

O uso da comunicação transmídia aplicado a educação profissional visando a formação de valores com finalidade de preparar empregados solidários para trabalhar em ambientes de riscos

Jovelino Balduino Filho
jovelinoengenharia@hotmail.com
Elizabeth Hautz
Elizabethhautz@gmail.com

Fecha de Recepción: 23-01-2019
Fecha de Aceptación: 05-07-2019

Resumo

Este artigo, baseado em uma revisão bibliográfica, propõem uma alternativa para a educação profissional de trabalhadores, visando a melhoria da segurança no trabalho pela mudança de atitudes comportamentais no uso de diversas plataformas, através da comunicação mediática transmídia. Nas empresas a segurança do trabalho é desenvolvida e aplicada por técnicas educativas ultrapassadas, baseadas na informação mediática vertical coercitiva e punitiva visando a moldar as atitudes comportamentais de pessoas que trabalham em ambientes de risco. Sabemos que a mudança de atitudes depende essencialmente da construção de valores significativos e que estes valores somente são adquiridos pela experimentação e interação em situações éticas sociais. Sabemos também, que o caráter de um homem é influenciado pelo meio social em que se vive, dentre outros a família e as relações sociais de cunho profissional. Estes dois meios sociais têm como característica a formação de valores que leva o homem a atitudes individualistas o que na concepção do autor Emile Durkeim prevalecerá a solidariedade individual. A socialização através da informação transversal e interativa em assuntos específicos pode gerar valores e consequentemente atitudes sociais que levam a solidariedade social. Os recursos eletrônicos e as diversas plataformas mediáticas interativas, atualmente são pouco usadas para fins educacionais, principalmente para educação profissional. Na comunicação transmídia, os trabalhadores são, ao mesmo tempo, receptores e coprodutores dessa comunicação o que favorece a interatividade social e a formação de valores que molda o seu caráter solidário. Portanto, o objetivo é demonstrar que os diversos meios de comunicação mediáticos atuais, poderão construir valores que levem à prática de atitudes solidárias para se trabalhar em ambientes de riscos. Assim, a comunicação mediática

transmídia deverá ser usada como ferramenta educacional na formação de valores essenciais que leve a atitudes solidárias.

Palavras chaves: Comunicação transmídia, Educação profissional, Solidariedade, Segurança do Trabalho.

Resumen

Este artículo, basado en una revisión bibliográfica, propone una alternativa para la educación profesional de los trabajadores, teniendo como objetivo la mejora de la seguridad en el trabajo por el cambio de actitudes comportamentales en el uso de diversas plataformas, a través de la comunicación mediática transmedia. En las empresas la seguridad del trabajo es desarrollada y aplicada por técnicas educativas anticuadas, basadas en la información mediática vertical coercitiva y punitiva buscando moldar las actitudes comportamentales de las personas que trabajan en ambientes de riesgo. Sabemos que el cambio de actitudes depende esencialmente de la construcción de valores significativos y que estos valores solamente se adquieren por la experimentación e interacción en situaciones éticas sociales. Sabemos también, que el carácter de un hombre está influenciado por el medio social en que vive, entre otros la familia y las relaciones sociales de orden profesional. Estos dos medios sociales tienen como característica la formación de valores que lleva al hombre a actitudes individualistas lo que en la concepción de Emile Durkeim prevalecerá será la solidaridad individual. La socialización a través de la información transversal e interactiva en asuntos específicos puede generar valores y consecuentemente actitudes sociales que llevan a la solidaridad social. Los recursos electrónicos y las diversas plataformas mediáticas interactivas, actualmente son poco usadas para fines educativos, principalmente para la educación profesional. En la comunicación transmedia, los trabajadores son, al mismo tiempo, receptores y coproductores de esa comunicación lo que favorece la interactividad social y la formación de valores que molda su carácter solidario. Por lo tanto, el objetivo es demostrar que los diversos medios de comunicación mediáticos actuales, podrán construir valores que lleven a la práctica de actitudes solidarias para trabajar en ambientes de riesgo. Así, la comunicación mediática transmedia deberá usarse como una herramienta educativa en la formación de valores esenciales que lleve a actitudes solidarias.

Palavras chaves: Comunicación transmídia, Educación profesional, Solidariedad, Seguridad del Trabajo.

Abstract

This article, based on a bibliographical review, proposes an alternative for the professional education of workers, aiming at the improvement of work safety by the change of behavioral attitudes in the use of diverse platforms, through the communication media. In business, work's security is developed and applied by outdated educational techniques, based on vertical coercive and punitive media information aimed at shaping the behavioral attitudes of people working in risk environments. We know that to change attitudes it is necessary to build meaningful values and that these values are only gained through experimentation and interaction in social ethical situations. We also know that the character of a man is influenced by the social environment in which he lives, among others the family and professional relations of a professional nature. These two social environment have as characteristic the formation of values that takes the man to individualistic attitudes what in the conception of the author Emile Durkeim will prevail the individual solidarity. Socialization through transversal and interactive information on specific issues can generate values and consequently social attitudes that lead to social solidarity. Electronic resources and the various interactive media platforms are currently little used for educational purposes, especially for professional of the education area. In communication, workers are both recipients and coproducers of this process, which favors social interactivity and the formation of values that shape their solidarity. Therefore, the objective is to demonstrate that the various communication's tools, can build values that lead to the practice of solidarity attitudes to work in risk environments. Thus, media communication should be used as an educational tool in the formation of essential values that lead to solidarity attitudes.

