



# SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL: O CASO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR DO RIO DE JANEIRO

CELSO LIMA BITENCOURT

(UFF)

HILDA MARIA RODRIGUES ALEVATO

(UFF)

## **Resumo**

*A universidade pública brasileira vem convivendo com transformações econômicas, culturais, sociais, que influenciam seu desenvolvimento. A velocidade estonteante das informações implica em permanente atualização. Este processo precisa ser contínuo para que os anseios da sociedade sejam alcançados e, para isto, a estrutura institucional além de propiciar a geração de multiplicadores do conhecimento precisa ter seu corpo técnico-administrativo treinado e capacitado para a realização do trabalho, sem colocar em risco sua saúde e a segurança de todos. Além disso, o absentéismo provocado por doenças e acidentes de trabalho também afeta a produtividade e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços ofertados à comunidade, dificultando que metas sejam atingidas e objetivos alcançados pela instituição. Este artigo apresenta um resumo da revisão bibliográfica da legislação relacionada a saúde e segurança do trabalho aplicável aos servidores das instituições federais de ensino superior - IFES - no Brasil, e também de aspectos relacionados à sua capacitação e treinamento em saúde coletiva. A metodologia utilizada baseou-se em levantamento bibliográfico de assuntos pertinentes ao tema, de modo a situar o leitor no contexto da pesquisa e se desdobrou com a aplicação de um questionário, com o objetivo de identificar conhecimentos adquiridos pelos alunos durante um curso de capacitação em saúde coletiva. Para isso, foram realizados um pré-teste e um pós-teste com os discentes. Os testes foram elaborados sob a forma de um questionário estruturado, com opções de resposta tipo múltipla-escolha. Os resultados dessa pesquisa mostram que a implantação de capacitação pela instituição pode proporcionar a geração de agentes multiplicadores de boas práticas de segurança e saúde no trabalho.*

*Palavras-chave: Capacitação, Saúde e Segurança do Trabalho,  
Acidentes do Trabalho.*

*Palavras-chaves: Capacitação, Saúde e Segurança do Trabalho,  
Acidentes do Trabalho.*

## 1.INTRODUÇÃO :

Durante a execução das atividades, como acontece com qualquer trabalhador, o servidor público federal poderá estar exposto a agentes prejudiciais à sua saúde e integridade física, seja no trabalho executado em interambientes ou ambientes específicos.

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, instituído através do Decreto nº 6.833, de 29/04/09, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG –, através do art.4º, inciso VI, parágrafo 2º, especifica a preocupação do poder executivo federal no que se refere às ações voltadas à preservação da saúde do servidor, e à redução do absenteísmo laboral.

A saúde e a segurança no trabalho vêm se tornando, ao longo dos anos, preocupações de extrema importância dentro das organizações. As empresas estão percebendo que a aplicação de recursos financeiros voltados para a preservação da saúde e integridade física de seus trabalhadores não é um custo operacional, como já se pensou. O absenteísmo resultante de acidentes de trabalho e/ou doenças do trabalho ou profissionais tem chamado a atenção das empresas que perdem mão-de-obra no processo de produção, afetando desta forma sua “saúde” financeira.

Os acidentes de trabalho, as doenças profissionais e as doenças do trabalho vêm acarretando um grandioso custo para o país, tanto de ordem social, quanto econômica. As corporações, em certos casos, não percebem que os custos relacionados ao afastamento laboral devido aos acidentes e doenças vão muito além daqueles visíveis e imediatos, tais como os custos diretos no atendimento ao acidentado (REVISTA PROTEÇÃO, nº 221, p.40). No momento em que se fala em um mundo globalizado de grande competitividade e concorrência entre empresas, o custo relacionado aos acidentes e doenças pode ser um diferencial entre as organizações (ALVES LIMA, SILVA e SOUZA, 2006, p.214), ainda que a pressão por resultados e a utilização de novas técnicas e procedimentos, possam favorecer a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho (OBADIA, VIDAL, MELO, 2006, p.191) .

A diversidade de atividades profissionais relacionadas à pesquisa, ao ensino e à extensão em todas as áreas do conhecimento – pilares de sustentação das universidades

brasileiras – é, sem dúvida, bastante ampla. Durante a execução de suas funções, o servidor público das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) está submetido a riscos laborais semelhantes aos que se expõem os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A grande diferença, porém, reside na prevenção, no cumprimento da legislação e na fiscalização sobre os empregadores, que fazem com que, no campo da SST, o amparo dado ao trabalhador celetista e o amparo destinado ao servidor público estatutário não garantam a mesma proteção.

De uma maneira geral, é possível dizer que na realização de suas atividades laborais diárias os servidores públicos desconhecem algumas informações e conceitos básicos relacionados à saúde e segurança do trabalho (SST). A ausência dessas informações e conceitos básicos pode prejudicar a formação de uma consciência prevencionista relativa a doenças e acidentes do trabalho.

Conforme se observa, as doenças e acidentes de trabalho provocam absenteísmo e afetam a produtividade, conseqüentemente, a qualidade dos serviços ofertados à comunidade, dificultando desta forma que as instituições atinjam suas metas e alcancem seus objetivos. Esta concepção pode ser reforçada por Lima Moreira (2004, p.9): “A qualidade no serviço público passou a ser vista como uma necessidade, alicerçada pelo tripé organizações, servidores e cidadãos mobilizados, todos visando a melhoria da gestão no serviço público.”

