



SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL: O caso de uma Instituição de Ensino Superior Estadual no município de Jales-SP

Amanda Daiane Barbosa

Discente do Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial
Faculdade de Tecnologia Professor José Camargo – Fatec Jales
mandabarbosa@outlook.com

Edy Carlos Santos de Lima

Doutor em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional
Faculdade de Tecnologia Professor José Camargo – Fatec Jales
edy.lima@fatec.sp.gov.br

Resumo

A saúde e segurança dos funcionários constituem uma das principais bases da organização, tendo em vista a importância do capital intelectual. A gestão das organizações, especificamente a gestão de Recursos Humanos, visa cuidar e enaltecer as pessoas e suas habilidades, com isso um sistema de Saúde e Segurança do Trabalho - SST na instituição tem o desígnio de elaborar ações preventivas quanto a acidentes decorrentes do trabalho e conscientizar os colaboradores da importância do uso correto de equipamentos e de equipamentos de proteção, sempre prezando a integridade física e mental do trabalhador. O presente trabalho tem como objetivo verificar a importância da Saúde e Segurança no Trabalho dentro do ambiente universitário sob a ótica dos funcionários. Para o levantamento dos dados, foi aplicado um formulário aos docentes de uma instituição de ensino superior público de Jales/SP. Após aplicação dos formulários, os dados foram tabulados no software Excel e Sphinx. Diante disso, foi possível identificar a satisfação dos funcionários quanto ao ambiente de trabalho, com destaque para a existência de sistemas de gestão para a prevenção de acidentes e a preocupação com o uso dos EPIs.

Palavras Chave: Recursos Humanos. CIPA. Acidentes de Trabalho.

1 Introdução

A área de Higiene, Segurança e Medicina no Trabalho (HSMT) responde por uma função de extrema relevância no conjunto de atribuições que concerne à manutenção de pessoas: a promoção da vida humana e a continuidade do processo de produção com índices de produtividade desejáveis (MARRAS, 2000, p.207), pois todos têm direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável, equilibrado e proveitoso, com a redução de riscos inerentes ao trabalho, portanto cabe a gestão da organização proporcionar condições aceitáveis para que as funções sejam desempenhadas com sucesso.



De acordo com Araújo (2006, p. 193) “a implementação de um sistema de saúde e segurança do trabalho torna-se cada vez mais incorporada ao dia-a-dia das organizações, uma vez que começam a perceber as vantagens intrínsecas desta prática, inclusive como forma de sobrevivência no mercado”.

O intuito desse trabalho é elencar a importância da Saúde e Segurança no Trabalho em uma instituição de ensino superior público de Jales, para demonstrar a vivência nesse tipo de ambiente de trabalho, visando avaliar qual o grau de instrução que os trabalhadores têm sobre o assunto e quais as doenças que surgem nesse meio. Uma vez que o tema que tem sido atual objeto de estudo frequente, por conta do crescente número de profissionais afetados com acidentes e/ou incidentes decorrentes do trabalho.

As políticas de SST visam elaborar medidas preventivas e conscientizadoras sobre os riscos de acidentes e suas consequências, tanto para os trabalhadores como para as organizações, que tendo seus recursos humanos afastados pode perder em produtividade. As organizações que implementam ações de Segurança e Saúde no trabalho têm como vantagens: minimização dos riscos para os trabalhadores; agregação de autoestima, melhoria da produtividade e da competitividade, criação de uma imagem de responsabilidade. (SALIBA, 2005, p.24)

2 Referencial Teórico

2.1 Políticas de Segurança do Trabalho

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a fiscalização e aplicação das normas regulamentadoras para as relações de trabalho bem como a inspeção dos ambientes para verificar o seu eficaz cumprimento, zelando pela a saúde e segurança no trabalho.

De acordo com Chiavenato (1999), a segurança no trabalho corresponde a um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas.

Ainda segundo Chiavenato (1999) a higiene do trabalho refere-se a um conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, o preservado dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas as suas atividades laborais.