Key words: Communication, Professional education, Solidarity, Work safety.

1. Introdução

O presente trabalho tem como base a revisão bibliográfica de autores como Scolari e Henry Jenkins que tratam de temas sobre as interfaces mediáticas e transmídia na comunicação atual. O estudo propõe sua aplicação, através de interfaces transmedia, no uso de dispositivos móveis ou de computadores através das diversas plataformas sociais atualmente disponíveis. Portanto, o objetivo deste trabalho se resume no processo de educação do trabalhador visando à construção de atitudes e valores que intensificam a prática da solidariedade no ambiente laboral, com foco nas ações que envolvem a segurança do trabalho. Espera-se que a convergência mediática de valores solidários, aqui defendida por Henry Jenkins, ocorra na mente de cada empregado em suas interações sociais com os demais indivíduos da empresa. Os valores individuais construídos no meio familiar e na formação tecnicista de cada trabalhador constituem fragmentos de valores sociais. No uso de diversas plataformas de interação como games, filmes e material escrito, o empregado se coloca na condição de produtor mediático ao interagir externando seu ponto de vista sobre os diversos assuntos veiculados. Veicular nas mídias diversos valores fragmentados que levam a construção da solidariedade social, induzirá os trabalhadores a uma reflexão individual influenciando-os a formação do pensamento comum sobre a essência da solidariedade social e sua aplicação no ambiente laboral visando eliminar as condições e atos de riscos que levam ao acidente do trabalho.

Assim, é proposto o uso da comunicação transmídia para compor o perfil profissional dos empregados de forma que predomine a solidariedade social nas atitudes comportamentais dos empregados em relação à segurança do trabalho.

Nas pequenas e médias indústrias é comum grupos de empregados da produção conviver diariamente com situações de riscos envolvendo máquinas e equipamentos. Devido à formação profissional e o meio social do qual cada empregado é proveniente, prevalecem os valores individuais que proporciona suas atitudes frente a uma ocorrência de risco eminente de acidente do trabalho. Somado a outros fatores, como a pressão pela produção, a distração, a falta de foco, entre outros, torna o ambiente propício a ocorrência do acidente do trabalho, principalmente com máquinas e equipamentos.

O antídoto proposto pelo setor de Segurança do Trabalho e ou o empregador atualmente é de caráter informativo e/ou punitivo. Normalmente, a proposta é ministrar treinamentos de integração, palestras tradicionais, CIPA sem desvincular do entendimento sobre o

caráter punitivo como forma de coibir qualquer ação que possa levar ao acidente. Assim são impostas normas restritivas e punitivas, bem como a fiscalização intensiva afim de moldar o comportamento seguro no trabalho em ambientes industriais. Ora, jamais se muda comportamentos através da fiscalização intensiva seguida de ações punitivas e/ou apenas com caráter informativo. Para moldar um determinado comportamento é necessário criar ou desenvolver valores sociais que o próprio homem se resguarda em cumpri-los por entender que o faz pela única razão de achar o certo a fazer diante da situação que o leva a julgar suas ações.

Portanto, propõe-se o estabelecimento de um fluxo de informações interativas para a construção de atitudes solidárias através das interfaces mediáticas onde o empregado possa participar livremente do processo de formação dos princípios e valores necessários a uma equipe solidária. Estes princípios e valores devem ser construídos ao longo do tempo e não impostos pela coerção punitiva das normas internas e ou de segurança do trabalho, no ambiente laboral. Assim, pretende-se se moldar e equalizar o comportamento individualista do empregado através da prática virtual de atitudes solidárias dirigidas e implantadas pela interface dos diversos dispositivos eletrônicos no uso de plataformas sociais dirigidas ao público alvo, ou seja trabalhadores operadores e/ou mantenedores de máquinas e equipamentos industriais. Poder-se-á complementar conteúdos através das plataformas atuais disponíveis como o facebook, whatsapp, isntagram e ou outros grupos sociais. Assim poderá ser formado uma rede mediática transmídia que coloca o empregado em constante contato com o material didático incentivador de atitudes pautadas em valores solidários onde prevalece o espírito de equipe, através de exibição de filmes, procedimentos operacionais, games e informativos sobre as normas de segurança do trabalho.

Portanto, a essência deste trabalho está na proposta de mudar a forma de educação em segurança do trabalho, deixando de considerar o trabalhador um simples receptor de ordens e cumpridor de normas punitivas para convidá-lo a exercer livremente a cidadania no ambiente laboral de forma que este possa, baseado nas normas de segurança, fazer suas escolhas pautadas em valores sociais, como a solidariedade social, visando o bem estar da equipe laboral, a produtividade e a segurança do trabalho com máquinas e equipamentos.

