

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 1

Presidenta da República Dilma Vana Rousseff
Ministro da Educação Fernando Haddad



Fundação Universidade de Brasília
Conselho Diretor

Presidente José Geraldo de Sousa Junior
Titulares João Claudio Todorov
Jacques Rocha Velloso

Suplente Reinhardt Adolfo Fuck



Universidade de Brasília

Reitor José Geraldo de Sousa Junior
Vice-Reitor João Batista de Sousa
Decana de Ensino de Graduação Márcia Abrahão Moura
Decano de Administração e Finanças Pedro Murrieta Santos Neto
Decana de Pesquisa e Pós-Graduação Denise Bomtempo Birche de Carvalho
Decano de Extensão Oviromar Flores
Decano de Assuntos Comunitários Eduardo Raupp de Vargas
Decana de Gestão de Pessoas Gilca Ribeiro Starling Diniz
Decano de Planejamento e Orçamento Paulo Eduardo Nunes de Moura Rocha
Diretor de Planejamento Hélio Marcos Neiva
Diretor da FACE Tomás de Aquino Guimarães
Secretária Executiva de Comunicação da SECOM Ana Beatriz Magno



Editora Universidade de Brasília

Diretora Lúcia Helena Cavaşin Zabotto Pulino
Conselho editorial Angélica Madeira
Deborah Silva Santos
Denise Imbroisi
José Carlos Córdova Coutinho
Lúcia Helena Cavaşin Zabotto Pulino - *Pres.*
Roberto Armando Ramos de Aguiar
Sely Maria de Souza Costa

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 1

César Augusto Tibúrcio Silva

Nair Aguiar-Miranda

(Organizadores)



Universidade de Brasília

Editora Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade,
Ciência da Informação e Documentação (Face)

2011

	· <i>Equipe editorial</i>
Editoras de publicações	· Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
Coordenação de produção gráfica	· Marcus Polo Rocha Duarte
Coordenação de revisão	· Ramiro Galas Pedrosa
Normalização	· Welma Pereira Batista
Revisão	· Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
Emendas	· Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
Elaboração de resumos	· Rosana Aparecida Silva
Diagramação e projeto gráfico	· Mauro Pereira Bento
Supervisão gráfica	· Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro

· Copyright © 2011 by
· Editora Universidade de Brasília

· Impresso no Brasil
· Direitos exclusivos para esta edição:
· Editora Universidade de Brasília
· SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,
· 2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF
· Telefone: (61) 3035-4200
· Fax (61) 3035-4230
· Site: www.editora.unb.br
· E-mail: contato@editora.unb.br

· Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação
· poderá ser armazenada ou reproduzida por qualquer meio sem a
· autorização por escrito da Editora.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

G393u Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto
 Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. _
 Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.
 2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1286-1 (v. 1)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

Sumário

Prefácio	11
<i>José Geraldo de Sousa Júnior – Reitor da UnB</i>	
Apresentação	15
<i>Gileno Marcelino – Diretor da Face (2001-2004)</i>	
Preâmbulo	19
<i>Prof. Eduardo Tadeu Vieira – Secretário de Planejamento</i>	
Educação continuada dos servidores da UnB	23
<i>Afonso de Souza – Diretor de Recursos Humanos</i>	
Corpo docente	25
Introdução	31
<i>César Augusto Tibúrcio Silva – Diretor da Face</i>	
Parte I Gestão de Pessoas	39
Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnicos administrativos da UnB.....	41
<i>Luzia Alves dos Santos</i>	

Necessidades, dificuldades e expectativas do servidor técnico administrativo para o acesso ao nível superior da Universidade de Brasília.....	61
<i>Eliana Ramos de Sousa</i>	
Sofrimento humano no trabalho: uma análise em uma Instituição de Ensino Superior.....	83
<i>Raimunda dos Navegantes Santos Côrrea</i>	
<i>Waldete Reis de Figueiredo</i>	
A percepção do trabalho por servidores técnico administrativos da área acadêmica da Universidade de Brasília.....	103
<i>Adalva Alcoforado Lacerda</i>	
<i>Carlos Vieira Mota</i>	
Efetividade do processo de gestão de desempenho na Universidade de Brasília.....	135
<i>Morgana Rodrigues Ribeiro</i>	
<i>Márcia de Albuquerque Rosalvos Domingues</i>	
Acidentes de trabalho na Universidade de Brasília: causas e consequências.....	171
<i>Cristiano Smidt</i>	
<i>Roberto de Azevedo Dantas</i>	
Competências profissionais relevantes aos gerentes que atuam na área de recursos humanos da Fundação Universidade de Brasília.....	187
<i>Ereni Gontijo de Lima</i>	
<i>Eurides Araujo Costa Pessoa</i>	
Comprometimento organizacional dos trabalhadores da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....	215
<i>Célia Regina Silva</i>	
<i>Lina Akyio Nemoto Yamaguti</i>	

