INTERNATIONAL JOURNAL ON WORKING CONDITIONS

ISSN 2182-9535

Segurança e saúde no trabalho em instituições federais de ensino superior no Brasil

Gustavo Caetano Torres, Carlos Sérgio da Silva

FUNDACENTRO / Programa de Pós-Graduação em "Trabalho, Saúde e Ambiente", São Paulo, Brasil. E-mails: eng.gustavocaetano@gmail.com; carlosfundacentro@hotmail.com

Resumo: As Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) são entidades públicas responsáveis por promover o ensino, a pesquisa e a extensão no Brasil. As IFES possuem diversos ambientes com diferentes perigos e riscos à saúde e à integridade física de toda comunidade universitária. Por meio deste artigo, procuramos demonstrar como está a situação atual da segurança e saúde no trabalho (SST) nessas instituições, sob a perspectiva de seus servidores públicos. Para tanto, foram utilizadas duas técnicas: pesquisas documentais e o uso de questionário. A pesquisa empírica contou com a participação de 83 servidores da área técnica de SST vinculados às 69 unidades localizadas nas cinco regiões do Brasil. Dentre outros resultados, foi possível categorizar os doze maiores obstáculos, atualmente, para gestão de segurança e saúde no trabalho nestas instituições. Por fim, dentre os maiores obstáculos, os mais prevalentes estavam relacionados com: a alta administração das IFES; a falta de equipe e política interna; os adicionais ocupacionais (insalubridade/periculosidade); e o protagonismo institucional (fraca participação de todos em SST).

Palavras-chave: segurança e saúde no trabalho, gestão de SST, política de SST, instituições federais de ensino.

Occupational safety and health in federal higher education institutions on Brazil

Abstract: Federal Higher Education Institutions are public entities responsible for promoting education, research and extension in Brazil. They have several environments with different dangers and risks to the health and physical integrity of the entire university community. Through this article, we seek to demonstrate how is the current situation concerning occupational safety and health in these institutions, from the perspective of their public servants. For this purpose, two techniques were applied: documentary research and the use of a questionnaire. The empirical research had the participation of 83 servers in the technical area of the occupational safety and health linked to 69 Federal Higher Education Institutions located in the five regions of Brazil. Among other results, it was possible to categorize the twelve biggest obstacles, currently, for management of safety and health at work in these institutions. Finally, among the biggest obstacles, the most prevalent were related with: top management of the IFES; lack of technical team and internal policies; additional insalubrity and dangerousness; and institutional protagonism (low participation of all in health and safety management structure/programs).

Keywords: safety and health at work, OH&S management, OH&S policies, federal education institutions.

1. Introdução

As IFES, entre elas, as Universidades Federais (UF) e os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF) são entidades responsáveis por promover o ensino, a pesquisa e a extensão, conforme art. 207 da Constituição Federal (1988) do Brasil. Essas instituições, em resumo, cumprem um papel estratégico no desenvolvimento do país promovendo conhecimento, principalmente, através de pesquisas. Estas, por sua vez, trazem não só crescimento social, mas também econômico e cultural e tem como princípio incondicional a pluralidade de ideias e concepções.

Devido à complexidade que envolve o mundo acadêmico, as IFES possuem diversos ambientes físicos. Nestes, existem não só máquinas e equipamentos (nos laboratórios de graduação, de pesquisas e nas oficinas), como também atividades e produtos (tais como: substâncias químicas, físicas e biológicas) que dão origem a riscos à saúde e à integridade física da comunidade universitária e, em alguns casos, de toda população residente ao redor dos campi, como nos casos onde as pesquisas envolvem materiais radioativos, pois nestas situações podem ocorrer uma contaminação pelo ar, envolvendo grandes áreas.

No plano nacional e internacional tais situações de perigos e riscos são objetos de estudos. Segundo descreve Venables e Allender (2007, p.165) “as universidades têm necessidades complexas por causa dos perigos associados à pesquisa”. As pesquisas, sim, necessitam de medidas de SST e meio ambiente, todavia, deve-se ter em mente que os perigos e riscos também advêm de fontes que não se restringem somente a elas, por exemplo: as atividades de manutenção, as reformas e as ampliações dos campus.

Neste cenário, recentemente no Brasil três acidentes tornaram-se públicos. Em 2017, um aluno de 21 anos, do quinto período de veterinária na Universidade Federal de Goiás (UFG), em uma atividade de rotina no confinamento experimental de bovinos sofreu um acidente fatal no equipamento de processamento de ração animal (UFG, 2017).

Em 2018 uma explosão na sala de polimento de amostras do Laboratório Multiusuário do Programa de Engenharia Metalúrgica e de Materiais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) teve como consequência três feridos. Em decorrência desta situação, houve a necessidade de acionamento da Brigada de Incêndio e do Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro (UFRJ, 2018). Meses depois, um incêndio de grandes proporções atingiu o Museu Nacional, instituição sob gestão da UFRJ.

Neste momento, já é possível não só reconhecer a importância das IFES para o Brasil, mas também admitir que estas instituições necessitam de ações de segurança e saúde no trabalho (SST). Área esta que, por sua vez, é considerada multidisciplinar e que, em essência, tem como meta garantir a saúde e a integridade física de todos os envolvidos. Neste estudo, em resumo, engloba toda comunidade universitária e os ambientes físicos das IFES, instituições vinculadas à Administração Pública Federal (APF).

Através da pesquisa de campo, buscou-se de forma empírica compreender – sob a perspectiva de servidores públicos com cargos na área técnica de SST – a realidade da SST em IFES localizadas nas 5 regiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul) do Brasil. Algumas variáveis tiveram como referencial os sistemas de gestão de SST (SG-SST) em uso por universidades dos Estados Unidos; Reino Unido; Austrália; e Canadá. Com esse resultado foi possível constatar a existência de um problema público, com diversas ausências de medidas (procedimentos, por exemplo) e obstáculos para a gestão de SST nas IFES.

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

Tais ausências e obstáculos, mais à frente serão detalhados, de toda forma, já declaramos que tais situações criam ambientes com probabilidade de ocorrência de mais acidentes nas IFES no futuro, aliás, iguais ou piores aos já ocorridos na UFG e UFRJ.

Isto posto, esclarece-se que, a pergunta teórica que antecedeu essa pesquisa fez uma interface entre as áreas de: políticas públicas; administração; e SST. Esta última está vinculada à primeira, pois é a soma de ações por parte do Governo Federal – dentre outros atores – na área de proteção do trabalhador, sobretudo, nas relações de emprego, conforme rege a legislação trabalhista brasileira.

Importante relembrar que não há uma única ou melhor definição para políticas públicas (Souza, 2006). Consoante Souza (2006, p.26) é possível resumir políticas públicas "como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, "colocar o governo em ação" e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente)".

Neste contexto, alinhado aos objetivos desta revista, este artigo buscou não só publicar um problema público de SST das IFES, mas também analisá-lo sobre a perspectiva da ciência da administração e das políticas públicas. Foi realizado uma interface do empírico nacional (83 entrevistados vinculados à 69 unidades de IFES) com a realidade de instituições congêneres (*Harvard University*, por exemplo). Igualmente, ainda que de forma inicial, é nosso objetivo influenciar mudanças.

Dentro do ciclo da política pública, de acordo com Souza (2006), existem os seguintes estágios: I) definição de agenda; II) identificação de alternativas; III) avaliação das opções; IV) seleção das opções; e V) implementação e avaliação. Segundo essa autora, o primeiro estágio foca os problemas, ou seja, eles entram na agenda quando são assumidos como um problema que necessita de uma solução.

Também cabe elucidar que além da abordagem multicêntrica, em nossa concepção, este estudo contribui na via "autores informais" da construção da agenda da política. Conforme Mainardes (2006), a influência é o primeiro elemento da formulação da política pública e, dentre os atores de sua propagação (influência), encontram-se os acadêmicos (periódicos, livros, conferências). É aqui, por conseguinte, que este artigo aproxima a teoria da prática e, como resultado, portanto, busca contribuir.

Antes de finalizar esta contextualização inicial, cabe ainda esclarecer que, segundo o art. 8º da Portaria Normativa nº 3 (Brasil, 2013), ações de promoção de saúde no âmbito da APF devem constar em: planos; programas; projetos; e ações gerenciais dos órgãos. No art. 9, da supracitada portaria (Brasil, 2013), ainda se tem que as ações de promoção da saúde devem contemplar abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais e culturas organizacionais. Logo, analisar as condições de trabalho das IFES, da mesma forma, colabora para o acompanhamento da efetividade das políticas de SST até então implantadas na APF ou, ainda, propor mudanças no rumo dessas ações.

Por fim, registra-se que na trajetória deste estudo, em especial, na busca de propostas de soluções, também recorremos à ciência da administração (gestão sistematizada). Consoante o pesquisador Frick (2011, p.974), "a gestão sistematizada de segurança e saúde ocupacional, durante muitos anos, tem sido a principal estratégia internacional para melhorar a SST nos ambientes laborais".