2.2 Higiene e Segurança do Trabalho

“A higiene do trabalho é a área que se relaciona direta e indiretamente com a proteção à saúde do trabalhador no que diz respeito à aquisição de patologias tipicamente relacionadas ao trabalho ou a agentes resultantes dele” (MARRAS, 2009, p. 221).

A higiene do trabalho tem caráter preventivo, pois presa pela saúde e conforto do trabalhador, evitando doenças e afastamentos. Seus principais objetivos são:

- Eliminação das causas das doenças ocupacionais, através da prevenção e do controle dos agentes ambientais;
- Redução dos efeitos lesivos provocados pelo trabalho em pessoas portadoras de doenças ou de deficiências físicas;
- Prevenção de agravamento de doenças e de lesões;



- Manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho.

A higiene do trabalho envolve também:

- Ambiente físico de trabalho: a iluminação, ventilação, temperatura e ruídos;
- Ambiente psicológico: os relacionamentos humanos agradáveis, tipos de atividade agradável e motivadora, estilo de gerência democrático e participativo e eliminação de possíveis fontes de estresse;
- Aplicação de princípios de ergonomia: máquinas e equipamentos adequados às características humanas, mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas e ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano;
- Saúde ocupacional: ausência de doenças por meio da assistência médica preventiva.

A higiene e segurança do trabalho constituem duas atividades intimamente relacionadas, no sentido de garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados. (LIMA, et al, 2005). Sendo assim, é dever do gestor buscar o apoio de técnicos em Segurança do Trabalho, para que os colaboradores, os materiais e, de modo geral, a empresa, funcione de forma adequada e sem nenhuma ocorrência de problemas.

Concluindo, Lacombe (2005), enfatiza que a insegurança é um acontecimento gravíssimo tanto para o acidentado, quanto para a empresa, já que um acidente de trabalho representa custos à organização, que se tornam elevados de acordo com a gravidade da ocorrência.

2.3 Trabalho Docente e Relação Saúde

O trabalho docente é de suma importância, pois é através dele que veremos mudanças no cenário da educação do país. São através dele que se disseminam novas ideias, novos métodos de ensino, novas oportunidades.

A profissão de educador é ancestral e com ela os problemas vêm seguindo durante a história. É relevante entender a relação entre a saúde dos professores e suas condições e qualidade de vida no trabalho.

A teoria desenvolvida por Dejours (1993) propõe a discussão acerca da saúde mental dos trabalhadores em relação à situação de trabalho, para analisar a dinâmica dos processos pela comparação dos sujeitos na construção de sentido do trabalho.

Ainda sobre o pensamento de Dejours (1993), na relação homem-trabalho, o autor enfatiza que, independente de qualquer conjuntura, o trabalhador nunca deve ser considerado um indivíduo isolado, pois está incluído em um meio com outros trabalhadores, que passam por situações semelhantes, o que estimula a construção de estratégias defensivas em comum.

Segundo Francelino (2003), os professores estão sendo submetidos a condições de trabalho semelhantes à de trabalhadores fabris (indústria), pois se dedicam a formar todas as outras profissões. Atualmente, a escola é considerada uma instituição que produz muita força de trabalho e o aluno passa a ser visto como produto.

O autor Nóvoa (1999) denomina de “mal-estar docente” o fenômeno decorrente da mudança na política educacional, o qual se relaciona a atmosfera profissional do professor, estando presentes carências nas condições de trabalho, falta de recursos humanos e materiais, violência nas salas de aulas e exaustão física. Como destaca Mancebo et al (2006), a exaustão física está ligada também as tecnologias, visto que o professor parte fisicamente para casa, mas continua ligado a suas tarefas e afazeres, graças à essa quebra de barreiras que a tecnologia traz.

Para Hans Vonk (1991, p. 134), “nas sociedades atuais, os burocratas definem vários problemas sociais e educacionais numa perspectiva gerencial e não numa perspectiva de conteúdo”. As pessoas julgam mal a profissão que é tão digna e imprescindível para a formação de todas as outras, eles creem que basta se formar para dar aula, quando a questão é muito mais profunda do que isso. Todos, independentemente de qual profissão, são envolvidos de uma atmosfera de pressão psicológica e física, portanto deve-se compreender que há limitações.