Diante do exposto, neste trabalho nos propomos a indagar: poderia a solidariedade social entre os trabalhadores funcionar como um instrumento de combate ao comportamento individualista e despreparado para trabalhar com segurança em equipe? E, se a resposta for afirmativa, essa solidariedade social poderia ser construída através de uma comunicação mediática transmédia eficiente, onde empregados poderão livremente externar sua atitude frente a uma situação de risco? As ações atualmente exercidas pelo setor de segurança do trabalho poderiam ter um caráter menos punitivo e mais criativo no sentido de auxiliar essa construção de valores que levam a formação do empregado solidário?

2. Desenvolvimento

3.1 Ecologia dos meios – noções preliminares

O estudo dos ambientes midiáticos, não tem um só fundador e pode ser definido como uma rede de relações intelectuais, formada a partir dos anos 60 tendo Marshall McLuhan (1911-1980), Walter Ong (1912-2003) e Neil Postman (1931-2003) como seus principais expoentes; sendo McLuhan aquele que se tornou o mais célebre dos três, conhecido por lançar os mais conhecidos aforismos acerca dessa corrente tais como “o meio é a mensagem”.

McLuhan (1964) evidencia o entendimento da mídia enquanto meio, envoltório cultural, reconfigurador do contexto em que se insere. Essa concepção tem recebido inúmeras interpretações desde a publicação de *Understanding Media*, em 1964.

The section on “the medium is the message” can, perhaps, be clarified by pointing out that any technology gradually creates a totally new human environment. Environments are not passive wrappings but active processes. [...] “The medium is the message” means, in terms of the electronic age, that a totally new environment has been created. (p. vi-vii)

Apesar dos termos “medium” (singular) e “mídia” (plural) serem vulgarmente associados às tecnologias da informação e comunicação, cabe ressaltar que para McLuhan, todas as invenções humanas são mídia, ou meios (usados como sinônimos).

Por esse caráter cultural, vários autores enfatizam que a noção de meio de McLuhan vai contra qualquer tentativa de filiá-lo ao determinismo tecnológico. O meio é o ambiente, o contexto, enfim, o entorno no qual as pessoas se comunicam e se relacionam. Cada

diferente tecnologia representa uma diferente via de expressão e comunicação: “toda nova tecnologia acarreta uma nova cultura e uma nova maneira de imaginar e uma nova maneira de se relacionar com as pessoas” (Vilela, Nunes, 2011, p.7).

Como exemplo, à grosso modo, podemos pensar nos impactos trazidos com a introdução de uma nova tecnologia como o automóvel: a introdução do automóvel na sociedade, trouxe consigo uma demanda de novas necessidades: é preciso estradas para a circulação dos carros, combustíveis para que os mesmos possam funcionar, garagens, cintos de segurança, políticas de trânsito, etc.; enfim, toda uma organização da vida social relacionada à prática de dirigir – um envoltório cultural.

Diante do exposto, percebe-se o processo de comunicação não como um processo linear entre indivíduos que enviam e recebem mensagens mas, dentro de uma perspectiva ecológica, como indivíduos que se estendem através do tempo e do espaço em um processo de conexão que tem o meio como agente.

3.2 Comunicação, cultura participativa e convergente

De acordo com Jenkins (2006), a cultura da convergência envolve a questão tecnológica do fluxo de conteúdos operando através de diferentes e múltiplos suportes midiáticos, e além disso, diz respeito às mudanças no comportamento do público, que agora se apropria das redes digitais para buscar diferentes experiências de entretenimento e de informação. Os interagentes querem participar, opinar, interagir. Os sujeitos buscam um produto midiático que não se resuma na sua própria exibição, mas que proponha conteúdos que vão além de um único dispositivo de distribuição e que necessitem do engajamento do público para que aconteçam efetivamente, à medida que parte do processo de circulação dos produtos midiáticos depende da apropriação tática dos sujeitos.

Para Jenkins (2008), a convergência mediática é mais que uma mera mudança tecnológica:

La convergencia altera la relación entre las tecnologías existentes, las industriales, los mercados, los géneros y las audiencias. La convergencia altera la lógica con la que operan las industrias mediáticas y con la que procesan la información y entretenimiento los consumidores de los medios (...) Tengan bien presente que la convergencia se refiere a un proceso, no a un punto final. (p. 26).