2. Gestão de segurança e saúde no trabalho

Em resumo, a avaliação de riscos e a gestão de riscos são campos científicos jovens, com não mais de 30 a 40 anos (Aven, 2016). Mas essas áreas fornecem

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

contribuições importantes para apoiar as tomadas de decisões (Aven, 2016). Neste sentido, Frick e Kempa (2011, p.15) descrevem que "nenhum gerenciamento – nenhum comportamento humano – é perfeitamente racional. No entanto, o sistema de gestão é uma tentativa vigorosa de aumentar a racionalidade de como SST é gerenciada nas organizações". Este aumento de racionalidade, ocorre, pois, um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SG-SST) fornece uma estrutura (com processos de gestão, por exemplo) para gerenciar os perigos e riscos nas organizações. Ou seja, ao invés de uma gestão de SST aleatória ou caótica (sem padrão definido, em regra), na sistematizada, há processos constituídos com base em prévias avaliações de riscos.

Após esse breve resumo, importa elucidar também que, antes da implantação de uma gestão sistematizada, na fase de concepção do sistema, todos os envolvidos, sobretudo, a alta gestão da organização deve ter noção que um sistema possui pontos positivos (pontos fortes) e negativos (armadilhas) e isso precisa ser compreendido.

Neste raciocínio, conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a estrutura de um SG-SST deve ser flexível e, por isso, mesmo que haja modelos (ISO 31.000 ou ISO 45.001, por exemplo) o sistema deve ser visto como uma roupa, ou seja, aberto para adequações, dentre outras, levando em consideração: as atividades e o tamanho da organização (OIT, 2011). Dessa forma, ainda que um sistema esteja funcionando e trazendo relevantes contribuições em uma determinada unidade de IFES, o caminho não será a simples replicação (copia e cola) do sistema de gestão. Cada entidade tem sua complexidade e tamanho, e isso, certamente, deverá ser considerado na concepção.

Agora, na perspectiva positiva, nota-se também que a gestão sistematizada contribui na construção de uma cultura de prevenção de SST nas organizações como um todo. Um outro ponto é a distribuição de responsabilidades de SST por todos os níveis hierárquicos. Isso é visto como positivo, pois além de todos serem responsáveis pelas medidas de SST em seus respectivos ambientes laborais, nesta metodologia, o fluxo é de cima (alta gestão da organização) para baixo (todo o restante). Em resumo, os servidores técnicos da área de SST não serão mais os únicos responsáveis pela promoção da segurança e saúde no trabalho, todavia, toda comunidade universitária assumirá responsabilidades.

Já na perspectiva negativa (armadilhas), cita-se a questão do controle da geração de documentação do sistema de gestão. O foco deve ser à SST das pessoas e não a geração de documentação de forma excessiva (OIT, 2011). Ou melhor, se implementado um SG-SST na unidade de IFES, o foco da comunidade universitária deverá ser melhorar o meio ambiente do trabalho sob a ótica da SST e não, apenas, o formal (documentação).

Antes de finalizar, registra-se que no caso das IFES, enquanto entidades da APF, a gestão sistematizada de riscos (em sentido lato sensu) é um dever legal. Logo, se existe disposição legal exigindo uma ação, existe uma obrigação, conforme estabelece o princípio da legalidade (Di Pietro, 2018). Assim, tece o art. 17 do Decreto nº 9.203 (Brasil, 2017):

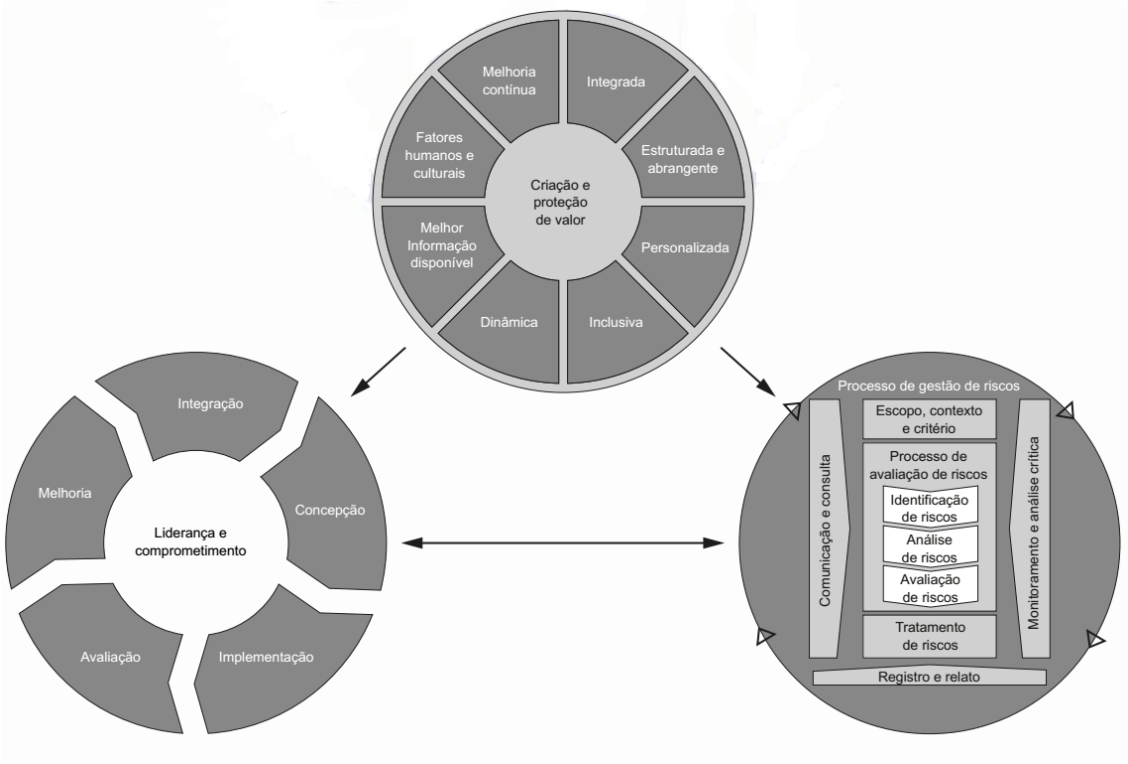
> A alta administração das organizações da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverá estabelecer, manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão de riscos e controles internos com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da organização no cumprimento da sua missão institucional, observados os seguintes princípios: I -

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

implementação e aplicação de forma sistemática, estruturada, oportuna e documentada, subordinada ao interesse público; (...).

Agora, em resumo, verifica-se em linhas gerais uma estrutura para um SG-SST. Segundo a ISO 31.000 (2018) a gestão de riscos tem três pilares (Figura nº 1) os quais consoante a norma são: I) princípios; II) estrutura; e III) processos de gestão.

Figura 1. Princípios, estrutura e processo estabelecidos pela ISO 31000



Fonte: ISO 31000, 2018

O primeiro pilar (princípios) possui elementos que fornecem orientações sobre as características da gestão de riscos. Para exemplificar, cita-se aqui o princípio denominado “personalizada”. De acordo com a ISO 31.000 (2018, p.3) este princípio significa que “a estrutura e o processo de gestão de riscos são personalizados e proporcionais aos contextos externo e interno da organização relacionados aos seus objetivos”.

O segundo pilar, ou melhor, a estrutura (círculo inferior do lado esquerdo da Figura nº 1) estabelece a organização do sistema de gestão. O primeiro componente da estrutura denomina-se “liderança e comprometimento”. Consoante a norma, este elemento estabelece que a responsabilidade em assegurar que a gestão de riscos seja implementada e integrada às atividades da organização é da alta administração.

Sob este contexto, a OIT (2005, p.18) explica que alta administração significa: “empregador ou a pessoa de cargo mais elevado ou de maior responsabilidade na organização”. No caso das IFES, são os Conselhos Universitários e as Reitorias, sob a presidência do servidor público investido no cargo de reitor/a.

Já em relação ao processo de gestão, terceiro pilar (círculo inferior do lado direito da Figura nº 1), a ISO 31000 (2018, p.9) esclarece que esta etapa “envolve a aplicação sistemática de políticas, procedimentos e práticas para as atividades de comunicação e consulta, estabelecimento do contexto e avaliação, tratamento, monitoramento, análise

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

crítica, registro e relato de riscos". Esta etapa é o verbo (a ação) da gestão de riscos, é aqui que são estabelecidas, por exemplo, a identificação, análise e avaliação de riscos.

Neste contexto, Li e Guldenmund (2017, p.96) descrevem que "quando se compara segurança com gerenciamento de segurança, o primeiro se refere a um estado ou condição, já o último é um processo ou uma série de certas atividades". Além das palavras segurança, gerenciamento e sistema; várias outras palavras-chave caracterizam um sistema de gestão de SST, por exemplo: atividade; abordagem; controle; operação; processo; e procedimento. Embora essas definições sejam fornecidas em vários contextos, elas representam o significado amplo de um SG-SST (Li & Guldenmund, 2017).