Parte II | Gestão de Processos.....235

Contratos, convênios e parcerias da FUB: competências
necessárias para a formulação e aprovação de processos.....237

Júlio César Versiani Teixeira

Maria da Glória Fernandes Reis

Compras governamentais: uma análise das causas da morosidade
dos processos de compras no âmbito da FUB.....263

Eudes de Queiroz e Silva

Renan Mendes Rocha

Aspectos da manutenção dos equipamentos científicos da
Universidade de Brasília.....287

Francisco Assis Lima

João Carlos Nogueira Castilho

Parte III | Gestão Contábil, Orçamentária, Financeira e de Custos....313

Geração e administração de recursos
financeiros em Ifes: proposta de Secretaria de Projetos
e Empreendimentos.....315

Viviane Vieira Coutinho Sabino

Fernando Soares dos Santos

Proposta de adoção de medidas para a redução de custos
em uma Secretaria de Unidade Acadêmica.....339

Eliésio Alcântara Lima

Angela Maria Rogério de Miranda Pontes

Proposta de atividades/tarefas para apuração do custo
de uma unidade acadêmica pelo Sistema ABC.....359

Marcos de Freitas Santos

Parte IV | Gestão Acadêmica.....373

Resistências na implementação de políticas de ensino de graduação na UnB: o caso da implementação da orientação acadêmica – Resolução nº 041/2004 do Cepe.....375

Jurandir Rodrigues de Souza

A evasão no curso de Química da UnB: o que mudou após 1997?.....403

Elizabeth Oliveira Santos

Vanderlei Crisóstomo Valverde

Parte V | Gestão da Comunicação, da Imagem Institucional e da Responsabilidade Social.....431

Usabilidade da intranet como instrumento de comunicação interna: o caso da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....433

Clarimar Almeida Valle

Maria José Moreira Serra da Silva

Avaliação do grau de satisfação da qualidade de atendimento médico-hospitalar do cliente do Hospital Universitário de Brasília (HUB).....473

Isabela Pereira Rodrigues

Vanessa Conceição Rocha Araújo de Menezes

Necessidade de um código de ética para as universidades – cidadania, moralidade e servidor – a UnB e uma breve abordagem comparativa com três instituições de ensino superior.....495

Ionete Eunice de Araújo

Heverson Cid Oliveira

Corpo Docente

Professor César Augusto Tibúrcio Silva. Coordena o curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. É bolsista de produtividade em Pesquisa do CNPq – Nível 2. Possui graduação em Administração pela Universidade de Brasília (1983) e graduação em Contabilidade pela Unieuro (2006), mestrado em Administração pela Universidade de Brasília (1988) e doutorado em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (1996). Atualmente é professor titular da UnB, atuando no mestrado e no doutorado de Contabilidade. É diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (Face) da UnB. Possui livros, artigos e trabalhos em congressos nos seguintes temas: mensuração contábil, finanças de empresas, demonstrações contábeis, avaliação de empresas e custos no setor público. Ministrou a disciplina Gestão Financeira Aplicada no Curso de Desenvolvimento Gerencial.

Professor Gileno Fernandes Marcelino. É professor associado da Universidade de Brasília e professor visitante da Northwestern University, tem graduação em Administração Pública pela Escola Brasileira de Administração Pública – EBAP/FGV. Mestrado e doutorado em Administração pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo – FEA/USP. É pós-doutor pela J. L. Kellogg Graduate School of Management – Northwestern University (Chicago, Illinois, EUA). Possui também trinta anos de experiência como professor