Essas novas formas de interação que surgem a partir da apropriação da internet e de inúmeras tecnologias digitais trazem mudanças no tradicional esquema de comunicação. Não se pode definir de maneira inflexível que os X ou Y são emissores e receptores, porque ambos têm seus papéis misturados e ampliados, são agentes ativos na rede. No ambiente digital, o público possui uma maior autonomia tanto no que diz respeito ao acesso ao conteúdo de acordo com suas preferências, quanto no sentido de contribuir com o que está disponível. A tecnologia que faz parte desse processo possui um potencial associativo e agregador ou seja, as tecnologias de cada época funcionam como vetores das formas de agregação social. Com as tecnologias digitais e a apropriação destas por sujeitos com demandas particulares de utilização, surgem novas possibilidades de construção de formas simbólicas, os contextos se ampliam e os referenciais mudam constantemente. A tecnologia abre um espectro amplificado de experiências de subjetivação através das inúmeras possibilidades de interação disponíveis por meio dela. Para compreender este momento de reconfiguração das experiências de consumo dos sujeitos e das suas exigências com relação às informações mediadas disponíveis na atualidade, é importante recorrer ao conceito de cultura da convergência proposto por Jenkins (2006). O autor interliga o movimento de convergência dos meios de comunicação a outros dois: a cultura participativa e a inteligência coletiva. A cultura participativa é o termo usado por Jenkins (2006) para explicar o contexto atual de crescimento da participação e interferência do público nos processos de comunicação de diferentes suportes midiáticos. Segundo esse autor, atualmente os sujeitos podem mais facilmente se apropriar de conteúdo, recriar e distribuir diferentes materiais de forma mais fácil, rápida e barata. Para Jenkins, este é o momento em que os públicos são centrais para que se obtenha o entendimento de como a cultura opera. As tecnologias estão facilitando aos “receptores” a apropriação e a recirculação dos conteúdos midiáticos. “A cultura participativa é tudo menos de margem ou underground nos dias de hoje” (Jenkins, 2006, p.2). O autor propõe que se entenda o conceito como forma de dar expressão às novas relações entre conhecimento e poder que emergem na cultura da convergência, onde pessoas com diferentes bases de conhecimento debatem e se organizam através da produção participativa.

3.3 Meios e interfaces mediáticas

A educação técnica passa pela evolução mediática onde a comunicação transmídia é dominada pelos agentes foco aqui denominado pelo autor Scolari prosumidores e que nesse trabalho poderiam ser denominados de prodiscentes. Chama-se assim pelo caráter assumido pelo empregado neste processo de formação de seu caráter solidário quanto a segurança do trabalho com finalidade de eliminar os riscos de acidentes no ambiente laboral. A rede interativa formada pelos próprios empregados através da telefonia móvel e seus aplicativos como o facebook, o whatsapp, instagram e demais aplicativos de rede social parece constituir interfaces produtoras de atitudes laborais solidárias que intensificarão o espírito de equipe na empresa. Assim, é preciso pensar em uma pedagogia técnica de participação de forma que os conceitos e as atitudes necessárias à prática espontânea da solidariedade são produzidas com o start da empresa e posterior coprodução dos empregados. Assim, os conhecimentos coletivos e as necessárias atitudes proativas a serem praticadas no ambiente laboral, devem ser construídas de forma igualitária sem suprimir e/ou ferir valores construídos através da família, mas sim uniformizando-os de forma a criar novos valores que representam a coletividade e a interdependência entre os membros da equipe.

3.4 Trabalho, identidade social e comunicação

Numa sociedade marcada pela disseminação da divisão do trabalho social e pelo desenvolvimento de tecnologias de comunicação, faz-se necessária a revisão da noção de trabalho como atividade essencial do ser humano e elemento constituinte da identidade individual e coletiva.

O trabalho como elemento constituinte da identidade social tem especial relevância para os estudos em comunicação, sobretudo no que diz respeito às nuances de recepção visto que o mundo do trabalho representa uma mediação central para os sujeitos sociais que vão desde a natureza essencial da atividade de trabalho, até o espaço no qual as relações sociais vinculadas aos ambientes de trabalho ocupam na vida das pessoas.

O trabalho é uma atividade essencialmente humana, que o diferencia dos demais animais. Essa visão de trabalho é apresentada por Harry Braverman em seu livro “ Trabalho e capital monopolista – a degradação do trabalho no século XX” (1981). Nessa perspectiva,

Braverman (1981) postula que o trabalho humano não é instintivo como o dos animais mas planejado e consciente.

O que distingue a força de trabalho humano é, portanto, não sua capacidade de produzir um excedente, mas seu caráter inteligente e proposital, que lhe dá infinita adaptabilidade e que produz as condições sociais e culturais para ampliar sua própria produtividade, de modo que seu produto excedente pode ser continuamente ampliado. Do ponto de vista capitalista, esta potencialidade multilateral dos seres humanos na sociedade é a base sobre a qual efetua-se a ampliação do seu capital. (p.58).

Assim, conclui-se que o trabalho humano não é uma mera atividade instintiva com o simples objetivo de preservação da vida; mais que isso, o homem planeja, melhora suas condições de vida, transforma a natureza ao seu redor e também muda a si mesmo.

3.5 Comunicação na empresa

A comunicação é vital no ambiente de trabalho e é a chave para a melhoria do clima organizacional.

Há que se diferenciar a comunicação no ambiente de trabalho com a comunicação interna das empresas.

A comunicação interna está voltada para os processos/meios/tecnologias que facilitam a troca de informações enquanto que a comunicação no ambiente de trabalho é o diálogo que deve ocorrer entre os colaboradores de uma empresa a fim de que se cumpram as tarefas propostas da melhor maneira possível.

As novas tendências de mercado e os avanços tecnológicos aumentaram a importância do domínio da comunicação no ambiente de trabalho. Comunicar bem é também ver, ouvir e sentir pois uma mensagem transmitida pode informar, ensinar, educar, motivar, desencorajar ou confundir.