3. Cultura de segurança

A cultura de segurança é um conceito geralmente observável de forma não explicita, algo para ser compreendido. O holandês Guldenmund (2010, p.1471) descreve que "o conceito de cultura é o campo de pesquisa de sociólogos e dos antropólogos que buscam compreendê-la e descrevê-la, em vez de medi-la. Uma compreensão do passado de uma cultura geralmente permite que eles interpretem e expliquem o presente".

Neste sentido, pode-se afirmar que compreender e descrever a cultura e o clima de SST atual nas IFES, dentre outras respostas, pode explicar situações no futuro tais como: I) por que ocorreu o acidente ou a perda do patrimônio público? II) por que os servidores, atualmente, se comportam de maneira reativa? III) qual é o valor da SST e meio ambiente para as gestões das IFES? IV) era possível evitar o acidente?

Para o australiano Lyons (2016) é necessário distinguir cultura de segurança do conceito de clima de segurança. O clima é uma medida temporal que alimenta a cultura. Descreve Lyons (2016, p.51) que a "cultura de segurança é algo que uma organização "é" ou "tem"; enquanto clima de segurança é um "instantâneo" das percepções dos trabalhadores sobre a prioridade dada à segurança em comparação com outros resultados organizacionais", como a produtividade, por exemplo.

O clima é o entendimento ou valores predominantes em um certo lapso temporal, dentro do contexto de uma certa população ou organização. No caso das IFES, se os trabalhadores (servidores, terceirizados, estagiários) perceberem que a produção acadêmica está acima da SST, neste caso, ter-se-á um clima de segurança em um nível baixo e, isto certamente, interferirá na cultura de segurança da organização.

Os pesquisadores Hill Jr. e Finster (2013) descrevem que para compreensão de uma forte cultura de SST, há sete elementos (indicadores). Para este artigo cita-se, apenas, o mais influente: liderança e gestão de SST na instituição acadêmica. Neste sentido, Hill Jr. e Finster (2013, p.27) também descrevem que "a visão de SST do presidente impulsiona a direção e cultura de segurança da universidade. Decanos, Reitores e Chefes de Departamento são essenciais na execução das etapas para alcançar a visão do presidente". Logo, a cultura e o clima de SST nas IFES estão diretamente vinculados ao modelo de gestão e visão dos membros dos Conselhos Universitários e das Reitorias, em especial, do/a reitor/a.

4. Metodologia

Este estudo teve como abordagem técnica a pesquisa quali-quantitativa de cunho exploratório e descritivo. No levantamento foi utilizado a pesquisa documental e o uso de questionário, desenvolvido para a análise. O questionário foi inspirado nas diretrizes de

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

sistema gestão de SST da OIT, ISO 45001 (2017), ISO 31000 (2018) e, também, diplomas legais de SST. Havia perguntas abertas e fechadas.

Conceitos de estudo de caso (Yin, 2015) e de Pesquisa de Levantamento (Fowler Jr, 2011) também foram utilizados. Neste contexto, Yin (2015, p.4) descreve que: "frente aos que talvez vejam a necessidade de apenas um único método de pesquisa, [...], diferentes métodos de pesquisa nas ciências sociais preenchem diferentes necessidades e situações para a investigação de tópicos da ciência social".

Para identificar quais eram as práticas de gestão de SST em uso por universidades estrangeiras, antes de iniciar a pesquisa documental, algumas variáveis foram definidas com base em conceitos de estudo de caso. Segundo Yin (2015, p.17), "o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga fenômeno contemporâneo (o "caso") em profundidade e em seu contexto de mundo real". O autor também explica que para escolher unidades de análise do estudo de caso é preciso levar em consideração dois aspectos: I) definição do caso (determinar tipos de líderes, por exemplo); e II) delimitação do caso (quais são as informações relevantes, por exemplo) (Yin, 2015).

Em relação ao primeiro aspecto, o critério para definição dos casos foi a posição no *ranking* do Top Universities (2019). Foram selecionadas as mais bem posicionadas universidades localizadas nos Estados Unidos; Canadá; Austrália; e Reino Unido. Os critérios de classificação do *ranking*, por sua vez, não foram analisados. Dito isto, na Tabela nº 1 segue a relação das universidades utilizadas como referência:

Tabela 1. Relação das universidades estrangeiras usadas neste estudo

Nome da Universidade	País de Origem	Home page (site) do SG-SST	Posição no Ranking
Massachusetts Institute of Technology (MIT)	Estados Unidos	ehs.mit.edu/site	1º
Stanford University	Estados Unidos	ehs.stanford.edu	2º
Harvard University	Estados Unidos	www.ehs.harvard.edu	3º
University of Cambridge	Reino Unido	www.safety.admin.cam.ac.uk	6º
The Australian National University	Austrália	services.anu.edu.au/human-resources/health-safety	24º
University of Toronto	Canadá	ehs.utoronto.ca	28º
The University of Melbourne	Austrália	safety.unimelb.edu.au/home	39º

Fonte: Top Universities, 2019.

As universidades estrangeiras foram utilizadas para verificar quais informações eram relevantes no aspecto de SST, ou melhor, para delimitar as áreas chaves. Portanto, para cumprir o segundo aspecto – informações relevantes – os serviços analisados foram: I) Segurança Laboratorial (*Laboratory Safety*); II) Segurança na Construção Civil (*Construction*); III) Segurança contra Incêndio (*Fire Safety*); IV) Gestão de Emergência (*Emergency Management*); e V) Política de SST (*OH&S policies*). Consoante Yin (2015, p.33), essa limitação é importante, pois "sem essas questões e proposições, você seria tentado a cobrir "tudo" sobre o (s) indivíduo (s), o que é impossível fazer".

Para demonstrar e exemplificar a metodologia mencionada, no parágrafo anterior, na sequência, na Figuras nº 2, é possível visualizar o site da Universidade de Stanford (2º no *ranking*, conforme a Tabela nº 1) e seus respectivos procedimentos (áreas chaves).

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

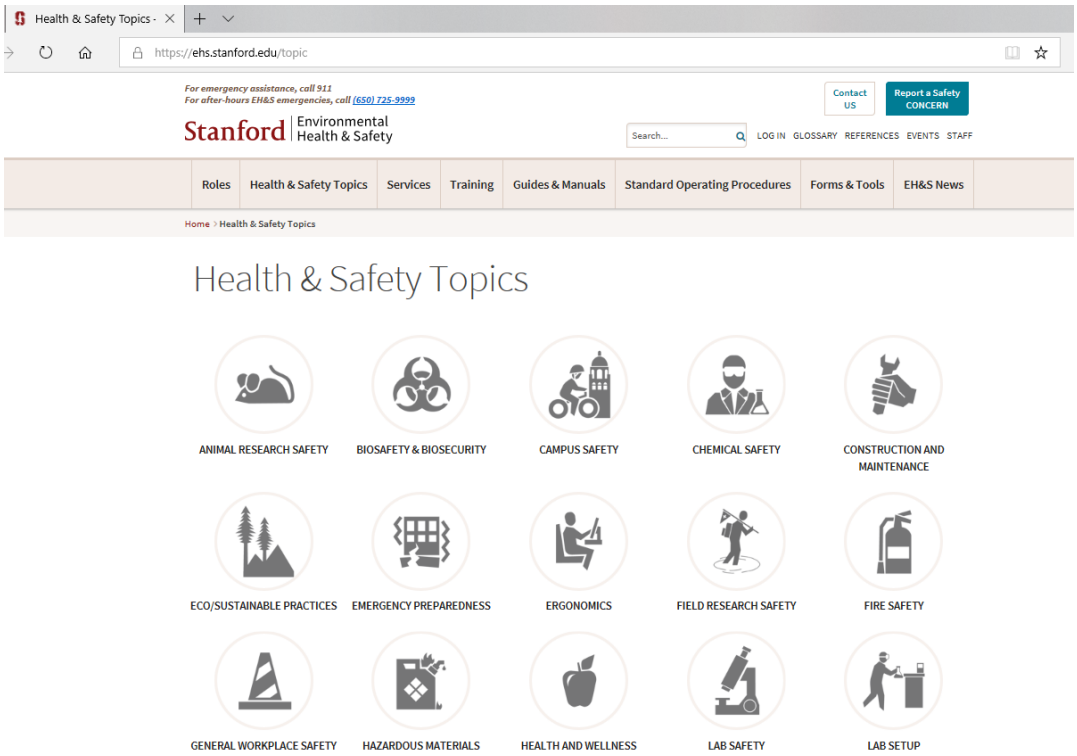


Figura 2. Site do SG-SST da Universidade de Stanford (Estados Unidos)

Fonte: https://ehs.stanford.edu/topic

4.1 Questionário: perguntas e respostas

Previamente à elaboração do questionário (estratégia de campo), foi realizada a escolha do marco teórico, detalhado os conceitos, as categorias e as noções necessárias para pesquisa (Minayo, 2012). Após a triangulação dos dados, foram estabelecidas as unidades temáticas as quais no formato de questões poderiam traduzir-se em respostas.