3 Procedimentos Metodológicos

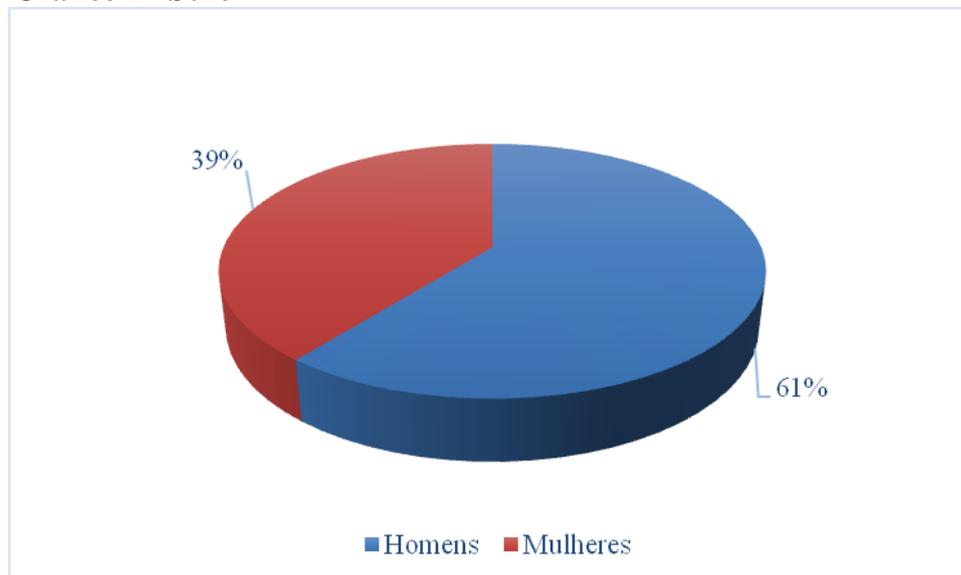
O presente trabalho foi conduzido sobre o modelo de estudo de caso em uma instituição de ensino superior público, no município de Jales, no estado de São Paulo.

Uma pesquisa de campo ou um estudo de caso é aquele em que se observa e coleta os dados, tal como ocorrem espontaneamente, no próprio local em que se deu o fato em estudo, caracterizando-se pelo contato direto com o mesmo, sem interferência do pesquisador (LAKATOS; MARCONI, 1996, p. 75).

Para o levantamento dos dados, fora aplicado um formulário aos 28 docentes, com perguntas abertas e fechadas, tabulados com o recurso da planilha Excel, que auxiliou na geração de gráficos e tabelas.