e pesquisador nos campos de administração pública e empresas, gestão de ciência e tecnologia e gestão da cultura e 25 anos de experiência como consultor e instrutor de planejamento estratégico facilitando seminários e *workshops* e coordenando mais de sessenta processos de planejamento estratégico. Ministrou a disciplina Planejamento, Administração e Gestão no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Catarina Cecília Odélius. Possui graduação em Administração de Empresas – Faculdades Metropolitanas Unidas (1982), mestrado em Psicologia da Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1992) e doutorado em Psicologia pela Universidade de Brasília (2002). Atualmente é professora adjunta da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de gestão de pessoas e psicologia do trabalho, tendo implementado políticas de gestão de pessoas em organizações públicas e privadas de diferentes portes e desenvolvido, mais recentemente, pesquisas a respeito de aspectos que influenciam as políticas e as práticas de gestão de pessoas, em especial: competências, remuneração, treinamento e avaliação de desempenho. Atualmente participa de grupos de pesquisa focados em aprendizagem em organizações, inovações e redes sociais. Ministrou a disciplina Gestão de Pessoas no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Fátima Bruno de Faria. É bacharel em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1978), graduada em Formação em Psicólogo pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1979), mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília (1996) e doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2004). É professora adjunta na Universidade de Brasília, no Departamento de Administração e no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), em cursos de especialização, de mestrado e de doutorado. Coordenadora do curso de graduação (diurno) no Departamento de Administração da Face/UnB. Coordenadora do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas (UnB/PPGA – turmas 1 e 3). Coordena grupo de pesquisa sobre criatividade e inovação nas organizações. Experiência como coordenadora acadêmica do

Centro de Educação a Distância (Cead/UnB). Tem publicações relacionadas aos seguintes temas: criatividade e inovação nas organizações, metodologia de pesquisa, gestão de pessoas por competências. Ministrou a disciplina Métodos de Pesquisa em Organizações no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Loussia Penha Musse Felix. Ministrou a disciplina Direito Aplicado ao Ensino Superior no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Graduou-se em Direito pela Universidade Católica de Petrópolis (1982), tem mestrado em Ciências Jurídicas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (1988) e doutorado em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (1997). É professora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, nível adjunto – (ingresso em agosto de 1995), tendo coordenado a graduação entre 1997 e 1999. Suas áreas de interesse acadêmico mais diretas são teoria geral do direito, direitos humanos, ensino jurídico, educação em direito, teoria crítica do direito, estrutura, avaliação e reforma do ensino superior. É coordenadora latino-americana na área de Direito do Projeto Alfa-Tuning (Comissão Europeia). Participa desde 1991 de diversas comissões da OAB e do MEC destinadas a formular, a implementar e a fomentar políticas de avaliação e qualificação do ensino jurídico no Brasil (níveis de graduação e pós-graduação).

Professor James Giacomoni. Ministrou a disciplina Contabilidade Pública no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Santa Maria (1967) e mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1992). Atualmente é professor da Universidade de Brasília e consultor do Conselho Nacional de Secretários de Educação. Tem experiência na área da administração pública, com ênfase em gestão e finanças governamentais, atuando principalmente nos seguintes temas: teoria orçamentária, gestão governamental, planejamento governamental, plano plurianual, lei de responsabilidade fiscal, orçamento-programa e controle e avaliação da gestão governamental.

Professor Mamede Said Maia Filho. Ministrou a disciplina Direito Administrativo Aplicado no Curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Possui graduação em Direito pela Universidade de Brasília (1985) e mestrado em Direito pela mesma instituição (2002). É professor assistente da Universidade de Brasília e coordenador do seu Núcleo de Prática Jurídica. Tem experiência na área de direito público, com ênfase em direito constitucional e direito administrativo, e atua em inúmeros atividades de extensão. Trabalha com educação a distância e é atualmente o coordenador do Curso de Especialização a Distância em Direito Processual Tributário que o Centro de Educação a Distância (Cead/UnB) desenvolve em parceria com a Esaf. Coordena ainda o curso de Especialização em Direito Constitucional Eleitoral que a Faculdade de Direito da UnB desenvolve juntamente com a Escola Judiciária do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

Professor Marcelo Aida. Contador pela Universidade de Brasília. Mestre em Administração pelo PPGA. Trabalha com contabilidade pública. Foi professor da disciplina de Contabilidade Pública, em conjunto com o professor James Giacomoni.

Professor Marcus Vinicius Soares Siqueira. Possui graduação em Administração de Empresas pela Universidade de Brasília (1994), especialização em Comércio e Finanças Internacionais pelo Fundação Getulio Vargas – RJ (1995), mestrado em Administração pelo Fundação Getulio Vargas – RJ (1998) e doutorado em Administração de Empresas pela Fundação Getulio Vargas – SP (2004). Atualmente é professor adjunto da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em estudos organizacionais. Ministrou a disciplina Trabalho, Gestão e Subjetividade no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Miramar Ramos Maia Vargas. É doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2004); mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília (1997); especialista em Educação