Segundo Gray (2012), o questionário deve ser o mais objetivo possível, buscando, portanto, compreender valores, percepções e os interesses dos entrevistados. O mesmo foi desenvolvido através da plataforma de formulários da Google, portanto, on-line.

Perguntas abertas e fechadas foram desenvolvidas para o questionário. As fechadas foram desenhadas com objetivo de proporcionar objetividade e também possibilitar a realização de comparações entre os grupos de questões.

No dia 17 de setembro de 2018 o questinário foi submetido a um pré-teste de campo (Fowler Jr, 2011). O mesmo foi enviado via e-mail para seis profissionais de SST, todos com experiência de campo em IFES. A taxa de resposta foi de 100%. Todas as sugestões de ajustes no questionário foram acatadas por estes pesquisadores.

Após o supracitado processo e a aprovação no comitê de ética, entre 30 de outubro de 2018 à 14 de janeiro de 2019, os questionários foram enviados, via e-mail, aos entrevistados (servidores federais da área de SST das IFES). Registra-se que, em média, houve a necessidade de enviar de 2 a 3 e-mails para cada entrevistado.

4.2 Análise dos dados coletados: pesquisa documental

Antes do processo de análise dos dados, previamente, foi elaborado um procedimento com três processos: I) localizar os documentos; II) avaliar a credibilidade; e III) verificar a representatividade do mesmo. Isto posto, após localizar os documentos –

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

nos sites das instituições – e realizar as avaliações preliminares, o próximo passo foi realizar a análise dos dados (Sá-Silva, Almeida, & Guindani, 2009).

A metodologia escolhida foi a de análise de conteúdo pelo qual os elementos da comunicação foram identificados e categorizados, tendo como base os objetivos da pesquisa. Com essa metodologia foi possível extrair significados temáticos, por meio dos elementos mais simples do texto (Sá-Silva, Almeida, & Guindani, 2009). Em resumo, esclarece-se que as categorias para a análise foram as áreas chaves, estas já citadas.

4.3 Análise dos dados coletados: questionário

Aqui houve a aplicação de duas técnicas. Nas questões fechadas foi utilizada a estatística descritiva. Já para o tratamento das questões abertas, adotou-se a análise temática. Estas questões foram desenhadas para captar a experiência dos entrevistados sobre determinados temas. Sob a perspectiva fenomenológica foi possível verificar as visões dos entrevistados. Ademais, comparar estas visões com as normas e ver no que elas se confrontam, constroem, convergem ou divergem.

Os conteúdos das questões abertas, a critério dos pesquisadores, foram transcritos nos resultados, por divisão temática, buscando justificar pontos de vista, além disso, contradições quando houve. Aqui foram utilizadas às técnicas da análise de conteúdo (buscando padrões) e de narrativa. Com base no método de inspiração fenomenológica.

4.4 Aspectos éticos

A pesquisa foi aprovada pelo CEP da Secretária Municipal da Saúde de São Paulo, via Plataforma Brasil, sob o Parecer nº 2.989.217. Nesta pesquisa adotou-se o anonimato. Os sujeitos entrevistados, quando houve transcrição de respostas abertas, foram denominados pelo gênero masculino e por número (o entrevistado nº 1; o entrevistado nº 2; etc.). Tal medida teve como objetivo não revelar o nome e o sexo dos mesmos, resguardando, portanto, suas identidades.

As respectivas IFES as quais os profissionais de SST trabalham, também, não tiveram suas identidades reveladas. Quando necessário, foram transcritos por região (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul). Por exemplo: “o entrevistado nº 25 da região Nordeste mencionou que (...)”. Portanto, a identidade do sujeito e o respectivo local de trabalho, ambos, foram preservados.

Outro cuidado foi com relação ao tratamento das respostas, conforme descrito por Fowler Jr. (2011, p.199) “a principal dificuldade com relação à proteção dos respondentes é o modo como a informação que eles fornecem será tratada”. Desse modo, quando houve qualquer dado que pudesse rastrear o entrevistado, como por exemplo: nomes de pessoas e endereços; esses dados foram retirados do texto. No lugar foi inserido entre colchetes, segundo cada caso, apenas: “[nome]” ou “[endereço]”, por exemplo.

5. Obstáculos para gestão de SST nas IFES

A taxa de resposta por unidade de IFES foi de 75,82%, dessa maneira, foram obtidas repostas de 69 unidades de IFES através de 83 servidores públicos federais. Entre estes, 26,5% são de cargos públicos de nível técnico e 73,5% de nível superior. Dos 83 servidores, 57,8% trabalham em UF e 42,2% em IF. Destaca-se também que 25,30% dos entrevistados estão em estágio probatório – cujo tempo são de três anos –, 4,81% são decanos – tem igual ou mais de dez anos de experiência em SST de IFES – e, por

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

fim, 69,89% têm mais de três e menos de dez anos de experiência. A experiência aqui mencionada tem como referencial único o tempo de exercício profissional nas IFES.

Ao analisar as respostas da pergunta aberta sobre quais eram os obstáculos para o desenvolvimento de gestão de SST nas IFES, foram obtidas as seguintes categorias (unidades temáticas) como obstáculos: 1) protagonismo institucional (participação de todos em SST); 2) políticas da APF; 3) alta administração das IFES; 4) falta de fiscalização pelos órgãos de controle da APF; 5) orçamento para custear as ações de SST; 6) adicionais de insalubridade e periculosidade; 7) motivacional; 8) falta de equipe técnica; 9) falta de recursos; 10) políticas internas; 11) chefias imediatas dos setores de SST; e 12) falta de uma política escrita de SST.

Na temática política de SST, dentro da população pesquisada, foi verificado que 86,74% (72 respostas) das unidades de IFES não possuíam uma política escrita. Em relação às onze unidades de IFES as quais informaram, através dos servidores, que possuíam política escrita de SST, 45,45% das unidades relataram que as mesmas não foram ratificadas pela alta administração (Conselho Universitário/Reitoria). Conforme já estudado, assim como o SG-SST, a política também deve ser ratificada pela alta gestão.

Entre os doze obstáculos, os quatro mais prevalentes foram respectivamente: 1º) alta administração; 2º) falta de equipe & política interna; 3º) adicionais ocupacionais (insalubridade/periculosidade); e 4º) protagonismo institucional (envolvimento de todos). A categoria aqui denominada “alta administração” foi mencionada 33 vezes como obstáculo na gestão de SST nas IFES. Neste raciocínio, segundo o entrevistado nº 65 da região Nordeste, seu obstáculo, até aquele momento, era “a ausência de cultura do serviço público (em especial da alta gestão), quanto a importância da SST; pouca ou nenhuma prioridade em investimentos na área”. Na região Centro-oeste o entrevistado nº 45 disse: “desconhecimento e falta de interesse da administração atual sobre a matéria”.

Ainda nesta temática, o entrevistado nº 16 do Sudeste, de forma objetiva, esclareceu: “ausência de apoio da Alta Direção”. Já o entrevistado nº 20 do Sul disse:

> *“falta de interesse dos cargos diretivos, tanto de desenvolver o setor (falta de profissionais), como de investimentos em recursos e interesse por temáticas relacionadas à SST. A saúde e segurança do servidor sempre fica em último plano ou não faz parte dos planos da gestão”.*

Com base nas falas dos entrevistados, de forma equivalente, foi possível observar a presença deste obstáculo em todas as regiões do Brasil. Aliás, em nossa interpretação, essa barreira também está vinculada à questão cultural de SST encontrada nas IFES. Em complemento, foi possível igualmente notar que ao mencionarem este obstáculo os entrevistados usaram muitas vezes os termos: “falta de interesse”; e “ausências de cultura”; em todos os casos, remetendo isso as Reitorias/Conselhos Universitários.

Agora, vejamos o obstáculo aqui denominado como “falta de equipe”. Consoante o entrevistado nº 57 da região Norte, seu maior obstáculo foi a “*falta de equipe técnica da área de SST*”. O entrevistado nº 71 do Nordeste disse: “*equipe de SST reduzida e envolvida majoritariamente em processos de análise de adicionais ocupacionais, o que demanda muito tempo*”. No Centro-oeste o entrevistado nº 43 registrou: “e*quipe reduzida. Apoio institucional deveria ser melhor*”. O entrevistado nº 70 do Sul, por sua vez, descreveu: “*falta de recursos, principalmente pessoal*”.

Quando questionados, via questionário, apenas 22,89% informaram que possuem uma equipe dimensionada de forma adequada em suas respectivas IFES. Ao verificar as

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

falas, agora, dessa população que representa os 22,89%, cita-se a colocação do entrevistado nº 32 da região Sudeste:

> "*quantidade ideal segundo grau de risco e NR-4, porém a situação exige tanto trabalho para adequar ["IFES"] a uma condição mínima aceitável em gestão de SST que o número de profissionais se torna inferior ao necessário*".