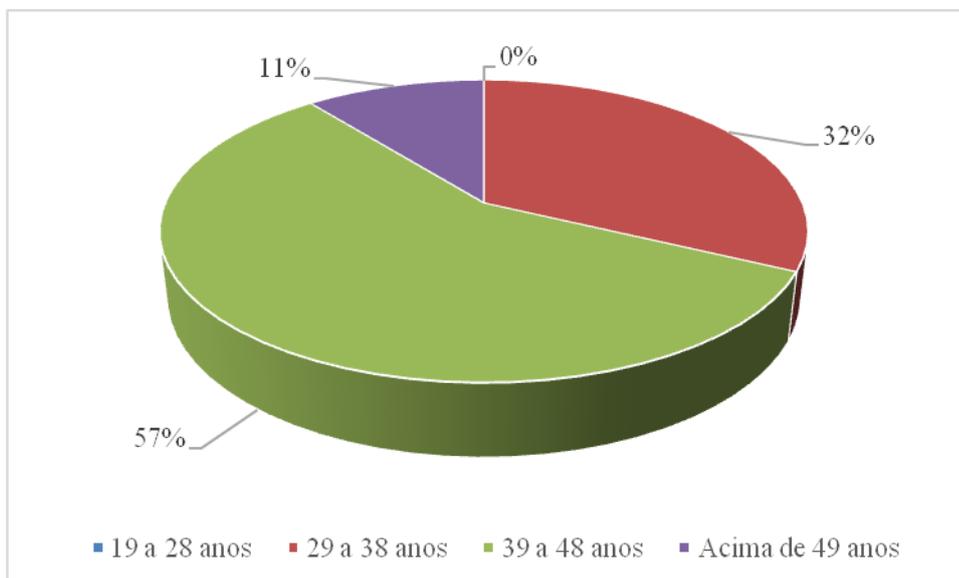
4 Resultados

Gráfico 1 - Sexo



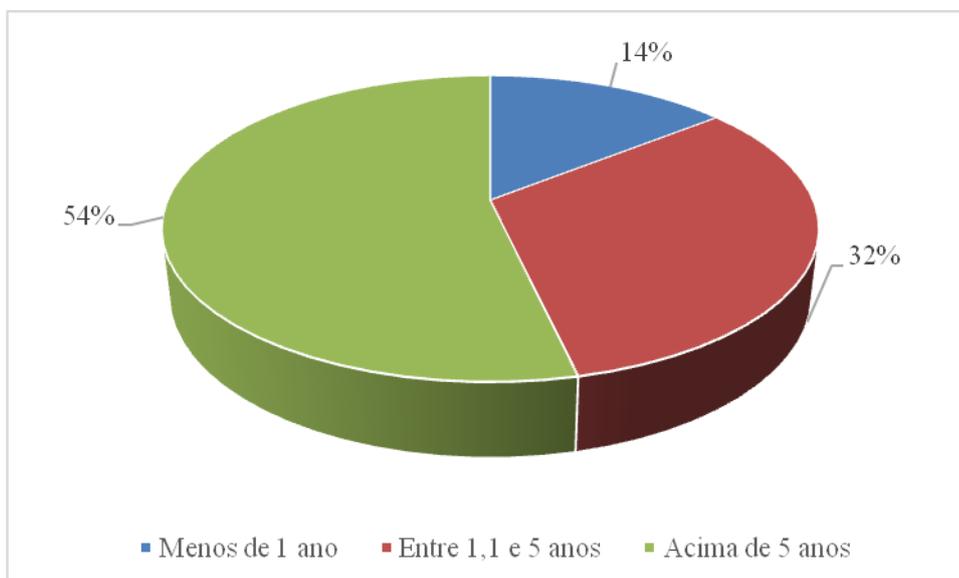
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 2 - Faixa Etária



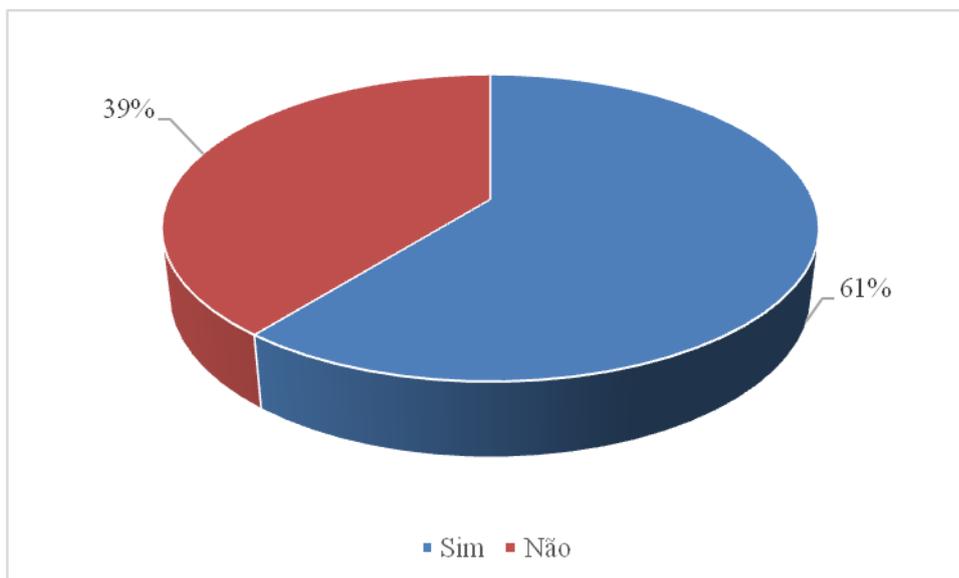
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 3 - Tempo de Serviço