O processo de desenvolvimento do problema de pesquisa norteou-se pelo seguinte questionamento: que ferramenta o Serviço de Saúde e Segurança no Trabalho (SSST) de uma IFES pode dispor para contribuir no desenvolvimento de suas atribuições em prol da SST dos servidores públicos federais no exercício de suas competências institucionais?

## **2. OBJETIVOS E METODOLOGIA**

O objetivo geral da pesquisa que originou este artigo foi contribuir para o aprimoramento da gestão da Saúde Ocupacional de uma IFES. Este artigo apresenta um resumo da revisão bibliográfica da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho voltada para os servidores das IFES, no Brasil, e também de aspectos relacionados à sua capacitação e treinamento, em especial o Curso de Capacitação em Saúde Coletiva como possível ferramenta aplicável à Gestão da Saúde Ocupacional da IFES pesquisada,

contribuindo para a multiplicação de agentes de boas práticas de prevenção em SST e para a preservação da saúde e integridade física dos servidores.

A pesquisa bibliográfica foi conduzida através da legislação específica aplicável aos servidores públicos federais. A seguir foi examinado o programa de capacitação implementado pela área de recursos humanos da IFES foco dessa pesquisa. Dentre os cursos de capacitação ofertados pela IFES, o Curso de Capacitação em Saúde Coletiva, por apresentar em seu conteúdo assuntos pertinentes ao objeto de investigação, foi escolhido como possível ferramenta de gestão da saúde ocupacional.

A investigação dessa possível ferramenta, “Curso de Capacitação em Saúde Coletiva” oferecido pelo DDRH da IFES pesquisada se procedeu de forma exploratória e documental, com uma abordagem não apenas quantitativa, mas também qualitativa. O universo de sujeitos da pesquisa foi constituído pelos servidores técnico-administrativos da IFES, representados por uma amostra de 10 servidores matriculados na Turma 231 do referido curso, durante o ano de 2010.

Inicialmente foram buscadas junto à Divisão de Treinamento e Avaliação – DTA informações gerais a respeito dos cursos de capacitação e dos módulos ministrados no Curso de Saúde Coletiva, oferecido pelo DDRH da IFES. Durante a realização da pesquisa de campo, foi analisado o projeto do curso em relação a seus objetivos, conteúdos e metodologia. A seguir, este estudo empregou um questionário, com o objetivo de identificar conhecimentos adquiridos pelos alunos durante o Curso. Para isso, foram realizados um pré-teste e um pós-teste com os discentes. O questionário foi aplicado, portanto, 2 vezes. A primeira, no 1º dia de aula, objetivando registrar os conhecimentos prévios do discente acerca de assuntos a serem abordados no curso, e a segunda no último dia de aula, contendo as mesmas questões do 1º questionário aplicado, visando comparar os resultados e identificar os conhecimentos agregados.

O questionário estruturado, com opções de resposta tipo múltipla-escolha, foi composto por 30 questões, sendo cinco para cada disciplina do curso (Segurança do Trabalho e Meio Ambiente; Biossegurança; Hábitos Alimentares e Desperdício; DST/AIDS; Prevenção de Doenças Crônicas e Degenerativas; Relações Interpessoais). Todas as questões apresentaram a opção “Não sei a resposta”.

As perguntas foram elaboradas com o apoio dos docentes de cada módulo, a partir dos programas estabelecidos. A participação destes docentes foi considerada fundamental, de modo a garantir a coerência entre o que seria avaliado e o que seria trabalhado em sala

de aula. Vale destacar também que na elaboração do instrumento de pesquisa houve o cuidado e a preocupação em manter as questões de todas as disciplinas no mesmo nível de dificuldade.

### **3. A LEGISLAÇÃO DE SST APLICÁVEL AOS SERVIDORES PÚBLICOS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS**

Dentre as leis relacionadas à SST é possível destacar as Leis nº 6.514/77 e 8.213/91, além das Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), existentes desde a década de 1970. Com relação aos servidores estatutários, o cumprimento da lei, porém, ainda não tem mostrado grande vigor.

Com aproximadamente 540 mil servidores espalhados por todo o País, promover condições adequadas à proteção da SST torna-se um grande desafio para o governo federal. Desse total, mais de 180 mil são trabalhadores técnico-administrativos em educação, atuando nas 52 IFES que englobam as Universidades Federais, as Instituições Isoladas e os Centros de Educação Tecnológica.

Apesar dos compromissos internacionais assumidos pelo governo brasileiro ao assinar a Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dentre outras, muito pouco se faz em relação à SST dos servidores públicos. Mesmo tendo asseverado há mais de duas décadas (Decreto 127, de 22/05/91) que “se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas;” e que “as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas” o governo brasileiro tem dedicado atenção tardia aos riscos enfrentados por seus servidores estatutários.

A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 1988 instituiu, no capítulo referente aos direitos sociais, uma série de direitos voltados aos trabalhadores. Em seu Art. 39 (atualizado pela Emenda Constitucional 19/98), os servidores públicos da administração direta são lembrados e a eles é assegurado, dentre outros pontos, o constante do Art. 7º em relação ao direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde higiene e segurança”.

A Lei nº 8.112/90 – que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores – define acidente em serviço como “o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido”.