No ambiente de trabalho, um bom relacionamento interpessoal e uma boa comunicação são essenciais. Uma falha na comunicação pode acarretar conflitos e desentendimentos, trazer abalos e cismas à equipe, impactar na moral, no desempenho e na produtividade dos indivíduos e, conseqüentemente, a comunicação interfere diretamente no desenvolvimento e fortalecimento de laços de solidariedade entre colegas de trabalho bem como entre subordinados e superiores hierárquicos.

3.6 Educação em valores

Educar em valores significa orientar o crescimento e aptidões que levam o indivíduo a adquirir responsabilidade, autorealização, autodeterminação e liberdade tanto pessoal como social. É necessário compreender que atitudes, normas e valores comportam uma dimensão social e uma dimensão pessoal. São princípios pessoais adquiridos dos vários sistemas normativos que compõem as relações sociais no meio em que se vive. As atitudes do homem são bastante complexas, pois envolvem tanto a cognição (conhecimentos e crenças) quanto os afetos (sentimentos e preferências), derivando em condutas (ações e declarações de intenção). Para educar com foco em valores deve-se considerar as faculdades e qualidade da pessoa, pois o processo de educação se estende ao desenvolvimento físico e intelectual, moral e cultural, espiritual e religioso. O educando enquanto elemento alvo da educação é levado a conhecer, identificar e desenvolver a ética, que é o governador de suas ações. Nesse contexto, o educando passa a conhecer melhor a si próprio e aos outros; levando a uma maior interação social através do diálogo tão importante ao crescimento do homem. MORENO afirma “Valor é, portanto a convicção pensada e firme de que algo é bom e que nos convém em maior ou menor grau. Essas convicções se organizam em nosso psiquismo em forma de uma escala de preferências (escala de valores)”.

Normas e regras são entendidas como elementos que orientam padrões de comportamento em um grupo de pessoas. Esses padrões muitas vezes são deturpados pelos valores individuais que vão de encontro as norma e regras estabelecidas em determinados meios. A educação em valores visa equalizar esses valores individuais formando novos valores sociais, pautados nas normas e regras do meio. Esses valores sociais sobrepõem-se aos valores individuais devido ao sentimento de pertencimento ao meio social. Burlar uma norma, regra ou procedimento é se autoexcluir das relações sociais de um grupo pela quebra da estima conquistada em suas ações. Falar sobre atitudes, valores, normas e regras leva imediatamente ao questionamento do comportamento. As atitudes, alvo da educação em valores, são disposições pessoais que são identificadas por meio desse comportamento.

Nas relações interpessoais devemos nos colocar no lugar do outro para compreender suas ações e atitudes. Esse comportamento de desviar o olhar para o outro com o objetivo de entender suas motivações expressadas por suas ações, chama-se solidariedade. E a

solidariedade pode ser aqui interpretada como a capacidade de conviver com as diferenças, seguir normas e procedimentos como também auxiliar os demais membros de um grupo social a segui-las.

3.7 A educação em segurança do trabalho para empregados que trabalham em ambientes de riscos

O empregado contratado para exercer atividades ligadas a produção, seja na operação, supervisão, planejamento, projeto e/ou manutenção de máquinas e equipamentos industriais é proveniente de uma educação tecnicista, onde escolas técnicas e até mesmo os cursos superiores os educam para resolver problemas técnicos sem dar ênfase a sua formação moral e ética pautada nos valores sociais. Por sua vez, a indústria que cumpre as normas de segurança do trabalho os prepara para atividades de risco através de treinamentos orientativos sobre as condições de risco, uso de EPI's, EPC's e comportamento seguro conforme as normas estabelecidas internamente e conforme a segurança do trabalho. A metodologia usada leva em consideração que todos empregados chegam ao mercado de trabalho com a mesma educação ética, moral e, conseqüentemente, com os mesmos princípios do certo e errado nas regras de convivência social, enquanto inserido no ambiente laboral. Portanto, as ferramentas dadas ao empregado para a sua sobrevivência neste ambiente de risco, não levam em consideração os seus valores como, por exemplo, a solidariedade. Assim, o empregado cumpre as normas de segurança do trabalho pela intimidação das penas aplicadas e pela fiscalização intensiva as quais são submetidos. Infelizmente, o seu comportamento fica condicionado ao seu estado de vigília, ou seja, se for possível as normas serão burladas para facilitar uma determinada atividade a favor do menor esforço físico e/ou mental ou até mesmo, para aliviar o desconforto no uso de EPI's.

Uma vez a solidariedade consolidada como valor predominante na equipe de trabalho, não será mais necessário a fiscalização intensiva para o cumprimento das normas e procedimentos de segurança, muito menos as ações punitivas; pois, o trabalhador tomará decisões em função dos valores adquiridos, mantendo assim o ambiente laboral propício ao trabalho com segurança.

Isso aconteceria pois os seus valores, principalmente a solidariedade, não permitem outra ação que não seja aquela que sua consciência determina. O Ambiente onde predomina pessoas altamente solidárias é um ambiente repleto de estima e respeito ao próximo, onde

o ajudado e o ajudante se confundem em um só sentimento de pertencimento a equipe por onde somente haverá sucesso na produção se todos da equipe forem preservados mentalmente e fisicamente para cumprir seus papéis no fluxo organizacional da empresa.