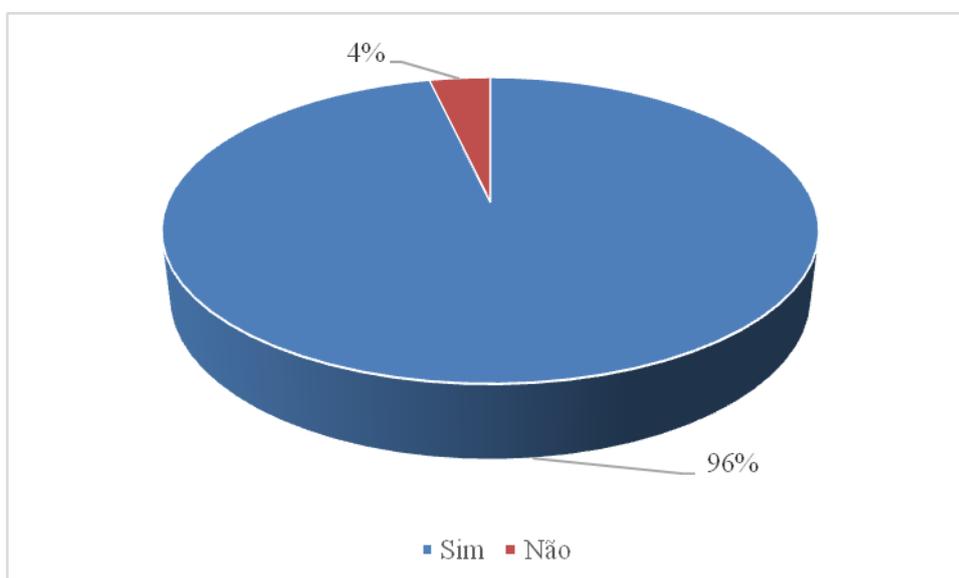
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 4 - Trabalha em outra instituição de ensino



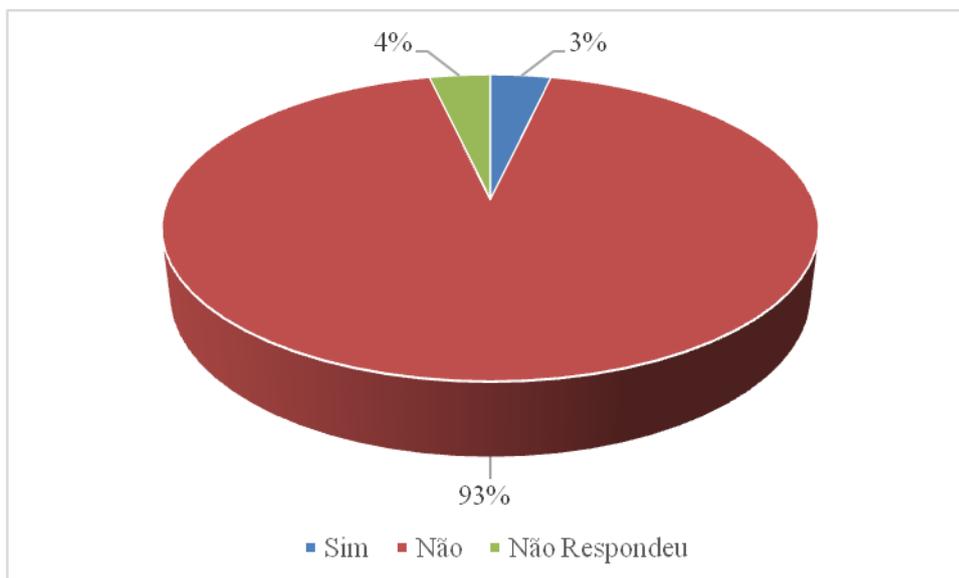
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 5 - Exames admissionais