Quando examinamos as equipes das duas universidades mais bem posicionadas a nível mundial (Tabela nº 1), verificou-se a seguinte situação. No *Massachusetts Institute of Technology (MIT)* a equipe de SST é composta por 128 membros. Já na *Stanford University*, contabilizamos um total de 116 trabalhadores da área de SST. No Brasil, destaca-se que, encontramos situações com 1 (um) engenheiro de segurança do trabalho para atender diversas unidades de IFES, em alguns casos, exigindo viagens de mais de 300 km para realizar as atividades de trabalho.

O obstáculo denominado "política interna" envolve questões burocráticas internas das instituições. Segundo o entrevistado nº 52, da região Norte, seu maior obstáculo foi "*a burocracia e a dificuldade de mudança da cultura organizacion*al". No Nordeste o entrevistado nº 19 citou: "*acaba batendo com a necessidade da reorganização da estrutura organizacional, visto que os campi são autônomos*". O entrevistado nº 32 do Sudeste mencionou de forma objetiva: "*política interna*". No Sul, o entrevistado nº 47 disse "*alta demanda envolvendo tarefas predominantemente administrativas*".

O terceiro maior obstáculo é o denominado "adicionais ocupacionais". Consoante o entrevistado nº 53 do Nordeste sua maior barreira foi "verba e aceitação pela alta gestão que acha que o nosso trabalho se resume a laudos". A fala a seguir resume as colocações dos quinze entrevistados que citaram os adicionais como obstáculo:

> "*Falta de cultura de segurança organizacional, relegando a segurança a um aspecto legalista. Falta de critérios técnicos para concessão de adicionais de insalubridade, sendo os mesmos variáveis de acordo com a gestão superior e muitas vezes concedidos sem a devida justificativa técnica, estimulando o servidor a buscar o trabalho insalubre somente para ganho financeiro. Falta de iniciativas prevencionistas. Servidor desacreditado com a administração pública prefere lutar para receber adicionais do que lutar para melhores condições de trabalho*", mencionou o entrevistado nº 32 da região Sudeste.

O entrevistado de nº 55 da região Nordeste acrescentou:

> "*O maior obstáculo é ter que elaborar laudo de insalubridade/periculosidade e se envolver com gestão de SST, pois os servidores que tem pedidos negados tendem a fechar a porta para o profissional e para o assunto, não conseguindo diferenciar o que é uma coisa e outra*".

Entre os entrevistados, 79,51% informaram que há implicação dos adicionais em suas gestões de SST nas IFES. De acordo com o entrevistado nº 49 do Norte a implicação é negativa, "*pois os servidores acreditam que o fato de criar um ambiente salubre irá afetar eles financeiramente*". No Nordeste o entrevistado nº 18 disse: "*quando se tenta fazer prevenção nos ambientes em que servidores recebem adicionais, a primeira questão que é levantada é se eles vão perder os adicionais* (...)". No Centro-oeste, o entrevistado nº 5 mencionou que "*a implicação é negativa na gestão de SST, pois a ideia de ambiente insalubre se torna positivo financeiramente*".

O entrevistado nº 68 da região Sudeste, igualmente, disse:

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

"*As implicações dos processos são negativas. Maior parte do tempo de trabalho é gasta para resolver situações relativas a adicionais ocupacionais, sendo poucas ou quase nenhuma ação preservacionista ou corretiva. Os profissionais da área são mal vistos pelas gestões por agirem legalmente e tecnicamente na aplicação das normas que tratam dos adicionais ocupacionais. Assim, temos que lidar diariamente com o mau humor e incompreensão dos servidores quando suas expectativas são frustradas quando ocorre a descaracterização de adicionais ocupacionais. Além disso, situações de adicionais esgotadas de condução no âmbito administrativo sofrem ações políticas por parte da administração provocando desgaste dos profissionais da instituição sobre discussões que são passíveis apenas no âmbito judicial*".

Por fim, na região Sul, o entrevistado nº 50 disse:

"*Aspectos negativos são evidentes, a percepção de adicionais, ou o receio de perdê-los faz com que medidas protetivas de riscos não sejam efetivadas. Servidores interpretam relatórios de maneira pessoais; direção entende "adicionais" puramente como "ganho financeiro" aos servidores e incentivam a percepção; além de demanda crescente de relatórios e laudos, sem soluções efetivadas nos mesmos (sem aplicação das medidas propostas)*".

O quarto maior obstáculo foi o "protagonismo institucional" que é, em resumo, a dificuldade de envolver todos os membros da comunidade universitária na gestão de SST. Segundo o entrevistado nº 35 do Norte:

"*acho que o maior obstáculo é sensibilizar, a princípio, a própria equipe, quanto a importância da criação de uma política institucional de SST, onde fique claro os direitos e responsabilidades de todos (alta administração, gestores, técnicos, estudantes e trabalhadores terceirizados)*".

O entrevistado nº 44 do Sudeste disse: "*o comprometimento das pessoas, devido à estabilidade as pessoas não querem assumir responsabilidades*".

Agora, de forma ainda mais objetiva, vejamos outros obstáculos além dos quatro mais prevalentes. Sobre o denominado "políticas da APF", informou o entrevistado nº 2 da região Sudeste que seu maior obstáculo para gestão de SST foi: "*o próprio serviço público que engessa a maioria das iniciativas para conduzir a gestão de SST*". Outros entrevistados também citaram carência normativa e questões burocráticas, em nível externo a sua própria unidade de trabalho, por exemplo, os processos licitatórios.

A falta de fiscalização da legislação de SST por parte de um órgão de controle da APF, também, foi arrolada como um obstáculo. Consoante os entrevistados, isso acaba colaborando com a falta de cultura de SST existente hoje nas IFES. Conforme o entrevistado nº 3 do Nordeste, por exemplo, essa falta de fiscalização gera uma falta de cultura e, consequentemente, ocasiona várias ausências como: "*aqui nem registro de acidentes é feito (...) não há verba específica para os diversos itens de segurança (...) convivendo com situações de risco, como fiação elétrica exposta e outros*".

Em relação à fiscalização do trabalho, ainda que necessário maior aprofundamento sobre o Direito Trabalhista brasileiro, em síntese, cabe aqui esclarecer que, no Brasil, os Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT), servidores federais responsáveis por fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas, não fiscalizam à SST na própria APF. Consoante explica Garcia (2018, p.1201), isso ocorre, sobretudo, para as relações de emprego, ou

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

seja, falta regulamentação para que os AFT possam fiscalizar outras relações de trabalho, como é o caso da relação específica dos servidores da APF.

Ainda que necessário mais aprofundamento, como já dito, importante elucidar que no Brasil existem divisões jurídicas entre as relações de trabalho, ou seja, é necessário verificar a qual relação um determinado trabalhador enquadra-se para assim verificar as disposições legais e normativas que a ele se aplica. Logo, como os servidores públicos não são pertencentes ao grupo da relação de emprego (Delgado, 2017, p.345), eles possuem, sim, alguns direitos trabalhistas, aqueles arrolados no artigo 7º e § 3º, art. 39 da Constituição (Brasil, 1998), todavia, tais direitos não são fiscalizados pelos AFT.

Sobre os obstáculos "orçamento" e "falta de recursos", além do já mencionado indiretamente nas falas anteriores, salienta o entrevistado nº 51 do Sudeste que:

> "*quase 100% do nosso tempo foi voltado para a reavaliação de adicionais ocupacionais. Quando tentamos algo na área de prevenção não recebemos apoio porque causamos "problemas/obrigações" para a instituição que argumenta que não há orçamento para resolver*".

Sem querer generalizar, registra-se que encontramos isso em todas as regiões. Sobre o obstáculo "motivacional", primeiro vejamos a seguinte fala:

> "*Principalmente, apoio da gestão, que é bastante arraigada no que diz respeito ao protecionismo na manutenção de adicionais ocupacionais, por exemplo. Quando os próprios gestores não conseguem compreender a diferença entre um benefício e um adicional, e de forma bastante velada, mas também muitas vezes, bastante incisiva, questionam os profissionais mais técnicos e legalistas em detrimento de profissionais fracos tecnicamente. Infelizmente, em nosso meio de profissionais de ["SST"], isso é bastante comum. Nota-se entre muitos profissionais de SST das UF e IF uma "curva" da motivação, da empolgação, da tempestade de ideias e iniciativas no início da atuação no serviço público. Com o passar do tempo, toda essa motivação para ações (voluntárias ou não) tem uma redução bastante visível. Infelizmente é o que percebo nesses quase ["TEMPO DE EXERCÍCIO NO CARGO"] anos atuando nessa área*", mencionou o entrevistado nº 8 de IFES da região Sudeste.

Segundo o entrevistado nº 8 há uma curva negativa de motivação nos servidores da área técnica de SST. Ou seja, no início os menos experientes são mais empolgados que os mais experientes. Com base nessa resposta surgiu uma hipótese no meio da pesquisa: essa queda de motivação tem relação com a alta administração? Através de uma outra resposta foi possível examinar e chegar a uma consideração. Eles foram questionados sobre a probabilidade de apoio da alta gestão para elaborar uma política de SST em suas respectivas unidades de IFES, os parâmetros foram: I) baixa; II) média; ou III) alta.