3.8 Histórico da segurança do trabalho no Brasil

Enquanto no início do século XIX, a Inglaterra já havia avançado com a proteção dos trabalhadores nas indústrias têxteis, o Brasil ainda estava no processo de transição da manufatura para a máquina fatura, o que fez com que o surgimento da legislação da segurança do trabalho só fosse elaborado por volta de 1982, na criação da primeira lei da proteção ao trabalhador.

No Brasil na época havia uma relação muito estreita com os Estados Unidos, com a exportação de produtos como café, borracha e açúcar. Entretanto em 1929, os USA enfrentaram a queda da bolsa de valores de Nova York e com isso, o Brasil acabou perdendo o seu maior parceiro. Foi então que, no ano seguinte, Getúlio Vargas assume o poder e começa a elaborar novos programas de políticas públicas para o País, principalmente sobre a regulamentação do trabalho. Com a nova visão de Getúlio Vargas, a aplicação de normas trabalhistas e a elaboração de programas para atendimento ao trabalhador (SUS – Sistema Único de Saúde, previdência social, etc), foi incentivada a industrialização do Brasil e, com isso, a mão de obra se tornou mais qualificada. Foi então que no dia 01 de maio de 1939, houve a publicação da lei Nº1.237, através da qual foi estabelecida a legislação trabalhista. Quatro anos depois, também no dia 1 de maio de 1943, houve a publicação do Decreto Lei 5.452 que aprovou a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), onde o capítulo V refere-se a segurança e medicina do trabalho. Nestes 74 anos que passaram o número de máquinas e equipamentos multiplicaram-se e passaram a fazer parte da rotina diária do trabalhador. Nos dias atuais, a segurança do trabalho tornou-se essencial para garantir a integridade física do trabalhador nessa interação homem-máquina e as novas tecnologias do século XX.

3.9 NR 12 – Segurança do trabalho com máquinas e equipamentos

A NR12 intitulada Segurança no Trabalho com Máquinas e equipamentos é uma norma específica para máquinas e equipamentos e sua primeira versão data de 1978. Essa norma tem como objetivo garantir que máquinas e equipamentos sejam seguros para o uso do trabalhador. A NR12 exige registro de informações completas sobre todo o ciclo de vida

das máquinas e equipamentos, incluindo o transporte, instalação, cessão, utilização, manutenção e até mesmo sua eliminação quando termina a sua vida útil. Segundo a NR 12, é de responsabilidade do empregador adotar medidas de proteção para o uso seguro de máquinas e equipamentos, sem custo para o empregado. Ou seja, a empresa deve garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A norma criada em 1978 defasou-se em função da evolução industrial; diante disso, no ano de 2010, uma comissão, chamada tripartite, formada por representantes do governo, representantes dos trabalhadores e empregadores editou e revisou a norma fixando um prazo as indústrias de (três) anos para sua implementação, ou seja, até o ano de 2013. Essa nova NR12 leva em consideração a modernidade e a relação homem-máquina com enfoque na saúde e bem estar do trabalhador. Essa norma tem força de lei e obriga os proprietários a produzirem com máquinas e equipamentos seguros. Basicamente, a norma visa implementar o EPC (Equipamentos de Proteção Coletivos) ao propor o enclausuramento das partes moveis das máquinas e equipamentos, não permitindo o contato físico do trabalhador com as mesmas. Igualmente, a norma atua diretamente sobre o sistema de comando das máquinas evitando o movimento de seus mecanismos quando trabalhadores estão posicionados em suas áreas de risco. A segurança proposta pela NR12 é complementada com ações administrativas de orientação e restrição à área de risco através de placas de sinalização, demarcação de layout dos setores produtivos e faixas de segurança no entorno de máquinas e equipamentos. Assim, boa parte dos riscos são eliminados porém, os chamados riscos residuais permanecem pois o perigo jamais poderá ser totalmente eliminado em máquinas e equipamentos. Para diminuir estes riscos residuais a norma impõe medidas administrativas que visam educar tais como o trabalhador como treinamentos dos riscos oferecidos pelas máquinas, disponibilização de manuais de segurança, proibição das entradas de pessoas não autorizadas no entorno dessas máquinas, procedimentos operacionais e de manutenção e planos de manutenção preventiva.

Neste cenário, o trabalhador se apresenta como peça indispensável para garantir a qualidade e produtividade da indústria. Porém, neste contexto, o trabalhador composto de corpo e mente é o único afetado pela gestão da produção. Ordens de trabalhos apertadas, pressão pela produção e qualidade dos produtos, quantidade de horas trabalhadas em uma determinada posição, problemas emocionais externamente ao ambiente de trabalho, condições climáticas, condições insalubres, desconforto no uso dos EPI's, não afinidades

com seus pares, existência de profissionais demasiadamente focado nos preâmbulos técnico da tarefa, existência de profissionais demasiadamente desfocado das tarefas entre outros fatores. Levam o trabalhador a exposição desnecessária ao risco de acidentes. Portanto, as ações propostas pela norma NR12, somada a outras ações complementares proposta pelas 36 NR's, deveria passar pela compreensão da história do trabalho para a humanidade e o papel do homem na sociedade enquanto um ser produtivo, levando-se em conta suas ansiedades, motivações e relação com o capitalismo industrial.

