

©Copyright, 2006. Todos os direitos são reservados. Será permitida a reprodução integral ou parcial dos artigos, ocasião em que deverá ser observada a obrigatoriedade de indicação da propriedade dos seus direitos autorais pela INTERFACEHS, com a citação completa da fonte. Em caso de dúvidas, consulte a secretaria: interfacehs@interfacehs.com.br

DEMANDAS DE FORMAÇÃO EM GESTÃO EM SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE. EXPECTATIVAS E RESPOSTAS

Marcos Antonio Fregonezi; Alice Itani

RESUMO

O presente artigo analisa as demandas das organizações por profissionais de gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente, bem como o comportamento de estudantes e profissionais. Verificou-se a atuação de dirigentes de organizações do ABC paulista, estudantes e profissionais da área, bem como a formação e a atuação de dirigentes, profissionais e estudantes da área. A pesquisa envolveu dois grupos: estudantes de cursos de tecnologia em gestão ambiental e um grupo de profissionais e dirigentes em gestão em saúde e segurança do trabalho e meio ambiente. Aplicou-se um questionário fechado estruturado e realizaram-se entrevistas com alunos de um curso de Tecnologia em Gestão Ambiental do ABC, buscando contribuir com subsídios para estudos sobre o tema e para as políticas públicas. Verificou-se uma demanda por profissionais da área, cuja formação ainda é incipiente, motivo pelo qual não se atendem todas as necessidades das organizações.

Palavras-chave: responsabilidade social; formação profissional; gestão integrada; meio ambiente; saúde e segurança do trabalho.

Quais as demandas de profissionais para a gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente nas organizações? Os profissionais em gestão existentes no mercado atendem as necessidades? A formação para a gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente é condizente com a expectativa?¹

As organizações que buscam se enquadrar aos novos padrões produtivos para se inserir nos mercados, que são cada vez mais competitivos, requerem profissionais cada vez mais qualificados. Há procedimentos formalizados sobre a prevenção de danos ambientais, como também em saúde e segurança do trabalho, traduzidos por normas, certificações e legislação. Além dos novos modelos e sistemas de gestão, há mudanças na área de saúde, segurança do trabalho e meio ambiente que exigem outras políticas de gestão. Ao mesmo tempo, as instituições de ensino superior oferecem, desde a década de 1990, um novo leque de cursos com a finalidade de atender ao mercado de trabalho. Contudo, não se sabe quais são as demandas de profissionais para atender aos novos desafios, como também não se sabe se os profissionais já formados e presentes no mercado atendem as necessidades. Requer-se, ainda, uma gestão das questões de saúde e meio ambiente cada vez mais integrada, de maneira a possibilitar redução de riscos e prevenção de danos. Os acidentes e as doenças ocupacionais, até então compreendidos como relacionados à saúde e à segurança do trabalho, exigem tratamento conjunto com as questões até então compreendidas como de meio ambiente, como a poluição do ar e da água, por exemplo. A essas questões somam-se as demandas da gestão da qualidade e responsabilidade social, exigidas pelos novos padrões de gestão.

Os sistemas de gestão se difundiram rapidamente e com focos específicos – gestão ambiental, gestão em saúde e segurança do trabalho, gestão da qualidade e responsabilidade social. Contudo, tais sistemas foram instalados de maneira isolada, o que criou dificuldades para a solução de problemas, com superposição de enfoques e desperdício de recursos. A tendência de evolução para um modelo que integre os diferentes sistemas de gestão é recente, e representa uma mudança no próprio conceito de gestão e organização. Para uma organização moderna, tanto industrial como de serviços, o resultado de desempenho não pode mais ser visto como ‘variável independente’, com foco exclusivo na produtividade. Para a competitividade, as metas econômico-financeiras devem ser buscadas com as metas de controle de riscos

¹ O presente artigo baseia-se na dissertação de mestrado *Demandas de formação de profissionais e Gestão em Saúde, segurança do trabalho, meio ambiente e qualidade*, apresentada ao Mestrado em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente, Centro Universitário Senac, São Paulo, em 2007.

ambientais e ocupacionais de todos os envolvidos no processo, o que também pressupõe o engajamento da organização com o ideário da responsabilidade social, de uma construção social responsável e sustentável. Cabe aos gestores buscar a produção da saúde ambiental juntamente com os trabalhadores (CAMPOS, 1991, p.227). As características desses gestores, o perfil e as demandas em termos de formação ainda são incógnitas.