a Distância pela Universidade Católica de Brasília (2000); administradora pela Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal (1981); professora colaboradora da Universidade de Brasília no Programa de Pós-Graduação em Administração; professora da FGV e do Iesb. Coordenadora da pós-graduação em Educação Fiscal e Cidadania da Esaf. Possui trabalhos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais. Tem experiência na área de administração e de psicologia social e do trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: educação a distância; universidade corporativa; comportamento organizacional. Ministrou a disciplina Comportamento Organizacional no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Marisa Cardoso Trindade. Possui graduação em Pedagogia pela Universidade Federal Fluminense (1978), mestrado em Educação pela Universidade de Brasília (1993) e doutorado em Sciences de l'Education – Universite de Caen (2004). É técnica em assuntos educacionais da Universidade de Brasília, onde exerceu a função de coordenadora de desenvolvimento humano. Foi coordenadora do curso de Formação e Desenvolvimento Gerencial oferecido pela SRH/UnB aos gerentes da instituição. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em tópicos específicos de educação superior, atuando principalmente nos seguintes temas: educação brasileira; democracia e gestão universitária; política, planejamento e decisão na gestão da educação; administração universitária. Ministrou a disciplina Introdução à Gestão do Ensino Superior no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Parte I - Gestão de Pessoas



Acidentes de trabalho na Universidade de Brasília: causas e consequências

Cristiano Smidt

Roberto de Azevedo Dantas

Introdução

O Relatório de Gestão de 2004 da Fundação Universidade de Brasília (FUB), publicado em junho de 2005, apresentou, nos últimos três anos, uma estabilidade no registro de acidentes de trabalho no âmbito da universidade, indicando uma situação de alerta.

Este estudo visou identificar como ocorreram os acidentes de trabalho na UnB: se pela inobservância das medidas de segurança; por inadequação do ambiente de trabalho; ou em decorrência de doença profissional produzida por agentes físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos.

A Lei Previdenciária nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) equipara as doenças ocupacionais como acidentes de trabalho. Também são equiparadas às doenças de trabalho os acidentes sofridos pelo servidor no local e horário de trabalho em consequência de ato de agressão, ofensa física intencional, ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro ou companheiro de trabalho, desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

Considera ainda a Lei Previdenciária, como acidentes de trabalho doença proveniente de contaminação acidental, o acidente ocorrido ainda que fora do local e horário do trabalho, se estiver o servidor executando ordem ou realizando serviço sob a autoridade da empresa, na prestação espontânea de qualquer serviço para evitar prejuízo à instituição, em

viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive o veículo do servidor.

A referida Lei considera, dessa forma, acidente de trabalho aqueles ocorridos no exercício do trabalho, que causem lesão corporal ou perturbação funcional, morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Os acidentes de trabalho trazem inúmeras consequências para o servidor, à instituição e à Previdência. Ao trabalhador, o acidente pode gerar uma simples assistência médica, como a incapacidade temporária ou permanente e ainda em casos extremos, o óbito. À instituição, esses acidentes representam, além da perda da credibilidade social, queda da produção e eficiência. Para a Previdência Social, os custos sociais são representativos, considerando os gastos com aposentadorias antecipadas, auxílio-doença, pensão por morte, auxílio-acidente, entre outros.

Uma vez identificados os riscos causadores dos acidentes de trabalho, a instituição poderá implantar programas de prevenção eficientes para redução e eliminação das falhas geradoras dos acidentes de trabalho.

As informações contidas no Relatório de Gestão da FUB (2004, p. 113), publicado pela Secretaria de Planejamento (SPL), não indicam em quais circunstâncias ocorreram os acidentes de trabalho e quais providências foram tomadas no sentido de prevenir futuras ocorrências. Tendo em vista que esses acidentes constituem importante problema nas instituições, o tema merece análise consistente para prevenir e diminuir a ocorrência deles, além de aumentar a qualidade de vida das pessoas.

Este estudo buscou conhecer as causas dos acidentes de trabalho que acometeram os servidores da UnB no período de 2003 a 2005, identificar e caracterizar esses acidentes por sexo, local e por tipos de lesões, mensurar os dados e valores do período pesquisado e apresentar as definições que norteiam o acidente de trabalho no Brasil, assim como algumas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho acerca do tema.

Teoria sobre Acidentes do Trabalho

- A Constituição da República de 1988 expressa no artigo 196 que:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 2006).

- Para o Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967:

Considera-se acidente do trabalho todo aquele que provocar lesão corporal ou perturbação funcional no exercício do trabalho, a serviço do empregador, resultante de causa externa súbita, imprevista ou fortuita, determinando a morte do empregado ou sua incapacidade para o trabalho, total ou parcial, permanente ou temporária (BRASIL, 1967a).

