurança dos trabalhadores. Se um programa não estiver alcançando os resultados desejados, ele deve ser ajustado para se tornar mais eficaz, usando observação direta e feedback dos próprios trabalhadores.



## 4. Implemente métodos de treinamento interativos

O engajamento dos trabalhadores é um dos pilares do sucesso do treinamento. Métodos interativos ajudam a manter a atenção dos trabalhadores e aumentam a retenção do conteúdo. Simulações, dramatizações e atividades práticas são muito mais eficazes do que palestras ou leituras, especialmente para adultos.

Os princípios de aprendizagem para adultos mostram que eles aprendem melhor na prática e que o treinamento precisa ser relevante para suas funções. Por exemplo, apresentar aos trabalhadores situações reais que podem enfrentar no trabalho e permitir que pratiquem em um ambiente controlado ajuda na retenção dos conhecimentos.

A flexibilidade nos métodos de treinamento também é essencial. As pessoas aprendem de maneiras diferentes – algumas são aprendizes visuais, outras aprendem melhor ouvindo, e algumas preferem experiências práticas. As empresas devem oferecer diversos formatos de treinamento para atender a esses diferentes estilos de aprendizagem. Por exemplo, demonstrações em vídeo podem ser eficazes para aprendizes visuais, enquanto exercícios práticos podem envolver melhor os aprendizes cinestésicos.

As barreiras linguísticas também podem comprometer a eficácia do treinamento, especialmente com trabalhadores temporários que falam diferentes idiomas. Oferecer treinamento em vários idiomas e considerar diferenças culturais garantirá que todos os trabalhadores possam participar plenamente do processo de treinamento.

## 5. Avalie e monitore a efetividade do treinamento

Mesmo um programa de treinamento bem planejado pode falhar se sua efetividade não for monitorada constantemente. É essencial verificar se os programas de treinamento atingem seus objetivos por meio de avaliações, feedback dos trabalhadores e métricas de desempenho.

Mecanismos de feedback rápido, como questionários ou testes práticos de habilidades logo após as sessões de treinamento, podem garantir que os trabalhadores compreendam o material e oferecer uma oportunidade imediata de reforço, se necessário. As avaliações também devem continuar após o treinamento, por meio de acompanhamentos periódicos, para monitorar a retenção de longo prazo e a aplicação das habilidades no trabalho.

O acompanhamento dos resultados do treinamento também pode ajudar a identificar lacunas no programa. Se determinadas equipes ou locais apresentam baixo desempenho em segurança ou conformidade, isso pode indicar lacunas de treinamento. Comparar periodicamente os resultados entre diferentes regiões ou departamentos pode revelar onde são necessários ajustes e mais treinamentos.



## 6. Aproveite a tecnologia para otimizar o treinamento

A tecnologia desempenha um papel essencial nos programas de treinamento modernos. Os sistemas de gerenciamento de aprendizagem (LMS)<sup>7</sup> podem facilitar a realização e o acompanhamento do treinamento, especialmente para grandes empresas com forças de trabalho diversificadas. Um LMS centraliza o conteúdo do treinamento, tornando-o mais acessível para os trabalhadores, particularmente para prestadores de serviços contratados que podem não estar presentes no local diariamente.

Um LMS também permite que as empresas acompanhem o progresso dos trabalhadores e gerenciem os registros de treinamento com mais eficiência. Esses sistemas documentam automaticamente se um trabalhador concluiu o treinamento exigido e ajudam a garantir a conformidade com as regulamentações, mantendo um registro digital do histórico de treinamento.

Com todos os dados em um único local, torna-se muito mais fácil avaliar a eficácia do treinamento, comparar o desempenho entre diferentes unidades e identificar tendências. Além disso, os administradores do treinamento podem fornecer rapidamente o conteúdo mais atualizado aos trabalhadores, mesmo que remotamente, se necessário.

### Uma abordagem proativa para os riscos no treinamento de trabalhadores

Gerenciar riscos no treinamento de trabalhadores envolve mais do que apenas cumprir requisitos regulatórios. Trata-se de criar um programa de treinamento proativo e dinâmico que prepare tanto os funcionários quanto os trabalhadores temporários para os riscos reais que enfrentam. Com o comprometimento da liderança, o desenvolvimento de planos de treinamento abrangentes, a atualização regular do conteúdo, a implementação de métodos envolventes e o aproveitamento da tecnologia, as organizações podem reduzir significativamente os riscos por meio de programas proativos de treinamento de trabalhadores, ao mesmo tempo em que melhoram a segurança e a eficiência.