A Portaria nº 1.675, de 6 de outubro de 2006, instituiu o “Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Civis Federais”. Esta Portaria faz referência aos procedimentos periciais em saúde, para uso clínico e epidemiológico, em busca de uniformizar a política de seguridade social para todos os servidores civis federais. A criação deste Manual buscou implantar de forma efetiva um paradigma de valorização da saúde do servidor e, ao mesmo tempo, viabilizar uma gestão mais eficiente no serviço público.

A Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego que aprovou as NR é aplicável apenas aos servidores regidos pela CLT. Porém, a Portaria nº 1.675/06 recepciona no âmbito do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil) as NR nº 07 e 09, do MTe.

A NR-7 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa do Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO – por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. Já a NR-9 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA – visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Posteriormente, o Decreto nº 6.833, de 29/04/2009, do MPOG, revogou o Decreto nº 5.961, de 13 de novembro de 2006 (que instituía o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal) e instituiu o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, integrante do SIPEC, e o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS – com o objetivo de “coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional”, mostrando a preocupação do poder executivo federal no que se refere às ações voltadas à preservação da saúde do servidor e à redução do absenteísmo laboral.

De acordo com o Decreto nº 6.856, de 25/05/09, “a realização de exames médicos periódicos tem como objetivo, prioritariamente, a preservação da saúde dos servidores, em função de riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou

profissionais”. No caso de acumulação legal de cargos públicos federais, estes exames periódicos deverão ser realizados com base no cargo de maior exposição a riscos nos ambientes de trabalho.

As orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25/05/09, são estabelecidas pela Portaria Normativa (PN) nº 4, de 15/09/09, que revogou a Instrução Normativa (IN) nº 1, de 03/07/08, que também tratava dos exames médicos periódicos previstos no art. 21, Inciso II, da Portaria nº 1, de 27/12/07. De acordo com a PN nº 4, independentemente de adesão a planos de saúde, os exames médicos periódicos dos servidores públicos federais ativos, deverão abranger todos os servidores, além dos nomeados para cargos em comissão e os anistiados que retornaram à administração direta.

A Orientação Normativa (ON) SRH/MPOG nº 2, de 19/02/10, estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas e objetiva uniformizar entendimentos no tocante à concessão de adicionais estabelecidos pelos artigos 68 a 70 da Lei nº 8.112, de 11/12/90, pelo artigo 12 da Lei nº 8.270, de 17/12/91, e pelo Decreto nº 97.458, de 15/01/89.

A PN nº 3, de 07/05/2010, estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, e tem como finalidade a criação de um instrumento que oriente a implantação de serviços e o desenvolvimento de ações inerentes às áreas de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal. A NOSS é direcionada para os órgãos e entidades que compõem o SIPEC.

A NOSS apresenta relevantes conceitos para aplicabilidade das ações da Política de Atenção à SST do Servidor Público Federal, no que concerne a: Acidente em Serviço, Ambiente de Trabalho, Condições de Trabalho, Equipe Multiprofissional, Organização do Trabalho, Prevenção, Processo de Trabalho, Promoção à Saúde do Servidor, Proteção à Saúde, Risco e Vigilância em Saúde do Servidor. A NOSS sustenta-se na interrelação entre os eixos de vigilância e promoção, perícia médica e assistência à saúde do SIASS. Para tanto, as ações de treinamento e desenvolvimento dos servidores são essenciais.

O conceito legal de acidente em serviço no serviço público federal (SPF) é definido pelo Decreto nº 6.833, de 29 de Abril de 2009, que instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS – e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, conforme descrito a seguir: “É aquele que ocorre com o servidor



federal, pelo exercício do cargo, função, ou emprego no ambiente de trabalho ou no exercício de suas atividades a serviço da Administração Pública Federal, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou mental”.

Nesse conceito legal de acidente para o SPF, a utilização da palavra mental é um diferencial comparado com a definição dada pela Lei nº 8.213, de 24/07/91, em seu art.19, aplicada para trabalhadores regidos pela CLT.

#### **4. TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO**

A associação entre treinamento e desenvolvimento é destacada em Carvalho (1994, p.69): “O conceito de desenvolvimento também sempre existiu na humanidade e modernamente é impossível dissociá-lo do conceito de treinamento”.

Ao longo dos anos, a capacitação profissional foi deixando de ser um elemento técnico para se transformar em um elemento estratégico empresarial. Isso pode ser facilmente observado na grande concorrência e competitividade entre as empresas que precisam estar atentas às constantes mudanças no mercado mundial. A velocidade nas transformações é crescente, as empresas e instituições que não estiverem sensíveis às mudanças poderão perder seu espaço no mercado.

Conforme Manual de Treinamento e Desenvolvimento da ABTD (1994, p.3),

Nosso momento histórico há uma altíssima e crescente velocidade de transformação, que faz com que tenhamos de estar abertos e flexíveis para questionar e modificar nossos paradigmas, para sobreviver num mundo em transformação. Essa verdade é aplicável tanto em nível de indivíduo, como em nível coletivo, quer seja um grupo, uma empresa, uma comunidade ou um país.

Além de investimento em tecnologias modernas, programas de treinamento e capacitação podem se tornar um diferencial competitivo e o aperfeiçoamento e desenvolvimento da mão-de-obra pode se tornar uma ferramenta poderosa de transformação, sendo um “ingrediente” essencial para o sucesso dos negócios.