- A Lei nº 5.316 de 14 de setembro de 1967, em seu art. 2º, define:

Acidente do trabalho será aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1967b).

- Segundo o art. 2º da Lei nº 6.367 de 19 de outubro de 1976:

Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação corporal que cause a morte ou perda, ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1976).

- Já para a Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990, art. 2º. Parágrafo 3º:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso a bens e serviços essenciais: os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País (BRASIL 1990).

- O conceito legal de acidente do trabalho está definido no artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), nos seguintes termos:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VIII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

- Depreende-se, pois, que para a Lei Previdenciária o acidente do trabalho somente ocorre com trabalhadores, os quais, no exercício de suas atividades, prestam serviço à empresa: o segurado empregado ou empregado avulso, bem como o segurado especial.

Para Zocchio (1992, p. 21):

segurança do trabalho é um conjunto de medidas e ações aplicadas para prevenir acidentes nas atividades das empresas. Tais medidas e ações são de caráter técnico, educacional, médico, psicológico e motivacional, com o indispensável embasamento de medidas e decisões favoráveis.

A legislação vigente sobre a redução dos riscos de acidente de trabalho é ampla e abrange todas as categorias de trabalhadores. A Constituição da República em seu art. 7º, inciso XXII, garante “aos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Nota-se que houve um avanço na legislação no aspecto da prevenção de acidentes, especialmente com a aprovação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que obrigam as empresas públicas e privadas a observarem os aspectos que envolvem a segurança e a saúde do trabalhador.

Riscos Ocupacionais

Os riscos ocupacionais, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1973), são classificados em: riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais.

- Riscos físicos – aqueles causados por ruídos, vibrações, radiações ionizantes, não ionizantes, frio, calor, pressões anormais e umidade.
- Riscos químicos – aqueles causados por poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores substâncias, compostos ou produtos químicos.
- Riscos biológicos – aqueles causados por vírus, bactérias e protozoários.
- Riscos ergonômicos – aqueles provocados pelo esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, trabalho em turno noturno, jornadas de trabalho prolongadas, monotonia e repetitividade entre outras.
- Os riscos de acidentes – aqueles provocados por arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, eletricidade, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos entre outros.
- Os riscos psicossociais – aqueles causados pela ansiedade, depressão, hostilidade, isolamento, tensão no trabalho.

Causas dos Acidentes

Segundo Lima (2001, p. 19), “a ocorrência de acidentes do trabalho nas empresas decorre geralmente da inexistência de ações de prevenção

ou de ações insuficientes para reduzir ou eliminar os riscos à saúde e a integridade física do trabalhador”.

O cerne do sistema de segurança e medicina do trabalho são as normas ínsitas na Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943 e 1977) em seus artigos 154 a 201. Interessa salientar que essas normas tratam de matéria complexa e de evolução dinâmica, razão porque ensejam regulamentação específica, propensa a sofrer alterações necessárias, segundo as regras de experiência.

Dessa forma, a lei trabalhista determinou que o órgão competente para a matéria em âmbito nacional – o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – expedisse instruções específicas e complementares às normas gerais já estabelecidas com objetivo de executá-las. Para dar cumprimento às atribuições autorizadas pela referida lei, o Ministério expediu a Portaria nº 3.214/78, na qual estão consubstanciadas as Normas Regulamentadoras (NRs) dos preceitos básicos do sistema de segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1978).

Equipamentos de Proteção Individual

De acordo com a NR 6, considera-se Equipamento de Proteção Individual (EPI) todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do trabalho.

Estabelece ainda, a referida norma, que esses equipamentos, nacionais ou importados, só poderão ser postos à venda ou utilizados com a indicação do Certificado de Aprovação (CA), expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do MTE.

Os equipamentos de que trata essa NR são para:

- a cabeça – capacete e capuz;
- os olhos – óculos; protetor facial e máscara de solda;

- a audição – protetor auditivo;
- a respiração – respirador purificador de ar; respirador de adução de ar; máscara autônoma de circuito aberto ou fechado para proteção das vias respiratórias em atmosferas com concentração imediatamente perigosa à vida e à saúde e em ambientes confinados e respirador de fuga;
- o tronco – vestimentas de segurança contra riscos de origem térmica, mecânica, química, radioativa e meteorológica e umidade proveniente de operações com uso de água;
- os membros superiores – luva; creme protetor; manga; braçadeira; e dedeira;
- os membros inferiores – calçado de segurança para proteção dos pés contra choques elétricos; meia de segurança para proteção dos pés contra baixas temperaturas; perneira de segurança para proteção da perna contra agentes abrasivos e escoriantes e calça de segurança para proteção das pernas contra agentes abrasivos e escoriantes;
- o corpo inteiro – macacão de segurança para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra chamas; conjunto de segurança, formado por calça e blusão ou jaqueta ou paletó, para proteção do tronco e membros superiores e inferiores contra agentes térmicos; e vestimenta de segurança para proteção de todo o corpo contra respingos de produtos químicos.