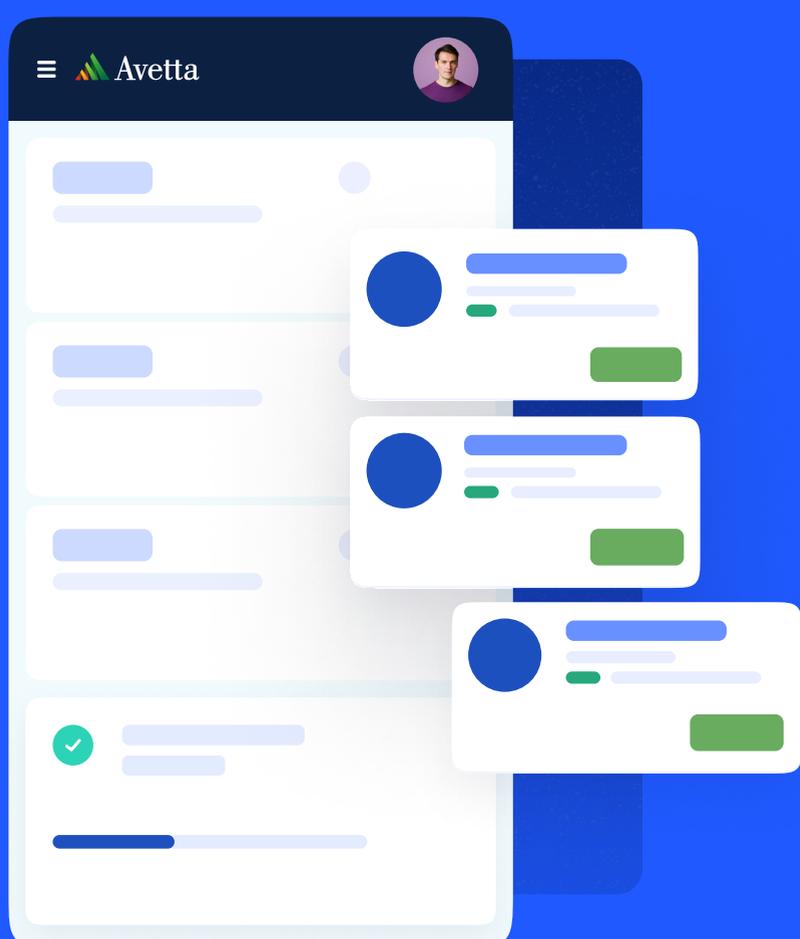
O treinamento é um esforço contínuo que requer atenção e aprimoramento constantes. No entanto, ao seguir essas práticas recomendadas, as empresas podem garantir que sua força de trabalho esteja preparada, em conformidade e segura, minimizando riscos tanto para os trabalhadores quanto para as operações.



# Conclusão

O treinamento eficaz de trabalhadores temporários não é apenas um requisito de conformidade, é um componente crítico da segurança no local de trabalho, da eficiência operacional e do gerenciamento de riscos. Um treinamento inadequado pode acarretar consequências graves, incluindo acidentes de trabalho, responsabilidades legais, multas regulatórias e interrupções operacionais. As organizações devem reconhecer a importância de um programa de treinamento estruturado, consistente e envolvente para mitigar esses riscos e garantir que todos os trabalhadores, permanentes ou temporários, estejam bem-preparados para desempenhar suas funções com segurança e eficiência.

Para ter um programa de treinamento eficaz, as organizações devem adotar práticas recomendadas, como garantir o apoio da liderança, adaptar o treinamento às funções específicas e às condições do local de trabalho, atualizar continuamente o conteúdo e utilizar métodos interativos e envolventes. Além disso, a avaliação e o monitoramento contínuos da eficácia do treinamento são essenciais para garantir melhorias constantes. Ao abordar proativamente os desafios do treinamento e priorizar uma capacitação abrangente para todos os trabalhadores, as empresas podem promover um ambiente de trabalho mais seguro, em conformidade e produtivo. Investir em uma capacitação de qualidade para os trabalhadores temporários é investir no sucesso e na resiliência de longo prazo da cadeia de suprimentos e das operações como um todo.



A Avetta é uma empresa SaaS que oferece soluções de gerenciamento de riscos de fornecedores, combinando tecnologia com conhecimento e experiência para gerar impacto. Nossa plataforma conta com a confiança de mais de 130 mil fornecedores em mais de 120 países.

Acesse [Avetta.com](https://www.avetta.com) para saber mais sobre nossas soluções de pré-qualificação de fornecedores.



# Anexo:

## Recursos adicionais para treinamento de trabalhadores temporários

### Recursos do setor

**Occupational Safety and Health Administration (OSHA) – Requisitos de treinamento:** diretrizes da OSHA sobre requisitos de treinamento para diversos setores.