3.10 Visões filosóficas sobre o trabalho

Vários filósofos e sociólogos estudaram as relações do homem com o trabalho, entre eles, destacam-se Karl Marx, Max Weber e Émile Durkheim. Para o economista, teórico político, filósofo e historiador alemão Karl Marx, todos os animais trabalham para sobreviver, mas o homem é o único que modifica a natureza por meio de seu trabalho, segundo suas necessidades. Através de seu trabalho, o homem consegue colocar a natureza a seu serviço e, para aumentar seu poder sobre ela, passou a utilizar instrumentos e acrescentar meios artificiais de ação. *“O trabalho não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio para satisfazer outras necessidades”*, diz. O trabalho, para Marx é uma condição necessária para que o homem seja cada vez mais livre e mais dono de si próprio. Por outro lado, ele é também um elemento de subordinação ao capital, de sacrifício e mortificação do homem, o que é exacerbado pelo capitalismo.

Max Weber, jurista e economista alemão, aponta a religião como elemento fundamental no processo de valorização do trabalho. Segundo Weber, o trabalho foi considerado de maneira ambivalente ao longo da história: é indispensável e indesejável ao mesmo tempo. Com a Reforma Protestante, porém, essa visão se modifica. Na teologia de Martinho Lutero, uma das figuras centrais da Reforma, trabalhar é um modo de homenagear a Deus, do mesmo modo que o ócio e a preguiça são moralmente condenáveis. O mais importante é que o trabalho constitui, antes de mais nada, a própria finalidade da vida, afirma o teólogo.

Já para o sociólogo, antropólogo e filósofo francês Émile Durkheim, a divisão social do trabalho é fundamental para o funcionamento harmônico da sociedade, considerada por ele um organismo constituído de partes identificáveis e com relações bem definidas. Assim, cada uma dessas partes é responsável pelo bom funcionamento da sociedade e precisa trabalhar para tanto. Os indivíduos aceitam o lugar social que lhes é dado desde

que impere uma ordem social que leve justiça a todos os seus membros. “*Se a divisão do trabalho produz a solidariedade, não é apenas porque ela faz de cada indivíduo um ‘trocador’*”, como dizem os economistas; é porque ela cria, entre os homens, todo um sistema de direitos e deveres que os aliam uns aos outros de maneira duradoura. Do mesmo modo que as similitudes sociais dão origem a um direito e a uma moral que as protegem, a divisão do trabalho dá origem a regras que asseguram o concurso pacífico e regular das funções divididas”, aponta. Neste contexto, o trabalho antes totalmente manual e artesanal, ganha outros fatores a ser considerado nessa relação com a inclusão em grande escala de máquinas e equipamentos como meios para aumento da produção. Assim, além da atividade fim do trabalho, há que se cuidar de outros parâmetros referente à segurança do trabalho sobe pena do trabalho ser interrompido por um acidente proveniente de um descuido humano ou a aquisição de doenças degenerativas a longo prazo pela exposição a diversos fatores ambientais. Daí sugere-se como trabalhador ideal, do ponto de vista da segurança do trabalho, aquele trabalhador comprometido com as normas internas de segurança do trabalho, que possua habilidade para impor agilidade e qualidade nas atividades laborativas. Todas essas atribuições, somada ao volume e prazos de produção, causam intensa carga de stress que muitas vezes pode culminar em acidentes do trabalho.

3.11 A solidariedade social preconizada por durkeim

Através das ferramentas sociais, o próprio grupo se autoregula criando valores comuns que vão de encontro ao bem estar de seus integrantes. Sentimentos como o de proteção, valorização, estima, humildade, caridade aparecerão naturalmente, dando vazão a ações solidárias entre os componentes do grupo.

A solidariedade implica em sentimento de pertencimento, algo que falta ao indivíduo afetado pelas desastrosas patologias decorrentes dessa sociedade da super produtividade. Quem se solidariza desvia o olhar de si para o outro. É essa saída de si mesmo em direção ao outro que constitui a base da solidariedade capaz de evitar acidentes com colegas de trabalho.

Durkheim, enfatiza a importância de se compreender os fatores que explicariam a organização social ou, em outras palavras, a compreensão do que garantia a vida em sociedade e uma ligação (maior ou menor) entre os indivíduos. Para esse autor, os laços que uniriam os indivíduos uns aos outros nas mais diferentes sociedades seriam dados

pela solidariedade social, sem a qual não haveria uma vida social. Cada um de nós teria uma consciência própria a qual teria características peculiares por meio das quais tomaríamos nossas decisões e escolhas cotidianas. A sociedade não seria composta simplesmente pela soma de homens e de suas consciências individuais, mas sim pela presença de uma consciência comum, coletiva. Essa consciência coletiva seria responsável pela formação de nossos valores morais, de nossos sentimentos comuns, daquilo que temos como certo ou errado e, conseqüentemente, exerceria uma pressão externa aos homens nos momentos de suas escolhas em diferentes graus. Melhor dizendo, a consciência coletiva diria respeito aos valores daquele grupo no que se estaria inserido enquanto indivíduo. A solidariedade social para Durkheim se daria pela consciência coletiva que seria, pois, responsável pela coesão entre as pessoas. Também na ótica desse autor, o sentimento de pertencimento e de semelhança é muito maior entre os indivíduos pertencentes a grupos menos complexos e menores.