Neste cenário, para verificar se o tempo de exercício profissional dos entrevistados, tinha ou não alguma relação nesse dado da motivação, os profissionais foram divididos em dois grupos: a) servidores em estágio probatório (até 3 anos no cargo público de SST); e b) servidores estáveis (igual ou mais de 3 anos). Nessa nova perspectiva, verificou-se uma mudança de percepção, dentre os 72 entrevistados que responderam esta pergunta.

Os servidores em estágio quando questionados afirmaram, com base em suas experiências e percepções, que a probabilidade em suas IFES eram 44,44% de nível "alta". Já o segundo grupo, apenas 11,11% tiveram a mesma compreensão, queda de 33,33%. No primeiro grupo a percepção de nível "baixa" foi de 0%. No segundo, esse

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

número vai de 0% para 48%. Inclusive, foi possível observar uma queda, também, no nível "médio" de 14,82%. Em resumo, vejamos a seguir.

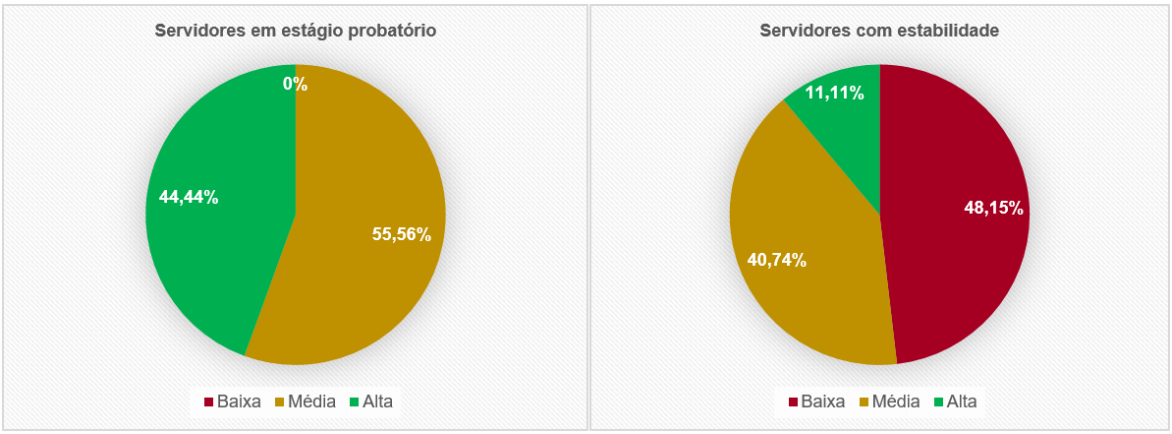


Figura 3. Probabilidade de apoio (percepção dos servidores em estágio e dos estáveis)
Fonte: Elaborada pelos autores.

Para finalizar, um outro obstáculo encontrado foi a "chefia imediata" da área de SST. Como coletado, 43,4% informaram que a chefia não é um servidor qualificado, ou seja, sem formação em SST, e 4,8% não souberam relatar ou não tinham certeza sobre isso. Nesta esteira, uma vez que há ausência de regulamentação específica na APF sobre essa questão, a mesma deverá seguir as normas nacionais sobre a matéria, item 4.7 da Norma Regulamentadora nº 4 (Brasil, 2016), consoante estabelece o art. 12 da Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS (Brasil, 2010). Segundo o supracitado artigo, "na ausência de regulamentação legal destinada aos servidores públicos, deve-se buscar referências em normas nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas".

Logo, a APF deverá seguir a legislação justrabalhista vigente. Ainda sobre este obstáculo, vejamos o que foi mencionado pelo entrevistado nº 21 do Norte: "chefia imediata por questões políticas e de falta de conhecimento da área (como a NR 4 que diz que a chefia do setor deve ser um dos membros do SESMT, isso prejudica muito os trabalhos) (...)". Ou seja, o entrevistado disse que seu obstáculo é a sua própria chefia, servidor este sem formação em SST. Destaca-se que, isso também foi relatado por outros entrevistados.

6. Situação atual da SST nas IFES

Com base em divisões temáticas, a partir de agora demonstraremos outros dados e informações que representam a situação atual da SST nas IFES. Isto posto, na divisão denominada "política de SST", como já analisado, cinco das onze unidades de IFES, com política escrita, estas não foram ratificadas pelas altas gestões.

Neste contexto, dentre as mencionadas unidades de IFES com política escrita, ao analisar as respostas dos respectivos entrevistados, a seguinte fala chamou nossa atenção:

> "*Estou ["NOME DA IFES"] exercendo o cargo por ["TEMPO DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL"] e só fiquei sabendo da existência da política de SST, pois busquei para responder estas perguntas. A própria administração superior atual parece desconhecer que tal política existe (...)*", mencionou o entrevistado nº 32 do Sudeste.

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

Sendo assim, é possível considerar que até nas IFES, com política de SST, foi encontrado não conformidade no que tange à um SG-SST. Uma política deve ser, dentre outras, personalizada para a organização; concisa, escrita e datada; comunicada e acessível a todos; revisada; e colocada à disposição (OIT, 2005).

Ao buscarmos respostas ou, no mínimo, indícios para o número elevado de falta de política de SST nas IFES, uma fala chamou nossa atenção:

> "*Como prevencionista, tentei mais de uma vez aprovar o documento "Política de Segurança". Até a data de hoje não vejo interesse algum e acho que a razão em não aprová-la é porque a mesma irá trazer responsabilidades a mais aos gestores*", entrevistado nº 2 do Sudeste.

De fato, a política de SST irá trazer responsabilidades aos gestores, pois eles são os responsáveis pela elaboração, implementação e manutenção da política (ISO 45001, 2017). Em vista disso, cabe relembrar que estabelecer uma estrutura de gestão de riscos não é uma faculdade, entretanto, um dever legal para APF, conforme já citado. De toda forma, não foi possível constatar que as IFES com política têm uma melhor gestão em comparação com as unidades sem. Assim como colocado pelo entrevistado nº 32, também o entrevistado nº 54 do Sudeste informou que: "*tem política em SST escrita, mas a atuação efetiva resume a elaboração de laudos de insalubridade e periculosidade dos ambientes*".

Com base nos dados coletados nas universidades estrangeiras, foi possível fazer algumas comparações relacionadas às práticas de gestão de SST. Neste sentido, as IFES foram examinadas sobre quais eram os níveis de procedimentos formais e técnicos em quatro áreas: a) segurança laboratorial; b) segurança na construção civil; c) segurança contra incêndio; e d) gestão de emergência.

Tais informações tiveram como referência cinco níveis: I) não temos; II) muito pouco; III) pouco; IV) muitos; ou V) temos todos. Ao total foram 48 procedimentos disponibilizados aos entrevistados, para que assim, pudessem fazer as comparações e na sequência o enquadramento com seus respectivos níveis em suas IFES. Exemplificando, no caso da segurança laboratorial: procedimentos de segurança para agentes físicos; químicos; biológicos. Na construção civil, procedimentos para espaços confinados; e manutenções prediais. Em segurança contra incêndio: I) procedimentos de simulados de emergência; e II) inspeções de equipamentos de proteção contra incêndio. E por fim, na gestão de emergência, planos de gestão de risco; e formação de equipe de resposta à emergência. Em resumo, na Tabela 2, seguem os resultados.

Tabela 2. Relação de procedimentos de SST

PROCEDIMENTOS DE:	ESCALA					
	NÃO TEMOS(*)	MUITO POUCO(*)	POUCO(*)	MUITOS(*)	TEMOS TODOS(*)	TOTAL
Segurança Laboratorial	15,7%	33,7%	41%	9,6%	0%	100%
Segurança na Construção Civil	25,3%	30,1%	37,4%	6%	1,2%	100%
Segurança Contra Incêndio	13,3%	38,6%	36,1%	10,8%	1,2%	100%
Gestão de Emergência	47%	26,5%	24,1%	2,4%	0%	100%
(*) procedimentos ou programas de comunicação e formação em segurança e saúde no trabalho						

Fonte: Elaborada pelos autores.

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

Observa-se que 15,7% dos servidores informaram que não possuíam procedimentos escritos de SST para atividades em laboratórios. Se somarmos as representações de “muito pouco” e “pouco” chegaremos a 74,7%. Apenas 9,6% dos profissionais informaram que possuem procedimentos no nível: “muitos”.

Segundo nossa interpretação, baseado nas relações e quantidades de procedimentos em uso pelas universidades estrangeiras (Tabela nº 1), para ser considerado um bom nível de SST, em um SG-SST, é necessário o enquadramento em um dos seguintes níveis: “muitos” ou “temos todos”. Já um nível razoável, o que também podemos chamar de uma SST em desenvolvimento, o enquadramento necessário é: “muito pouco” ou “pouco”. Quando o assunto é construção civil, observa-se uma ausência ainda mais relevante. A inexistência de procedimentos nesta área sobe de 15,7% (caso da segurança laboratorial) para 25,3%. Em resumo, tem-se um aumento de 9,6%. A taxa de “muito pouco” e “pouco” chega a 67,5%. Já a taxa de “muitos” chegou a 6% e “temos todos” 1,2%.