Lima Moreira (2004, p.53) descreve o treinamento como um instrumento de transformação organizacional: “o treinamento pode ser um excelente instrumento de transformação organizacional e de mudanças de atitude pessoal a favor da melhoria dos serviços prestados.”

Com relação ao Serviço Público Federal, ainda segundo Lima Moreira (2004, p.55), os programas de treinamento buscam proporcionar aos servidores um melhor desempenho de suas funções através de novos conhecimentos e habilidades adquiridos, permitindo, desta forma, acompanhar a rápida e constante evolução tecnológica no exercício das atividades.

#### **4.1. Treinamento, saúde, segurança do trabalho e qualidade de vida**

No exercício das atividades laborais, os trabalhadores frequentemente ficam expostos a agentes de riscos que podem causar prejuízos à saúde. Cursos de capacitação que apresentem em seu conteúdo assuntos voltados para a conscientização e prevenção de acidentes poderão propiciar o desenvolvimento de competências e, desta forma, viabilizar um trabalho conjunto entre os profissionais especializados em segurança do trabalho e os trabalhadores participantes dos cursos, que podem se transformar em agentes multiplicadores de boas práticas de segurança no trabalho. Este aspecto é corroborado por Souza *et all* (2006, p.174), que propõe em seu modelo de gestão de SST: “promover a educação e o treinamento necessários e apropriados dos funcionários, para viabilizar o atendimento de metas.”

Com base nos aspectos citados anteriormente, no serviço público não poderia ser diferente: os custos e as consequências dos acidentes e doenças relacionadas às atividades laborais também apresentam reflexos negativos. Assim, é importante oferecer aos servidores cursos que contemplem em seu conteúdo programático assuntos desta natureza, procurando capacitar o servidor para o exercício de sua atividade laboral de forma mais consciente de modo a evitar exposição a situações de risco de acidentes e doenças.

O treinamento é, portanto, uma forma de valorização do pessoal, com um maior número de informações agregadas a uma abrangência maior no campo do conhecimento. Como já foi dito, o paradigma no qual as empresas enxergavam o investimento no bem-estar do trabalhador como um custo vai se tornando coisa do passado, pois estas percebem o “valor” do homem saudável no processo produtivo. A importância da aprendizagem, do treinamento, da capacitação gerando um bem intangível de grande valor, o conhecimento humano, é o diferencial competitivo que traz vantagem às organizações perante

concorrentes num mercado cada vez mais exigente, conforme está sendo apontado através dos autores citados. No serviço público não é diferente.

## **4.2. O Curso de Capacitação em Saúde Coletiva**

Com base em toda a legislação já citada anteriormente, a DTA da IFES pesquisada implantou cursos de capacitação possibilitando a criação de oportunidades de crescimento efetivo e ações voltadas ao desenvolvimento e ao bem-estar funcional dos servidores técnico-administrativos. Desta forma, a IFES procura proporcionar maior eficiência, eficácia e qualidade nos serviços prestados pela Instituição à sociedade.

Nesse contexto, dentre tais cursos, a DTA implantou o Curso de Saúde Coletiva em 2007, abordando em seu conteúdo programático temas relacionados a relações interpessoais, comunicação corporativa, biossegurança, saúde integral do adulto, segurança do trabalho e meio ambiente. Seu objetivo maior é desenvolver competências básicas para a promoção de uma comunicação mais eficaz e competências técnicas específicas, de acordo com cada um dos ambientes organizacionais, promovendo, desta forma, o crescimento profissional dos servidores de forma associada ao institucional.

O Curso de Capacitação em Saúde Coletiva contempla, em seu programa, temas relacionados à SST sob diferentes aspectos, podendo desta forma funcionar como uma ferramenta de gestão de saúde ocupacional desta Universidade. Os temas desenvolvidos nos módulos do curso de capacitação apresentam uma abordagem que pode contribuir na formação de agentes multiplicadores de boas práticas de prevenção a SST e, desta forma, contribuir também com o desenvolvimento das competências a serem desenvolvidas pelo SSST da Instituição foco dessa pesquisa.

O SSST é subordinado à Divisão de Saúde Ocupacional – DSO – e tem como uma de suas atribuições fazer cumprir a legislação pertinente a Segurança e Saúde do servidor no âmbito dessa Instituição Federal de Ensino. As atribuições e ações do SSST estão amparadas pelo Subsistema de Atenção a Saúde de Servidor – SIASS –, conforme já citado anteriormente. O SIASS é parte integrante da Política Nacional de prevenção à Saúde do Servidor Federal.

Durante o ano de 2010, na IFES foco dessa pesquisa, foram comunicados 79 (setenta e nove) acidentes do trabalho, através da Comunicação Interna de Acidente de Trabalho – CIAT. Nessa estatística não constam informações a respeito de doenças do trabalho e

profissionais. Considerando que as doenças do trabalho ou profissionais são adquiridas pela exposição a determinado agente de risco ao longo do tempo, e que os acidentes apresentam causa imediata, as Comunicações Internas de Acidentes de Trabalho – CIATs ocorridas durante o ano de 2010 estão relacionadas apenas às causas imediatas. Diante da quantidade de servidores – aproximadamente 4.000 pessoas –, desenvolvendo as mais diversas atividades profissionais dentro de uma Universidade, em seus variados espaços pode-se presumir que haja subnotificação, levando em consideração, inclusive, a própria definição legal de acidente de trabalho para o serviço público. É possível suspeitar de uma cultura na qual o próprio trabalhador acredita que só acidentes com lesões sérias ou mesmo incapacitantes – que geram afastamento e/ou aposentadorias precoces – é que devem ser registrados.