Já a NR 26 tem por objetivo fixar as cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, de modo a identificar os equipamentos de segurança, delimitar áreas, identificar as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos e gases e advertir contra riscos. Segundo essa norma, deverão ser adotadas cores para segurança em estabelecimentos ou locais de trabalho a fim de indicar e

advertir acerca dos riscos existentes. A utilização de cores não dispensa o emprego de outras formas de prevenção de acidentes. E as cores adotadas são as seguintes: vermelho, amarelo, branco, preto, azul, verde, laranja, púrpura, lilás, cinza, alumínio e marrom. A indicação de cor, sempre que necessária, especialmente quando em área de trânsito para pessoas estranhas ao trabalho, será acompanhada dos sinais convencionais ou da identificação por palavras.

Treinamento

Borges-Andrade (apud LIMA, 2001) define treinamento “como uma tecnologia que envolve um conjunto de princípios e prescrições composto de partes coordenadas entre si que funcionam como estrutura organizada e oferece alternativas eficazes para problemas práticos”.

Para Lima (2001), o trabalho de prevenção de acidentes começa na fase de treinamento, que deve ocorrer nos mais variados momentos da vida do trabalhador como, por exemplo, quando do seu ingresso, em mudanças de setor ou de função e nos programas de educação continuada em prevenção de acidentes.

A NR 5 instituiu a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), que passou a ter como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar permanentemente compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A empresa deve promover treinamento para os seus membros, titulares e suplentes, antes da posse.

O treinamento da Cipa deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens: a) estudo do ambiente, das condições de trabalho e dos riscos originados do processo produtivo; b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho; c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa; d) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Aids) e medidas de prevenção; e) noções sobre as legislações trabalhista

e previdenciária relativas à segurança e à saúde no trabalho; f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos e g) organização da Cipa e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

Periculosidade e Insalubridade

De acordo com a NR 16, são consideradas perigosas as seguintes atividades e operações com explosivos: a) armazenamento de explosivos; b) transporte de explosivos; c) operação de carregamento de explosivos; d) detonação e verificação de detonações falhadas; f) queima e destruição de explosivos deteriorados e g) operações de manuseio de explosivos (BRASIL, 1978).

Estabelece também, a citada Norma, como atividades perigosas as operações com inflamáveis, produção, transporte, processamento e armazenamento de gás liquefeito, transporte e armazenagem de inflamáveis líquidos e gasosos, pontos de reabastecimento de aeronaves, locais de carregamento de navios-tanque, vagões-tanque, caminhões-tanque, enchimento de vasilhames, com inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, locais de descarga de navios-tanque, vagões-tanque e caminhões-tanque, no transporte de inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos em caminhão-tanque.

Já a NR 15 considera atividades insalubres as que se desenvolvem acima dos limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente. Entende-se por limite de tolerância a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante sua vida laboral (BRASIL, 1978).

Segurança do Trabalho na UnB

Esta pesquisa procurou identificar as causas dos acidentes de trabalho entre os servidores da UnB, no período de 2003 a 2005.

As variáveis investigadas foram extraídas do Relatório de Gestão da UnB e da Clínica Médica do Hospital Universitário de Brasília (HUB), por meio dos seus Relatórios de Atendimento (Ciat) e de pesquisa no Núcleo Especializado em Segurança do Trabalho (Nest).

Foram utilizados dois tipos de pesquisa: a investigativa explicativa, pois o tema visa a esclarecer quais fatores contribuíram para a ocorrência dos acidentes de trabalho, e a pesquisa aplicada, ou seja, com o foco em apresentar uma proposta para diminuir a ocorrência de acidentes no âmbito da UnB (VERGARA, 2000).

A fase da análise dos dados consistiu no exame de todas as Comunicações Internas de Acidentes de Trabalho (Ciat) existentes do HUB e do Núcleo Especializado em Segurança do Trabalho – Nest/UnB, nos anos de 2003, 2004 e 2005. Foi analisado todo o universo com um total de 223 fichas, produzindo um resultado significativo, demonstrando como efetivamente ocorreram os acidentes de trabalho no âmbito da UnB.