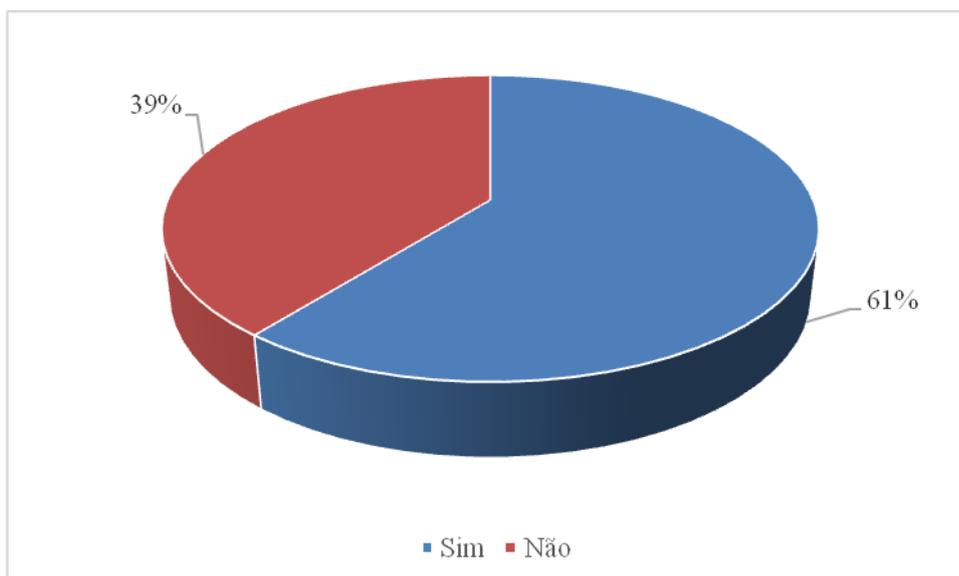
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 6 - Exames periódicos



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 7 - Campanhas de prevenção



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 1 - Qualificação x Cursos

	Agronegócio	Gestão Empresarial	Sistemas para Internet	Análise de Desenvolvimento de Sistemas
<i>Especialização</i>	17%	28%	25%	7%
<i>Mestrado</i>	32%	32%	28%	10%
<i>Doutorado</i>	21%	17%	7%	3%



<i>Pós-Doutorado</i>	-	-	-	-
----------------------	---	---	---	---

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 2 - Qualificação x Turnos de trabalho

	Especialização	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado
<i>Matutino</i>	21%	35%	14%	-
<i>Vespertino</i>	17%	25%	10%	-
<i>Noturno</i>	42%	53%	25%	-

Fonte: Dados de pesquisa.

Tabela 3 - Ambiente físico

	Excelente	Bom	Regular	Ruim	Muito ruim
<i>Ventilação</i>	25%	53%	14%	3%	0%
<i>Limpeza</i>	53%	39%	3%	0%	0%
<i>Luminosidade</i>	57%	50%	3%	3%	0%
<i>Mobiliário</i>	32%	57%	7%	0%	0%
<i>Acústica</i>	28%	39%	25%	3%	0%
<i>Umidade</i>	42%	50%	3%	0%	0%
<i>Ruído Interno Excessivo</i>	14%	60%	14%	3%	3%
<i>Ruído Externo Excessivo</i>	10%	64%	14%	3%	3%
<i>Calor</i>	21%	42%	14%	10%	7%
<i>Poeira</i>	25%	53%	10%	7%	0%

Fonte: Dados da pesquisa.

5 Discussão

Percebe-se no Gráfico 1, que 61% dos docentes são do gênero masculino, demonstrando que ainda temos mais homens do que mulheres dentro do quadro de funcionários das instituições.