Oliveira (2007, p. 210) destaca a quantidade de acidentes que não são notificados:

Todavia, é grande a quantidade de ocorrências que não são notificadas, por ignorância dos envolvidos, por receio das conseqüências ou por falta de registro formal do trabalhador. Avalia-se que os registros só abrangem 50% dos acidentes efetivamente ocorridos [...]

Conforme foi dito, o Curso de Capacitação em Saúde Coletiva oferecido pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, através da Divisão de Treinamento e Avaliação, da Instituição foco dessa pesquisa, contempla em seus módulos temas que se relacionam direta ou indiretamente com a saúde e a segurança do trabalho em seus diferentes aspectos. Além disso, os dados apresentados anteriormente mostram que a capacitação de servidores é fundamental no cenário da SST dessa Instituição. Para tanto, os servidores lotados no Serviço de SST da IFES pesquisada poderiam ter uma participação mais efetiva na elaboração do conteúdo a ser abordado durante a realização do Curso de Capacitação em Saúde Coletiva, possibilitando que o referido Curso se tornasse uma ferramenta mais efetiva na gestão da saúde ocupacional da Universidade.

Por outro lado, o exame documental do curso e o trabalho de campo mostraram uma dinâmica muito teórica que poderia ser transformada, estendendo-se para atividades de caráter prático desenvolvidas durante a realização da capacitação. Essas atividades poderiam contribuir no desenvolvimento de competências a serem aproveitadas pelo SSST, além de privilegiar os conhecimentos prévios dos participantes que, sendo adultos, muito teriam a ganhar em termos de aprendizagem.

Além de uma frequência mínima em cada módulo do Curso de Capacitação (75%), o servidor para obter o Certificado de Conclusão, deverá também apresentar um trabalho ao final do módulo. O trabalho final poderia ser desenvolvido através de uma abordagem voltada para a saúde ocupacional da Instituição. Desta forma, o trabalho final poderia se transformar em uma importante ferramenta de apoio ao SSST da Instituição no desenvolvimento de suas atribuições.

## 5. RESULTADOS ALCANÇADOS NO PRÉ-TESTE E NO PÓS-TESTE

Como já descrito anteriormente, foi aplicado um questionário estruturado através de um pré-teste e um pós-teste realizado pelos discentes no 1º dia de aula e no último dia de aula, visando comparar os resultados e identificar os conhecimentos agregados. A seguir é apresentado o resultado da aplicação através de tabelas e gráficos:

**Tabela 01** – Índice inicial de erro, acerto e “não sei a resposta”

DISCIPLINAS	Questões	Índice Inicial		
		ERRO	ACERTO	NAO SEI
Segurança do Trabalho e Meio Ambiente	01 A 05	10%	44%	46%
Biossegurança	06 A 10	28%	28%	44%
Hábitos Alimentares e Desperdício	11 A 15	12%	82%	6%
DST/AIDS	16 A 20	26%	56%	18%
Prevenção de Doenças Crônicas e Degenerativas	21 A 25	10%	84%	6%
Relações Interpessoais	26 A 30	20%	78%	2%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2010.

Pode ser observado na Tabela 01 que o menor índice inicial de erro, 10 %, ocorreu nas disciplinas de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente, questões 1 a 5, e na disciplina de Prevenção de Doenças Crônicas e Degenerativas, questões 21 a 25.

O maior índice inicial de acertos ocorreu nas questões 21 a 25 referentes à disciplina de Prevenção de Doenças Crônicas e Degenerativas, com o total de 84%. Em seguida, a disciplina de Hábitos Alimentares e Desperdício, questões 11 a 15, apresentou o segundo maior índice inicial percentual de acertos, 82%.

Nas questões 1 a 5, correspondentes à disciplina de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente, foi encontrado o maior índice inicial – 46% – de opção pela alternativa “Não Sei a Resposta”, seguido com um valor próximo pela disciplina de Biossegurança, com 44%.. A opção pela alternativa “Não Sei a Resposta” pode trazer a idéia de ausência de informações a respeito dos temas abordados, diferentemente das questões que foram respondidas erradamente, caso em que o respondente parece conhecer o assunto, porém, por algum motivo ou falta de domínio completo sobre a matéria abordada é levado ao erro.

O que chama a atenção na ausência de informações dessa natureza é que as disciplinas de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente e Biossegurança, pertencentes ao módulo específico do Curso de Capacitação em Saúde Coletiva, são disciplinas afinadas à preocupação com a prevenção de acidentes e/ou doenças profissionais e do trabalho onde são exercidas as atividades laborais de 70% dos respondentes ao questionário estruturado. Estes servidores são procedentes da área da saúde, onde desenvolvem suas competências profissionais.