Das Comunicações Internas de Acidentes de Trabalho foram extraídas informações referentes ao sexo, local do acidente, a forma como se produziu a lesão e se no momento do acidente o servidor usava o Equipamento de Proteção Individual (EPI), destinado à proteção de riscos, na forma das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Resultados obtidos

A análise documental de 223 fichas denominadas Comunicação Interna de Acidentes de Trabalho (Ciat), dos anos de 2003, 2004 e 2005 realizadas no HUB e no Nest/UnB, constituiu o universo do estudo, distribuído entre profissionais de saúde como médicos, enfermeiros, auxiliares de enfermagem e servidores administrativos e internos.

O estudo revelou um alto grau de acidentes de trabalho em servidores do sexo feminino, representando nos anos de 2003, 2004 e 2005, respectivamente 86%, 72% e 57%.

Com relação ao local dos acidentes de trabalho, verificou-se que o HUB figurou como sendo o local de maior incidência, apresentando respectivamente nos anos de 2003, 2004 e 2005 os seguintes percentuais: 93%, 79% e 74%.

Este estudo revelou ainda que nos acidentes por tipos de lesões, a perfuração com manuseio de agulha foi a mais significativa, representando respectivamente nos anos de 2003, 2004 e 2005, os percentuais de 56%, 68% e 48%.

Análise dos Resultados

Acidentes em 2003

As Ciats de 2003 indicaram que naquele ano ocorreram 73 acidentes de trabalho na UnB, sendo que 63 com servidores do sexo feminino e dez do sexo masculino, o que percentualmente representa 86% e 14% respectivamente.

Com relação ao local do acidente, o estudo indicou que 67 acidentes ocorreram no Hospital Universitário de Brasília (HUB) (93%); um no Restaurante Universitário (1%); um na Prefeitura do Campus (1%) e quatro (5%) no deslocamento do servidor da casa para o trabalho e vice-versa.

Sobre as lesões causadas nos servidores em face dos acidentes, o estudo revela que o HUB teve um índice bastante elevado. Dos 73 acidentes ocorridos na UnB, 56% foram causados por perfuração com manejo de agulha; 19% foram causados por queda acidental; 10% foram causados por corte com manuseio de bisturi, 5% ocorreram no deslocamento do servidor da casa para o trabalho e vice-versa, e os outros 10% dos acidentes foram causados por lesões diversas como contaminação com produtos químicos, quebra de frasco no momento da manipulação, levantamento excessivo de peso por servidor, respingo de sangue na face do servidor em operações de rotina e fratura de dedo em fechamento de porta.

Acidentes em 2004

As fichas de Ciats de 2004 indicaram que naquele ano ocorreram 71 acidentes de trabalho no âmbito da UnB: 51 com servidores do sexo feminino e 20 do sexo masculino, o que percentualmente representou 72% e 28% respectivamente.

Com relação ao local do acidente, o estudo indicou que 79% dos acidentes ocorreram no Hospital Universitário; 7% no Restaurante Universitário; 1% na Prefeitura do Campus e 13% no deslocamento do servidor de casa para o trabalho e vice-versa.

Sobre as lesões causadas nos servidores em face dos acidentes, o estudo revela que o Hospital Universitário manteve um índice bastante elevado. Dos 71 acidentes ocorridos na UnB, 68% foram causados por perfuração com agulha, 7% foram causados por queda acidental, 6% foram causados por corte com manuseio de bisturi, 11% no deslocamento do servidor da casa para o trabalho e vice-versa e 8% foram outros acidentes causados por lesões diversas como quebra de frasco no momento da manipulação, respingo de líquido amniótico e sangue contaminado nos olhos do servidor e picada de escorpião.

Acidentes em 2005

Em relação ao ano de 2005, as fichas de Comunicação Interna de Acidentes de Trabalho indicaram que naquele ano ocorreram 79 acidentes de trabalho no âmbito da UnB, 45 (57%) com servidores do sexo feminino e 34 (43%) do sexo masculino.

Com relação ao local do acidente, o estudo indicou que 74% acidentes ocorreram no Hospital Universitário; 16% no Restaurante Universitário e 10% no deslocamento do servidor da casa para o trabalho e vice-versa.