Apesar disso Priore (1997) afirma que o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho teve a contribuição, ainda, do aumento do custo de vida e a monetarização da economia, forçando-as a auxiliar no rendimento familiar. A integração das mulheres no mercado de trabalho inicialmente foi em setores com altas taxas de feminização, serviços que eram denominados como “de mulheres”. Atualmente elas estão conquistando seu espaço no mercado de trabalho, lentamente, porém já se mostra significativa.

Observa-se no Gráfico 2 que a maioria dos docentes, 57%, tem idades entre 39 e 48 anos. Seguido de 32% que tem de 29 a 38 anos e somente 11% tem acima de 49 anos. Nenhum docente tem de 19 a 28 anos.

Entende-se que atualmente os trabalhadores de 39 a 48 anos tem ficado por mais tempo no serviço, como pode ser verificado no Gráfico 3, onde 54% dos docentes estão trabalhando na instituição a mais de 5 anos, 32% deles estão na instituição a 1,1 e 5 anos, 14% deles estão na instituição a menos de 1 ano.

Atualmente, os trabalhadores têm fixados suas bases por mais tempo em um mesmo local de trabalho.

No Gráfico 4, nota-se que 61% dos docentes trabalham também em outra ou em outras instituições de ensino, sendo que 39% deles trabalham apenas na instituição, objeto de estudo.



I SIMPÓSIO SUL-MATO-GROSSENSE DE ADMINISTRAÇÃO

Observa-se no gráfico 5, que somente 1 docente afirma que não foram solicitados exames médicos no ato de sua contratação, entretanto, os outros 27 docentes entrevistados afirmam que sim, foram solicitados exames admissionais.

Nota-se através do Gráfico 6, que 26 docentes, ou seja, 93%, afirmam que não são solicitados exames médicos periodicamente. Somente 1 professor afirma que sim e 1 não respondeu. Os exames médicos periódicos são fundamentais para avaliação do estado de saúde dos colaboradores, e tem o objetivo de orientá-los quanto aos níveis dos fatores de risco, sejam eles físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos, a que estão expostos em seus ambientes laborais. É por meio desses exames que se pode identificar com antecedência algum fator que possa estar atrapalhando o desempenho das funções de um trabalhador.

O Gráfico 7 aborda a questão da realização de campanhas objetivando a prevenção de acidentes dentro da instituição, onde 61% afirmam que sim e 39% afirmam que não participaram de nenhuma campanha para a prevenção voltada a prevenção e orientação sobre os riscos de acidentes de trabalho. É de suma importância que as instituições ofereçam campanhas de prevenção frequentemente, com o objetivo de alertar seus colaboradores para os riscos que pode haver no ambiente de trabalho.

Observa-se na Tabela 1, a relação entre a qualificação acadêmica dos docentes e os cursos para os quais ministram aulas nesta instituição.

Os docentes são qualificados em mais de um nível acadêmico, nota-se que 28% daqueles que têm o título de especialista ministram aulas ao curso de Gestão Empresarial, 32% dos docentes que tem mestrado ministram aulas para o curso de Agronegócio e Gestão Empresarial e a maioria com título de doutorado, sendo 21%, ministram aulas para Agronegócio. O curso mais recente que a instituição oferece é o de Análise e Desenvolvimento de Sistemas, assim detém as menores porcentagens. Nenhum dos docentes entrevistados detém o título de pós-doutorado.

Para Soares e Cunha (2010) a ausência de saberes pedagógicos limita a ação do docente e causa transtornos ao processo de ensinar e aprender.

A docência na universidade configura-se como um processo contínuo de construção da identidade docente e tem por base os saberes da experiência, construídos no exercício profissional mediante o ensino dos saberes específicos das áreas de conhecimento. (PIMENTA e ANASTASIOU, 2010, p. 88).

De acordo com a tabela 2, pode-se considerar a relação entre a qualificação acadêmica dos docentes e os turnos de trabalho.

O período noturno é o que detém o maior número de docentes, 53% daqueles que são mestres, seguidos de 42% que tem especialização e 25% daqueles que são doutores ministram aulas à noite.