O próximo assunto é o de segurança contra incêndio. Nesta área a taxa de ausência de procedimento é de 13,3%. Já as de “muito pouco” e “pouco” chegaram juntas a 74,7%. A taxa de “muitos” 10,8%. E por fim, “temos todos” 1,2%. Portanto, consoante nossa classificação, 12% têm um bom nível e 74,7% um nível em desenvolvimento. Estando o assunto de gestão de emergência (última linha da Tabela nº 2) relacionado ao de segurança contra incêndio, esclarece-se que, via questionário também foi coletada a taxa de funcionamento nas IFES das Brigadas de Incêndio/Emergência. Desse modo, segundo os dados coletados, 91,6% dos servidores informaram que não tem uma Brigada de Incêndio em pleno funcionamento em suas respectivas unidades de IFES. Registra-se que, tais constituições de brigada de incêndio são obrigatórias, conforme estabelecem às disposições legais e normativas dos estados-membro do Brasil.

No que tange aos procedimentos de emergência, existe uma lacuna ainda mais relevante. Foi levantado que a inexistência de procedimentos nesta área chegou a 47%. A somatória dos níveis “muito pouco” e “pouco” chegaram a 50,6%. Outra comparação possível é entre os níveis “não temos” e “muito pouco” que chegou a 73,5%, demonstrando, portanto, uma taxa elevada de ausências de medidas nesta área. Apenas 2,4% dos profissionais informaram ter um nível de “muitos”.

Agora, prossegue para outros dados além dos arrolados na Tabela nº 2. Desta forma, a próxima análise a ser exposta é a relacionada à gestão de SST com os trabalhadores terceirizados das IFES (por exemplo: aqueles que trabalham na área da limpeza; manutenção predial; segurança patrimonial; etc.). Como informado pelos entrevistados, 51,8% não realizam gestão de SST, também, desse grupo.

Um SG-SST deve englobar todos os clientes de uma organização em relação à SST (servidores, terceirizados, estagiários, etc.). Inclusive, proteção integral deve ser um dos elementos de uma política de SST. Diante dos fatos apresentados é possível observar que no caso da implementação de um SG-SST, essa é uma situação que precisará ser revista por parte das IFES. Quanto a gestão de SST dos estagiários, 72,3% informaram que suas gestões não incluem esses trabalhadores. Situação que também precisará ser revista.

Conforme analisado, as IFES são entidades da APF. Portanto, as compras, via de regra, são realizadas através de licitações públicas. Em virtude disso os entrevistados foram questionados se suas áreas de SST eram convidadas para participar e opinar sobre o ponto de vista de SST nos processos. Isso teve como objetivo compreender se estes

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

processos nas IFES passam por análises de SST, por exemplo: I) nas descrições dos produtos (compras de tintas: base de solvente ou de água, por exemplo); e II) na contratação de serviços (terceirização, por exemplo). O resultado foi majoritariamente negativo: 69,9%.

A NOSS (Brasil, 2010), em seu art. 6, reza que "a implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal deve ser compartilhada e os atores fundamentais para a efetivação são: (...)". Entre outras equipes e comitês, temos a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP). Para conhecimento, a CISSP e a CIPA (Brasil, 2019) tem a mesma função na prática, entretanto, a primeira é aplicada na APF e a segunda nas organizações onde têm relações de emprego. Enfim, segundo os dados coletados, apenas 15,7% dos entrevistados informaram que existe uma CISSP em pleno funcionamento em suas unidades de IFES.

No contexto de saúde ocupacional dos servidores, cabe descrever que, 66,3% dos entrevistados informaram que os exames médicos periódicos não são aproveitados para aprimorar as ações de vigilância e promoção da saúde. Ou seja, são realizados apenas para cumprir a lei. Em nossa interpretação, o desejo do legislador não foi, apenas, gastar dinheiro público com exames médicos, todavia, acompanhar a saúde dos trabalhadores.

Portanto, após todo o exposto acima, de forma prevalente, é possível notar diversas ausências relacionadas à SST nas IFES. Ou melhor, quando foi realizada a comparação por área chave, entre o que existe nas universidades estrangeiras (Tabela nº 1) e o que existe nas IFES no Brasil, percebe-se que ainda há um caminho a ser percorrido, ou seja, será necessária uma evolução em SST para que possam constituir um SG-SST, pois consoante a Figura nº 1, gestão sistematizada necessita de várias ações e processos. De toda forma, como analisado, a legislação nacional já obriga tal tipo de gestão.

7. Discussão geral de resultados

Após verificar as respectivas ausências de SST e, portanto, demonstrar um problema público nas IFES, acreditamos que esses levantamentos e análises das condições de trabalho, contribuem para demonstrar que as políticas públicas de SST para esse grupo, precisam, no mínimo, de revisões, pois não estão sendo efetivas. Alinhados com a visão de Frick e Kempa (2011), consideramos que a gestão sistematizada irá colaborar para sobrepujarem os obstáculos e elevar o clima e cultura. Em resumo, essa gestão aumentará a racionalidade de como a SST será gerenciada nas IFES.

De toda maneira, há algumas peculiaridades que podem dificultar a quebra dos obstáculos encontrados e, por isso, precisam de maior atenção. De início cita-se a questão da falta de fiscalização de SST por parte do Governo, o envolvimento dos sindicatos na luta e reivindicações por ambientes salubres, e, por fim, os adicionais ocupacionais;

No que tange ao primeiro aspecto, entendemos que as disposições legais sem fiscalizações tornam-se uma utopia. Se isso não fosse verdade não existiria a necessidade dos AFT. Isso, pois partiríamos para um pressuposto onde todos respeitam as leis, sem exceções. E isso, como visto, não foi a realidade por nós encontrada. Já o segundo ponto, quando os entrevistados foram questionados sobre a participação dos representantes dos trabalhadores (sindicatos) na gestão de SST e meio ambiente de suas respectivas IFES, 79,5% disseram que não há essa participação dos sindicatos.

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

Entendemos que tal envolvimento é fundamental, pois os sindicatos são atores imprescindíveis na luta por melhores condições de trabalho, ambientes salubres.

Já em relação aos adicionais ocupacionais, primeiro vejamos a seguinte fala:

"*Os adicionais atualmente estão sendo pagos sem avaliações corretamente (legalmente) justificadas e sem critérios técnicos. Atualmente trabalho praticamente exclusivamente com a revisão e atualização dos adicionais ["IFES"] e tenho encontrado resistência e antagonismo por parte dos servidores e por parte dos sindicatos, transformando a tarefa em uma constante luta (...)*", mencionou o entrevistado nº 32.

Após esta fala, para complementar, a seguir será verificada a jornada semanal que os entrevistados, médicos e engenheiros de segurança do trabalho (os responsáveis pela elaboração dos laudos), dedicam-se, apenas, a esta atividade. Neste sentido, 57,89% informaram que trabalham por 25 horas ou mais na semana; 12,28% entre 17 à 24 horas; 15,79% entre 9 à 16 horas; 14,04% entre 1 à 8 horas; 0% até 1 hora. Cabe lembrar que, a jornada de trabalho dos servidores federais, em regra, são 40 horas por semana. Sendo assim, vejamos tais dados no gráfico abaixo:

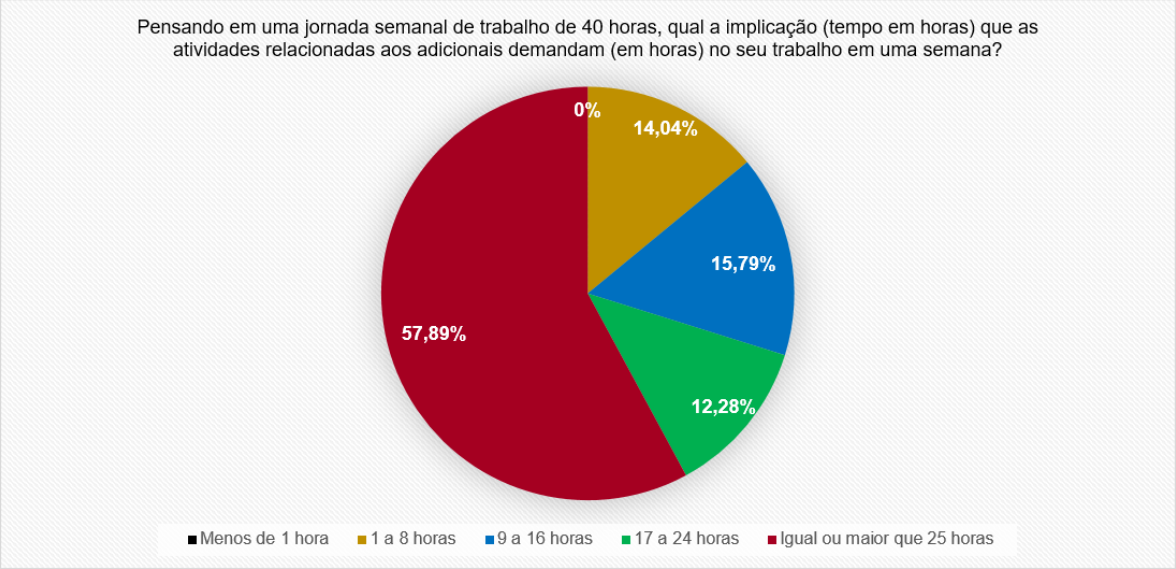


Figura 4. Implicação de horas nas atividades dos adicionais ocupacionais

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota-se que, se pensarmos em uma semana de trabalho de segunda a sexta-feira, 70,17% trabalham de segunda a quarta-feira, apenas, com isso. Dessa forma, agora, ao analisarmos os demais obstáculos, sobretudo, os de falta de equipe, não visualizamos viabilidade humana para evolução da SST nas IFES. E isso, inclusive, pode explicar parte das ausências de medidas de SST encontradas. Ademais, registra-se, o papel dos trabalhadores da área de SST é trabalhar para eliminar os riscos e, por conseguinte, quando possível, cortar os adicionais de insalubridade e periculosidade. Na contramão deste raciocínio, conforme relatado por alguns entrevistados, algumas gestões de IFES, entende que o foco da área de SST é simplesmente conceder adicional ocupacional.

Para conhecimento, no Brasil, os trabalhadores que realizam atividades ou operações insalubres ou perigosas, recebem uma correspondência financeira por isso, conforme os critérios estabelecidos pela NR-15 e 16 (Brasil, 2019b, 2019c). Nas relações

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

de emprego, no caso da insalubridade, esses valores são de 10%, 20% ou 40% e são baseados no salário mínimo nacional, conforme art. 192 da CLT (Brasil, 1943). Em síntese, a grande diferença está na base de cálculo, pois na APF, esses valores são baseados nos salários base dos servidores (maior que o salário mínimo), consoante o art. 68 da Lei nº 8.112 (Brasil, 1990). Portanto, além de todos os obstáculos, ainda existe uma luta interna para não eliminar os riscos, pois isso, consequentemente, eliminará o adicional financeiro.

8. Considerações finais

Baseado no estudo de Lyons (2016), classificamos que a cultura de SST encontrada nas IFES brasileiras – nas pesquisadas – é mínima ou, em alguns casos, um trabalho em andamento. Em relação aos principais obstáculos, no que tange à alta administração, acreditamos que faltam nas disposições legais uma cobrança de resultados na área de SST (Lyons, 2016). Neste contexto, a falta de fiscalização por parte do Governo Federal, também precisará ser revista, pois como visto a simples legalidade não tem efetividade na prática.

No plano interno das instituições e sob a perspectiva do SG-SST, entendemos que gestão sistematizada é uma solução, porque a implantação dos príncipios, estrutura e processos da gestão de riscos, como visto, aumentará a racionalidade e, portanto, trará um novo olhar, sobretudo, para as questões de falta de equipe; política interna das IFES; adicionais ocupacionais; e o envolvimento da comunidade universitária em SST. Além disso, o quantitativo de alunos também deverá ser levado em consideração no dimensionamento da equipe de SST das instituições (Venables & Allender, 2007). Já que, conforme Bleicher e De Oliveira (2016), estes igualmente são do grupo de risco.

Para finalizar, registramos que, ignorar à SST nas IFES não só gera riscos a todos os envolvidos, mas também coloca em risco o crescimento social, a economia e a cultura do país, uma vez que tudo isso pode ser ceifado no caso de um acidente.

9. Referências

Aven, T. (2016). Risk assessment and risk management: Review of recent advances on their foundation. *European Journal of Operational Research*, 253(1), 1-13.

Bleicher, T., & Oliveira, R. C. N. D. (2016). Políticas de assistência estudantil em saúde nos institutos e universidades federais. *Psicologia Escolar e Educacional*, *20*(3), 543-549.

Brasil. (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm/

Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm/

Brasil. (1990). Regime jurídico dos servidores públicos. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm.htm/

Brasil. (2010). Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010 - Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS. Recuperado de http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=80&data=10/05/2010

Brasil. (2013). Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013 - Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Recuperado de http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=77&data=27/03/2013

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

Brasil. (2016). NR 4 - Serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. (Ministério da Economia, Ed.), Portaria MTPS nº 510, de 29 de abril de 2016. Recuperado de https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-04.pdf

Brasil. (2017). Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 - Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9203.htm/

Brasil. (2019). NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. (Ministério da Economia, Ed.), Portaria SEPRT nº 915, de 30 de julho de 2019. Recuperado de https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf

Brasil. (2019b). NR 15 – Atividade e Operações Insalubres. (Ministério da Economia, Ed.), Portaria SEPRT nº 1.359, de 9 de dezembro de 2019. Recuperado de https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-15-atualizada-2019.pdf

Brasil. (2019c). NR 16 – Atividade e Operações Perigosas. (Ministério da Economia, Ed.), Portaria SEPRT nº 1.357, de 9 de dezembro de 2019. Recuperado de https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-16-atualizada-2019.pdf

Delgado, M. G. (2017). *Curso de Direito do Trabalho* (16 ed.). São Paulo: LTr.

Di Pietro, M. S. Z. (2018). *Direito Administrativo* (31 ed.). Rio de Janeiro: Forense.

Fowler Jr, F. J. (2011). *Pesquisa de Levantamento-4*. Penso Editora.

Garcia, G. F. B. (2018). *Curso de Direito do Trabalho* (13 ed.). Rio de Janeiro: Forense.

Frick, K. (2011). Worker influence on voluntary OHS management systems – A review of its ends and means. *Safety Science*, *49*(7), 974-987.

Frick, K., & Kempa, V. (2011). *Occupational Health Et Safety Management Systems: When are They Good for Your Health?*. Brussels: ETUI.

Gray, D. E. (2012). *Pesquisa no mundo real*. Penso Editora.

Guldenmund, F. W. (2010). (Mis) understanding safety culture and its relationship to safety management. *Risk Analysis: An International Journal*, *30*(10), 1466-1480.

Hill Jr, R. H., & Finster, D. C. (2013). Academic leaders create strong safety cultures in colleges and universities. *Journal of Chemical Health & Safety*, *20*(5), 27-34.

ISO (2018). ISO NBR 31000 - Gestão de riscos – Diretrizes. Associação Brasileira de Normas Técnicas.

ISO (2017). ISO 45001 - Occupational health and safety management systems. Requirements with guidance for use. International Standards Organisation.

Li, Y., & Guldenmund, F. W. (2017). Safety management systems: A broad overview of the literature. *Safety science*, *103*, 94-123.

Lyons, M. (2016). University safety culture: a work-in-progress?. *Australian Universities' Review, The*, *58*(1), 45.

Mainardes, J. (2006). Abordagem do ciclo de políticas: uma contribuição para a análise de políticas educacionais. *Educação & Sociedade*, *27*(94), 47-69.

Minayo, M. C. D. S. (2012). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & saúde coletiva*, *17*(3), 621-626.

MIT Environmental Health & Safety (2020). Team Members - EHS. Recuperado de https://ehs.mit.edu/team-members/

OIT (2005). Organização Internacional do Trabalho. Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2005. Recuperado de https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_230320/lang--pt/index.htm.

OIT (2011). Organização Internacional do Trabalho. Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua. Recuperado de https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154878/lang--en/index.htm.

Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista brasileira de história & ciências sociais*, *1*(1), 1-15.

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33

Souza, C. (2006). Políticas públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, (16), 20-45. doi: https://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222006000200003

Stanford Environmental Health & Safety (2020a). Staff Directory - Stanford Environmental Health & Safety. Recuperado de https://ehs.stanford.edu/staff

Stanford Environmental Health & Safety (2020b). Health & Safety Topics - Stanford Environmental Health & Safety. Recuperado de https://ehs.stanford.edu/topic

Top Universities. Qs World University Rankings (2019). QS World University Rankings 2019. *Recuperado de* https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2019.

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro (2018). Acidente em laboratório no Centro de Tecnologia *Recuperado de* https://ufrj.br/noticia/2018/08/23/acidente-em-laboratorio-no-centro-de-tecnologia.

UFG - Universidade Federal de Goiás (2017). UFG decreta luto oficial pela morte de estudante da EVZ. Recuperado de https://www.ufg.br/n/98221-ufg-decreta-luto-oficial-pela-morte-de-estudante-da-evz/

Venables, K. M., & Allender, S. (2007). Occupational health provision in UK universities. *Occupational medicine*, *57*(3), 162-168.

Yin, R. K. (2015). *Estudo de Caso: Planejamento e métodos*. Bookman editora.

DOI: https://doi.org/10.25762/gepn-dc33