Sobre as lesões causadas nos servidores em face dos acidentes, o estudo revelou que o Hospital Universitário manteve o índice ainda

elevado. Dos 79 acidentes ocorridos na UnB, 48% foram causados por perfuração com manejo de agulha, 16% foram causados por queda acidental, 3% foram causados por corte com manuseio de bisturi, 5% ocorreram no deslocamento do servidor da casa para o trabalho e vice-versa e os outros 28% dos acidentes foram causados por lesões diversas como quebra de frasco no momento da manipulação, respingo de desengraxante na face do servidor em operações de rotina, contaminação com pó químico, choque elétrico, acidentes com manejo de sonda, acidentes com ralos enferrujados.

Considerações finais e sugestões

O estudo sobre os acidentes de trabalho, causas e consequências, realizado no âmbito da UnB, no período de 2003, 2004 e 2005 revelou que ocorreram 223 acidentes e, deste total, 181 foram verificados no HUB, 82%. O tipo de acidente mais comum foi a lesão provocada por perfuração com manejo de agulha. Nos anos estudados ocorreram 127 lesões nessa modalidade, representando percentualmente 71%. Pode-se afirmar, assim, que o HUB atingiu altos índices de acidente de trabalho e que medidas preventivas adequadas devem ser adotadas para minimizar, controlar ou eliminar os fatores de risco.

O estudo revelou também que os acidentes com manejo de agulhas atingiram tanto os profissionais de saúde como os servidores que procedem à retirada do lixo hospitalar, verificando-se a falta de conscientização quanto à proteção individual, especialmente relativo a materiais perfurocortantes e resíduos com risco biológico.

Assim, medidas preventivas imediatas devem ser adotadas com relação aos acidentes envolvendo materiais perfurocortantes e resíduos com risco biológico. O HUB deve adotar políticas preventivas, palestras, *workshops* e campanhas permanentes no sentido de estimular e orientar os profissionais, visando a um maior engajamento no uso de equipamentos de proteção e ao correto descarte dos materiais já utilizados (bisturis,

curetas, agulhas), evitando assim a contaminação de doenças infecciosas, tais como o HIV e a Hepatite A e B. É primordial o conhecimento e o cumprimento das NRs que tratam da segurança do trabalho e prevenção de acidentes.

O estudo realizado constatou também a falta de utilização, por parte dos profissionais de saúde, de equipamentos de proteção como máscaras cirúrgicas, óculos com vedação lateral e protetor facial, que visam a proteção das mucosas contra respingos de sangue e outros líquidos.

Ficou evidente também a falta de utilização de botas e luvas pelos servidores da área operacional e o desconhecimento acerca dos procedimentos de segurança no tocante ao manuseio e à coleta do lixo hospitalar.

Assim ao exposto, este estudo indica a necessidade de se implantar, no HUB, um Programa de Gerenciamento de Riscos, a exemplo do Modelo Brasileiro de Gerenciamento de Riscos Operacionais da Previdência Social, definido como um método organizado que identifica, conhece e seleciona os fatores de riscos, buscando minimizá-los, controlá-los ou eliminá-los.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil, 1988*. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2006.

BRASIL. Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 28 fev. 1967a.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho/*CLT*. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Lei nº 5.316 de 14, de setembro de 1967. Integra o seguro de acidentes do trabalho na previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 18 set. 1967b.

BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 21 out. 1976

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho relativo à Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 dez. 1977.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1999. Dispõe sobre as condições para a promoção proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. In: BRASIL. Ministério da Saúde. *O SUS e o controle social: guia de referência para conselhos municipais*. Brasília, 1998.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 25 set. 1991. Republicada em 11 de abril de 1996 e 14 de agosto de 1998.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 8 de julho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR do Capítulo V do Título II da CLT, relativas à segurança e medicina do trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Reguladora 5. Comissão interna de prevenção de acidentes. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Reguladora 6. Equipamento de Proteção Individual - EPI. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Reguladora 15. Atividades e operações insalubres. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Reguladora 16. Atividades e operações perigosas. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Reguladora 26. Sinalização de segurança. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 06 jul. 1978.

LIMA, José Delfino da Silva. *A contribuição das edificações nos acidentes do trabalho: um estudo de caso no Distrito Federal*. 2001. 121 f. Dissertação (Mestrado em Arquitetura) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). *Classifica os riscos ocupacionais*. 1973

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. *Relatório de Gestão: 2004*. Brasília, DF: Secretaria de Planejamento, 2005. 121 p.

VERGARA, Sylvia C. Começando a definir a metodologia. In: *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000, cap. 4, p. 46 -53.

ZOCCHIO, Álvaro. *Prática da prevenção de acidentes*. 5 ed. São Paulo: Atlas 1992.