As questões 11 a 15 e 21 a 25, que correspondem às disciplinas de hábitos Alimentares e Desperdício e Prevenção de Doenças Crônicas e Degenerativas, respectivamente, tiveram o índice percentual de 6% com respostas na opção “Não Sei a Resposta”. Na análise do índice percentual relacionado ao pré-teste, a disciplina de Relações Interpessoais, pertencente ao módulo básico, foi a que obteve o menor percentual de respostas com a opção “Não Sei a Resposta”. Presume-se que tal ocorrência esteja relacionada ao cotidiano dos respondentes e à socialização natural do dia-a-dia.

A seguir serão apresentados através da Tabela 02 os índices percentuais finais resultantes da aplicação do pós-teste.

**Tabela 02** – Índice final de acertos, erros e “não sei a resposta”

DISCIPLINAS	Questões	Índice Final		
		ERRO	ACERTO	NAO SEI

Segurança do Trabalho e Meio Ambiente	01 A 05	18%	78%	4%
Biossegurança	06 A 10	34%	62%	4%
Hábitos Alimentares e Desperdício	11 A 15	10%	88%	2%
DST/AIDS	16 A 20	20%	68%	12%
Prevenção de Doenças Crônicas e Degenerativas	21 A 25	10%	90%	0%
Relações Interpessoais	26 A 30	12%	86%	2%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2010.

Pode ser observado na Tabela 02, que o índice final de erro nos intervalos de questões 1 a 5, referente à disciplina de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente e o intervalo de 6 a 10 referente à disciplina de Biossegurança, apresentaram percentuais de 18% e 34%, respectivamente. São índices superiores aos obtidos no pré-teste para as mesmas disciplinas, 10% e 28%, respectivamente. Tais índices encontrados divergem de uma abordagem lógica, considerando que após adquirir novos conhecimentos durante a participação do programa de capacitação, os respondentes, esperadamente deveriam obter um índice de acerto superior no pós-teste em comparação com o pré-teste. Porém, pode ser observado que no índice final percentual da alternativa escolhida “Não Sei a Resposta” por parte dos respondentes, ocorreu uma redução considerável de 46% para 4%, questões 1 a 5, disciplina de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente; e 44% para 4%, questões 6 a 10, disciplina de Biossegurança.

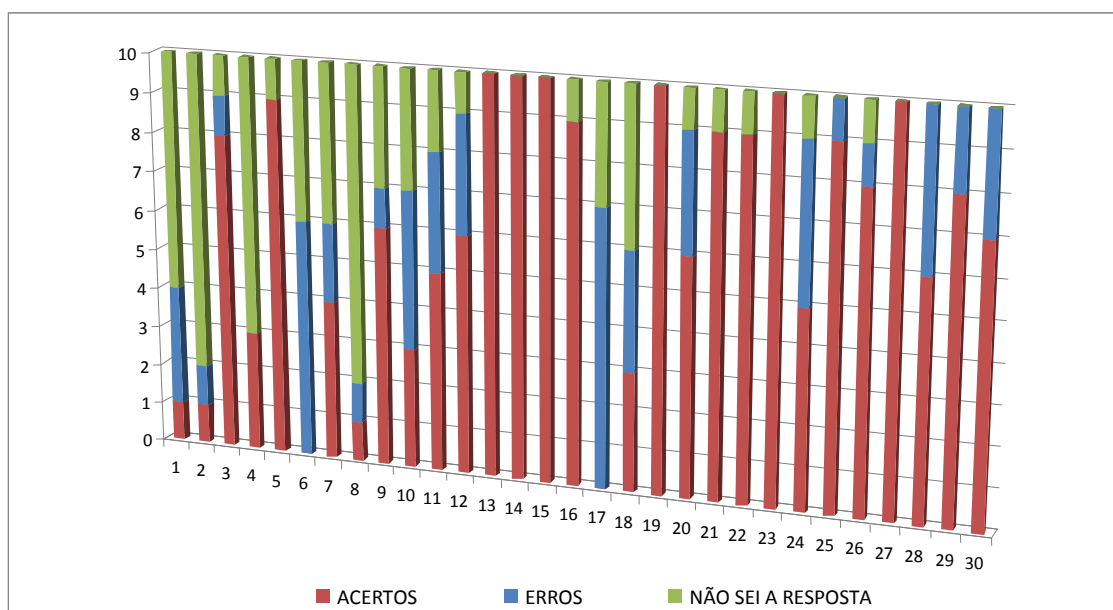
Ou seja, os resultados dos testes mostram que os respondentes agregaram novos conhecimentos específicos, resultado da abordagem dessas duas disciplinas, e passaram a ter confiança em assinalar uma das opções das questões do questionário estruturado que não correspondesse à alternativa “Não Sei a Resposta”. Conseqüentemente, o número de questões assinaladas com a opção correta aumentou de 44% para 78%, questões 1 a 5, disciplina de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente; e 28% para 62%, questões 6 a 10, disciplina de Biossegurança. Porém, por algum outro fator, que não fosse a ausência de tal conhecimento, em algumas questões persistiram dúvidas, levando à escolha de opção errada.

Este pode ser considerado um exemplo de tema a ser melhor abordado na próxima turma, reforçando a relevância dos processos avaliativos.

Nas disciplinas de Hábitos Alimentares e Desperdício, questões 11 a 15, com índice final percentual 10%; DST/Aids, questões 16 a 20, com índice final percentual 20% e Relações Interpessoais, questões 26 a 30, com índice percentual 12%; ocorreu uma redução no índice final percentual de erro no pós-teste em comparação com o obtido no pré-teste.