O predomínio do período noturno no ensino superior merece atenção quanto à caracterização do seu estudante, embora, inexistam estatísticas oficiais que discutam sua condição socioeconômica, sexo, faixa etária, atividades diárias e outros atributos pessoais. (VARGAS 2010)

A Tabela 3 apresenta o ponto de vista dos docentes em relação ao local no qual trabalham (as salas de aula), visto que era necessário avaliar a condição de dez riscos físicos dentro do ambiente, onde “excelente” pode corresponder a algo muito satisfatório por existir, ou não, como, por exemplo: ruído interno excessivo. No caso dessa tabela, somente 27 professores responderam, 1 deixou de responder.

6 Considerações Finais



Verifica-se que nos dias atuais, a relação entre o ambiente de trabalho e a saúde humana tem sido objeto de estudo de vários grupos de pesquisa científica, pois se notou que tem sido grande o número de situações adversas no ambiente laboral que podem levar a acidentes de trabalho, e também que é dever legal e moral das organizações e de seus gestores, garantir um ambiente de trabalho seguro e agradável aos seus colaboradores.

Foi observado que o sistema de SST existente na instituição de ensino superior não atende à todas as exigências para uma qualidade de vida no trabalho realmente satisfatória, sob a ótica dos docentes.

Observou-se que a gestão da instituição deve se atentar em promover um ambiente com relações e condições melhores de trabalho, tendo em vista os riscos laborais, já que estes podem se tornar acidentes que influenciam diretamente no resultado de desempenho.

A maioria dos docentes está a muitos anos na instituição e nota-se que quanto aos riscos dentro do ambiente de trabalho, os ruídos são o que mais incomodam.

Conclui-se que é necessário implementar ações que venham ao encontro do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, já que este faz parte de uma gestão maior de uma instituição, utilizado para desenvolver práticas, como: exames periódicos, palestras e cursos de conscientização. Neste contexto, é importante destacar a participação dos gestores, que tem deveres legais e morais de oferecer condições de trabalho melhores que possam propiciar ganhos aos colaboradores e para a organização, assim como o compromisso dos funcionários quanto à SST.

Referências

- ARAÚJO, L. C. G. de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- DEJOURS, C. **Travail: usure mental**. 2.ed. Paris: Bayard, 1993.
- FRANCELINO, S. M. R. L. **As transformações do mundo do trabalho e a atividade docente**. Em: Leão, I.B. Educação e psicologia: reflexões a partir da teoria sócio-histórica. P. 121-144. Campo Grande: Editora UFMS, 2003.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Técnicas de pesquisa**. In: LAKATOS, E.; MARCONI, M. Técnicas de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996. Cap. 3, p. 67-82.
- LIMA, H. L. M; MONTEIRO, L. F. M. SOUZA, M. J. de. **A importância da saúde e segurança no trabalho nos processos logísticos**. São Paulo: Bauru, 2005.
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.



I SIMPÓSIO SUL-MATO-GROSSENSE DE ADMINISTRAÇÃO

NÓVOA, A. **Os Professores na Virada do Milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas.** Educação e Pesquisa. 25(1), 11-20. 1999.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. **Docência no ensino superior.** 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

PRIORE, M. D.; BASSANEZI, C. **História das mulheres no Brasil.** 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

SALIBA, T. M. **Manual prático de higiene ocupacional e PPRA: avaliação e controle dos riscos ambientais.** São Paulo: LTr, 2005.

SOARES, S. R.; CUNHA, M. I. **Formação do professor: a docência universitária em busca de legitimidade** Salvador: EDUFBA, 2010. 134 p. Disponível em: <http://books.scielo.org> acesso em: 27 de ago de 2017.

VARGAS, M. de L. F.: **Ensino superior, assistência estudantil e mercado de trabalho: um estudo com egressos da UFMG,** 2010. Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgiin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=472368&indexSearch=ID>. Acesso em: 29 de ago de 2017.

VONK, H. **Some trends in the development of curriculum for the professional preparation of teachers in Europe.** British Journal of Educational Studies, v.39, n.2, p.117-137, 1991.