**European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA):** a EU-OSHA fornece recursos e promove a segurança e saúde em locais de trabalho na Europa.

**Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS):** o CCOHS compila recursos sobre regulamentações canadenses de saúde e segurança, estratégias para promover a segurança no trabalho e muito mais.

**Health and Safety Executive (HSE):** o HSE é o órgão regulador nacional do Reino Unido para saúde e segurança no trabalho, oferecendo informações e recursos para promover a segurança dos trabalhadores.

**Safe Work Australia:** organização que oferece recursos abrangentes sobre regulamentações de segurança na Austrália, riscos ocupacionais, lesões relacionadas ao trabalho e muito mais.

**ISO 45001:** saiba mais sobre o padrão internacional que especifica requisitos para a gestão de saúde e segurança ocupacional nas organizações.

**National Safety Council (NSC) – Recursos de treinamento:** o NSC fornece recursos e práticas recomendadas para treinamento de segurança no trabalho.

**American Society of Safety Professionals (ASSP):** a ASSP oferece diversos recursos educacionais e programas de treinamento.

**Society for Human Resource Management (SHRM):** a SHRM fornece insights sobre práticas eficazes de treinamento e desenvolvimento.

**Cinco práticas recomendadas para acelerar a segurança de trabalhadores temporários:** artigo da EHS Today que apresenta estratégias e treinamentos para garantir a segurança dos trabalhadores temporários.

# Anexo:

## Recursos adicionais para treinamento de trabalhadores temporários

### Outros conteúdos da Avetta

**Segurança no local de trabalho 101**: este guia apresenta terminologia de segurança, regulamentações, normas do setor e outras recomendações essenciais para o treinamento de segurança dos trabalhadores.

**OSHA aos 50**: este relatório explora a história da OSHA e seus esforços para melhorar a segurança e saúde no trabalho no passado, presente e futuro.

**A indispensabilidade das investigações de incidentes para a criação de locais de trabalho mais seguros**: este guia aborda a segurança no local de trabalho, incidentes e investigação de incidentes, além de oferecer recomendações sobre como treinar a força de trabalho para garantir um ambiente mais seguro.

**Quatro estratégias para construir uma cultura de segurança sólida**: este guia ensina estratégias fundamentais para que organizações e, especialmente, lideranças executivas criem e mantenham uma cultura de segurança sólida.

**Como aprimorar seu programa de segurança no trabalho**: este webinar sob demanda, realizado em coautoria pela Canadian Occupational Safety, apresenta estratégias para aprimorar a segurança no local de trabalho e o treinamento dos trabalhadores.

**Onde está o seu risco?**: este webinar sob demanda explora a importância do treinamento de trabalhadores temporários, os perigos da falta de treinamento e estratégias para um treinamento eficaz.

**Soluções de treinamento da Avetta**: este panorama das soluções de treinamento da Avetta inclui configuração de qualificação, gestão de acesso ao local de trabalho e nosso sistema de gerenciamento de aprendizagem (LMS).

### Estudos de caso da Avetta com treinamento de trabalhadores:

**Yancoal**: empresa australiana de mineração que utiliza a Avetta para gerenciar o treinamento e verificar as qualificações dos trabalhadores em suas operações de larga escala.

**Empresa de materiais de construção**: empresa americana que simplificou significativamente o treinamento e a gestão de 1.500 trabalhadores temporários para garantir que fossem treinados e avaliados antes de chegarem ao local de trabalho.

# Referências

<sup>1</sup> **Fonte: Explosão na refinaria da BP America (Texas City);**

<https://www.csb.gov/bp-america-texas-city-refinery-explosion/>

<sup>2</sup> **Fonte: Dez princípios básicos de aprendizagem para adultos;**

<https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html>

<sup>3</sup> **Fonte: Occupational Safety and Health Administration (OSHA);**

<https://www.osha.gov/>

<sup>4</sup> **Fonte: European Agency for Safety and Health at Work;**

<https://osha.europa.eu/en>

<sup>5</sup> **Fonte: ISO: Padrões mundiais para produtos e serviços confiáveis;**

<https://www.iso.org/home.html>

<sup>6</sup> **Fonte: Como superar a complacência com a segurança no local de trabalho;**

<https://www.ehstoday.com/training-and-engagement/article/21213341/how-to-overcome-safety-complacency-in-the-workplace>

<sup>7</sup> **Fonte: Melhore o gerenciamento de trabalhadores e a segurança nos locais da sua empresa;**

<https://www.avetta.com/clients/solutions/health-and-safety/worker-management>