A respeito das questões 21 a 25, que correspondem à disciplina de Prevenção de Doenças Crônicas e Degenerativas, não houve variação no índice percentual de erros encontrados, 10%, considerando pré-teste e pós-teste. Porém, o índice percentual de acertos aumentou e o índice percentual de escolha da opção “Não Sei a Resposta” diminuiu no pós-teste.

O Gráfico 01, apresentado a seguir mostra o resultado obtido através da análise individual das questões que fazem parte do questionário estruturado aplicado no primeiro dia da capacitação.



**Gráfico 01** - Distribuição de acertos, erros e “não sei a resposta” individualmente no pré-teste.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2010.

O Gráfico 01 apresenta em uma mesma coluna o resultado por questão do número de acertos, erros e “Não Sei a Resposta”. Pode ser observado que as colunas que representam as questões de número 13, 14, 15, 19, 23 e 27 são preenchidas totalmente

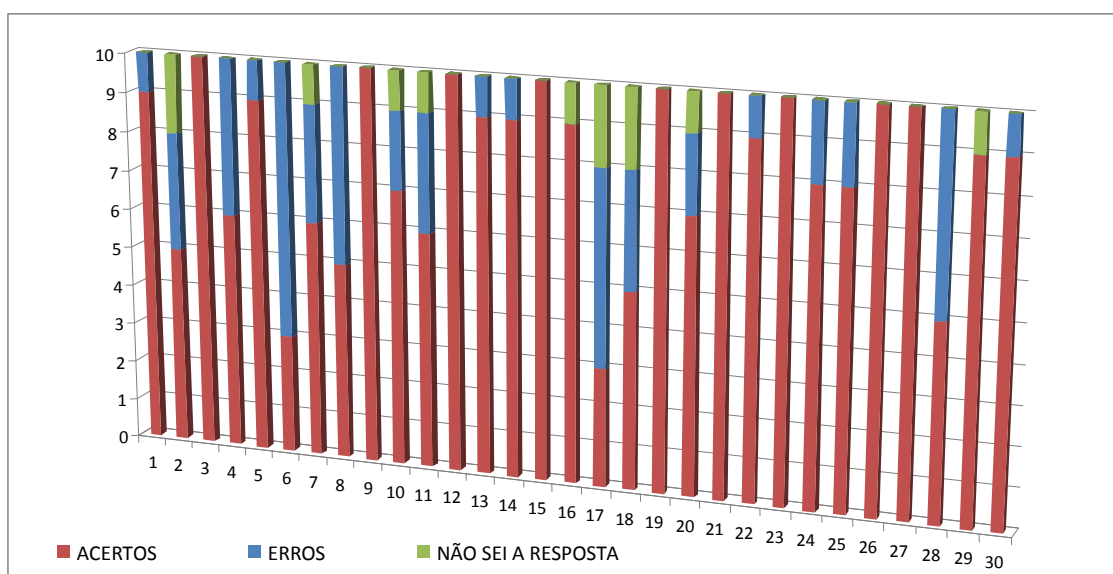


pela cor vermelha que representa o número de acertos, ou seja, todos os respondentes acertaram essas questões durante a aplicação do pré-teste.

Ainda analisando o Gráfico 01, constata-se uma predominância da cor vermelha na parte mais à direita do gráfico de colunas, onde pode se concluir que no pré-teste a partir da metade final das questões que compõem o questionário estruturado, o índice de acerto por parte dos respondentes foi maior que o índice obtido na metade inicial das questões, que no gráfico estão localizados mais à esquerda.

No resultado obtido através da análise gráfica advinda do questionário estruturado é observado que no pré-teste os respondentes optaram pela alternativa “Não Sei a Resposta” em maior número nas primeiras 10 questões.

O Gráfico 02, representado abaixo, apresenta o resultado do pós-teste, com 30 questões representadas através de 30 colunas, contendo a quantidade de acertos, erros e não sei a resposta, representado pelas cores vermelha, azul e verde, respectivamente.



**Gráfico 02** - Distribuição de acertos, erros e “não sei a resposta” individualmente no pós-teste.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2010.

Analisando o Gráfico 02, resultado do pós-teste, comparado ao gráfico 01, resultado do pré-teste, se percebe uma predominância da cor vermelha que representa o número de acertos ao longo de todo o gráfico no pós-teste.

O número de colunas preenchidas totalmente pela cor vermelha, representativa dos acertos no pós-teste, aumentou em relação ao pré-teste.

A cor verde, representativa da opção de escolha da alternativa “Não Sei a Resposta”, muito presente no pré-teste, apareceu de forma muito reduzida no pós-teste.

O que se percebe ao final da análise comparativa entre o pré-teste e o pós-teste é que o curso efetivamente contribuiu para o desenvolvimento de conhecimentos dos participantes, mas alguns conteúdos poderiam ser suprimidos dando lugar a outros, mais diretamente implicados na melhoria das condições de saúde e segurança dos servidores.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No desenvolvimento deste estudo procurou-se através da revisão de literatura pesquisas que pudessem contribuir no levantamento de temas relacionados a SST dos servidores públicos das Instituições Federais de Ensino, a legislação e a treinamento e capacitação.

A importância do conhecimento e da competência dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino e seu aprendizado contínuo, incorporando valores ao serviço público federal, possibilita melhores resultados no atendimento à população.