Para o indivíduo, seu desejo e sua vontade são o desejo e a vontade da coletividade do grupo, que por sua vez proporcionaria uma maior coesão e harmonia social. Este sentimento estaria na base do sentimento de pertencimento a uma nação, a uma religião, à família.

Não seria justamente o fato do indivíduo trazer consigo valores individuais obtidos desde a infância em meio familiar, passando pela formação tecnicista que o coloca fora de sintonia com os demais membros de uma equipe? E, se assim o é, não seria a solidariedade social um instrumento que poderia representar uma solução mesmo que parcial a esse estado disfuncional das relações entre o homem e seu ambiente laboral?

4 Conclusão

Assim, ao lidar com uma tese como a que estabelecemos a fim de confrontar os atuais meios de educar o trabalhador para trabalhar em ambientes de risco com a possibilidade dessa educação acontecer paulatinamente através da interface com os diversos dispositivos eletrônicos atuais e seus recursos sociais mediáticos é que propõe-se o uso da tecnologia mediática transmídia, como ferramenta educativa para o trabalho, visando formar valores relacionados a solidariedade social para que trabalhadores possam trabalhar em ambientes de riscos com segurança. A interatividade na comunicação mediática transmídia colocará trabalhadores em constante discussão, através das redes

sociais, ao manusear jogos, filmes, situações de escolhas do certo e errado com finalidade de formação dos valores sobre quais atitudes os valorizam como membros de uma equipe.

Estes valores sociais, deverão ser consolidados com o tempo, prevalecendo sobre os valores individuais. A solidariedade social constitui no valor alvo dessa comunicação que usará das normas de segurança do trabalho para produzir a comunicação base, onde os trabalhadores serão os consumidores final e também os coprodutores ao serem motivados a interagir expressando o seu comportamento frente à situação de risco de acidente para si ou para membros do grupo. Espera-se que, com o constante uso da comunicação transmediática, atitudes preventivas em prol do próximo se tornarão rotina no cuidado e na prevenção dos riscos de acidentes com máquinas e equipamentos no ambiente laboral.

5 bibliografia

Braverman, Harry. (1981). Trabalho e capital monopolista – a degradação do trabalho no século XX. Zahar Editores, Rio de Janeiro.

Cherques, H. R. T. (2012). Conceitos e definições: o significado em pesquisa aplicada nas ciências humanas e sociais. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas.

Durkheim, E. (1999). Da divisão do trabalho social, Trad. de Carlos Brandão, 2 ed.: São Paulo: Martins Fontes, (Coleção Tópicos).

Durkheim, Émile. (2004). Da divisão do trabalho social. Martins Fontes, São Paulo.

Dilthey, W. (2010). Introdução às ciências humanas – Tentativa de uma fundamentação para o estudo da sociedade e da história. Trad. Marco Antônio Casanova. Rio de Janeiro. Forense Universitária.

Han, B.C. (2017). Sociedade do cansaço/Byung-Chul; tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes.

Jenkins, H. (2006). Convergence culture: where old and new media collide. New York: New York University.

Jenkins, H. (2008). Convergence culture: La cultura de la convergencia de los medios de comunicación. . Barcelona: Ediciones Paidós.

- Jenkins, H. (2009). *Cultura da Convergência*. 2.ed. – São Paulo: Aleph.
- McLuhan, M. (1964). *Understanding Media*. New York : McGraw-Hill.
- Moura, M. M. (2004) “Nascimento da antropologia cultural: a obra de Franz Boas.” São Paulo: Ed. Hucitec.
- NR12. (2010). *Segurança no Trabalho com Máquinas e Equipamentos*. Ministério do Trabalho e Emprego.
- Pérez Jáuregui, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burn-out: sufrimiento y sinsentido em el trabajo. Estrategias para abordarlos – 1ª ed. – Buenos Aires: Psicoteca Editorial*.
- Portal educação. (2018). *Educar em valores*. Recuperado de <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/biologia/educar-em-valores/16968>.
- Ringer, F. (2004). *A metodologia de Max Weber: unificação das ciências culturais e sociais*. São Paulo: Edusp.
- Scolari, Carlos A. *Narrativas transmediáticas, convergencia audiovisual y nuevas estrategias de comunicación*. Espanha: Quadernos del CAC, 2012
- Vilela, Mateus Dias; y NUNES, Ana Cecília. *Entrevista com Eric McLuhan*.(2016). *Sessões do Imaginário*. PUC-RS. Ano XVI 1 n26 1 2011/2. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/te/ojs/index.php/famecos/article/view/10941>.