A evolução da legislação voltada para o tema SST no serviço público federal mostra a importância e preocupação depositada pelo governo federal ao assunto. O absenteísmo, resultado de acidente do trabalho ou doença do profissional interfere negativamente não apenas no desempenho institucional, mas também na vida do servidor. No entanto, os resultados do estudo aqui sintetizado revelam que existe um grande abismo entre o que é vivido no campo da SST por trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos. Desde os exames médicos ocupacionais, passando pelos programas de controle de riscos, até as notificações de acidentes, dentre outros aspectos, no serviço público a atenção à saúde e segurança dos trabalhadores está longe de atingir um patamar satisfatório e, em muitos casos, está longe até mesmo de cumprir a legislação.

O Curso de Capacitação em Saúde Coletiva, implantado pela Instituição foco da pesquisa, ao abordar conteúdos relacionados à SST, poderia ser mais bem utilizado como uma ferramenta da gestão de saúde ocupacional na Instituição de Ensino. O servidor da IFES, concluinte deste programa de capacitação, poderia se tornar um agente multiplicador de comportamentos seguros, através da socialização do conhecimento, no que diz respeito à prevenção de acidentes e doenças profissionais.

## 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES LIMA, Gilson Brito; SILVA, Luiz Antônio Viégas da; SOUSA, José Carlos de. **Custos Produzidos por Acidentes e Incidentes**. In: LEMOS, Haroldo Matos, SANTOS, Carlos Honorato, QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. Sustentabilidade das Organizações Brasileiras. Niterói: ABEPRO, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, DF, 09 de Agosto de 1943.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 97.458, de 15 de janeiro de 1989. **Regulamenta a concessão dos adicionais de Periculosidade e de Insalubridade**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 de janeiro de 1989.

BRASIL. Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991. **Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 de maio de 1991.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.961, de 13 de novembro de 2006. **Instituiu o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 de novembro de 2006.

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. **Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 de abril de 2009.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009. **Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 de maio de 2009.

\_\_\_\_\_. Instrução Normativa nº 1, de 03 de julho de 2008. **Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre os procedimentos mínimos para a realização de exames periódicos previstos no art. 21, Inciso II, da Portaria Normativa nº 1, de 27 de dezembro de 2007**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 08 de julho de 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 de dezembro de 1977.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 12 de dezembro de 1990.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios de Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 de julho de 1991.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991. **Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 de dezembro de 1991.

BRASIL. Orientação Normativa SRH/MPOG nº 2, de 19 de fevereiro de 2010. **Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas, e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 de fevereiro de 2010.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras – NR, do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 6 de julho de 1978.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 1.675, de 6 de outubro de 2006. **Estabelece orientação para os procedimentos operacionais a serem implementados na concessão de benefícios de que trata a Lei nº 8.112/90 e Lei nº 9.527/97, que abrange processos de saúde, e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 7 de outubro de 2006.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 4, de 15 de setembro de 2009. **Estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que dispõe sobre os exames médicos periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal**

**Civil da Administração Federal – SIPEC.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 de setembro de 2009.

BRASIL. Portaria Normativa nº 01, de 27 de dezembro de 2007. **Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas, e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 28 de dezembro de 2007.

\_\_\_\_\_. Portaria Normativa nº 03, de 07 de maio de 2010. **Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 08 de maio de 2010.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI:** diretrizes para elaboração. Brasília: MEC/SESu, dezembro de 2004. Disponível em: < <http://www.Scielo.br> >. Acesso em: 13 agosto de 2009.

CARVALHO, Luiz Carlos Ferreira. **T&D Estratégias.** In: Boog, Gustavo. Manual de Treinamento e Desenvolvimento. ABTD. São Paulo: Makron Books, 1994.

**Manual de Treinamento e Desenvolvimento.** Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. In: Boog, Gustavo (Coord.). São Paulo: Makron Books, 1994.

**Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores públicos Civis Federais.** DOMINGUES JUNIOR, Luiz Roberto Pires et al. Organizador: Luiz Roberto Pires Domingues Junior. Brasília: Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, 2006.

MOREIRA, Eunice Aparecida de Lima. **Avaliação da Gestão da Capacitação em Órgão Público – Estudo de Caso: Centro Universitário.** Dissertação (Mestrado em Sistema de Gestão) – Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2004.

OBADIA, Isaac José, VIDAL, Mario César Rodrigues, MELO, Paulo Fernando F. Frutuoso e. **Gestão Organizacional de Excelência: Uma Abordagem Orientada para a Segurança.** In: LEMOS, Haroldo Matos, SANTOS, Carlos Honorato, QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. Sustentabilidade das Organizações Brasileiras. Niterói: ABEPRO, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional.** 3ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007.

**REVISTA PROTEÇÃO.** Rio Grande do Sul: Proteção. n° 221, Ano XXIII, 2010.

SOUZA, Carlos Roberto Coutinho de; SILVA, Luiz Antônio Viégas da; ALVES LIMA, Gilson Brito. **Administração Moderna de Segurança de Trabalho e Saúde Ocupacional: Ferramenta de Gestão para a Excelência Empresarial.** In: LEMOS, Haroldo Matos, SANTOS, Carlos Honorato, QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. **Sustentabilidade das Organizações Brasileiras.** Niterói: ABEPRO, 2006.