Para responder a algumas questões buscou-se verificar as demandas das organizações de pequeno e médio porte de profissionais em gestão em saúde e segurança do trabalho, bem como as expectativas de formação para atender a essa demanda. Foi-se a campo para verificar como são as expectativas e como são essas respostas. Foram escolhidas as empresas de pequeno e médio porte, não apenas porque se buscava abranger o maior número possível de empresas, mas também porque as grandes empresas, internacionais, já aplicam seus modelos de gestão provenientes das matrizes.

Partiu-se da hipótese de que a formação de profissionais em gestão ambiental não atende as necessidades das organizações nessas áreas. O estudo possui grande relevância, pois são poucos os estudos que analisam esses novos perfis de profissionais, bem como as respostas dos atuais programas de formação profissional para o atendimento dessas necessidades. Este estudo centrou-se sobre uma dessas modalidades de gestão, a gestão ambiental, que integra as questões saúde e segurança do trabalho, qualidade e meio ambiente, e ainda contempla a questão da responsabilidade social. Não houve intenção de analisar as instituições educacionais, nem o conteúdo dos cursos ou os processos educativos.

Do ponto de vista das organizações, o estudo centrou-se nas demandas por profissionais, e, entre estes, nas suas expectativas de formação. Para tanto, realizou-se um estudo de caráter exploratório, com pesquisa no período entre setembro de 2006 e abril de 2007. Buscou-se verificar junto a dirigentes de organizações as necessidades de tais profissionais. Para levantar as expectativas de formação em gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente, as respostas dos cursos de formação foram pesquisadas entre alunos de cursos de gestão ambiental. Escolheu-se a região do ABC paulista, compreendida pela Região do Grande ABC ou ABCD, a região industrial formada por sete municípios da Região Metropolitana de São Paulo: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. A região do ABC foi escolhida por ser um espaço privilegiado, rico em empresas industriais

com forte demanda de profissionais em gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente.

Foram escolhidos os cursos de Tecnologia em Gestão Ambiental ofertados na região do ABC paulista, fonte de profissionais para a área e de especialização específica na formação de gestores especializados. Aplicou-se, assim, um questionário com questões fechadas, a três grupos da população escolhida:

1. Alunos e egressos de curso superior de Tecnologia em Gestão Ambiental;
2. Alunos de Especialização em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente – profissionais nas áreas de gestão;
3. Dirigentes e profissionais responsáveis pela Gestão Ambiental e Gestão da Saúde e segurança do trabalho das organizações.

Efetou-se uma amostragem ‘por conveniência’, não-probabilística. Os pesquisados foram selecionados por tipicidade e conveniência. A população de alunos escolhida atendia a dois quesitos – estarem cursando um desses dois cursos e atuando profissionalmente na área de estudo. Levou-se em conta, também, a acessibilidade entre esses três grupos. Para o curso de especialização tomou-se uma instituição de São Paulo, por ter sido pioneira, e até hoje a única, na oferta de programa de Gestão Integrada em Saúde e segurança do trabalho e Meio Ambiente, e que atende a toda a região da Grande São Paulo, incluindo o ABC.

O questionário fechado foi aplicado diretamente a todos os participantes. Entre os empresários e executivos, a aplicação foi conjugada a uma segunda etapa de discussão com o desdobramento das questões, o que permitiu validar os dados obtidos e explorar os resultados da pesquisa. Nesse sentido, entre os questionários aplicados descartaram-se os erros, considerando-se, assim, um total de 24 alunos e profissionais. Entre os dirigentes e executivos de empresas de pequeno e médio porte, consideraram-se 29 questionários.

Foram seguidos todos os procedimentos éticos para o desenvolvimento da pesquisa, incluindo declaração de beneficência da pesquisa e declaração de livre consentimento; assegurou-se, também, anonimato aos entrevistados. A cada um dos participantes explicaram-se os objetivos da pesquisa, sua justificativa, sua beneficência, seu caráter acadêmico e os critérios utilizados, esclarecendo-se as dúvidas que pudessem dificultar o entendimento das questões. Mostrou-se também a importância

desse tipo de pesquisa para o desenvolvimento da área, informando que os resultados seriam disponibilizados aos envolvidos.

GESTÃO E FORMAÇÃO TECNOLÓGICA

Para discutir as demandas de profissionais, vale discutir inicialmente o contexto em que se inserem. Primeiramente, uma discussão sobre a gestão; em seguida, sobre a formação tecnológica para atender a essa gestão.

Nas últimas décadas as organizações tiveram de se adaptar aos novos modelos de gestão, com o surgimento de padrões. Diversos foram os sistemas de gestão implementados pelas organizações: Gestão Ambiental, Gestão da Qualidade, Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho e Gestão Integrada em Saúde e Meio Ambiente. E nesse contexto surgiram novas questões: Qual o modelo de gestão a ser adotado? Que características e benefícios cada um deles pode agregar nos resultados das organizações? Qual profissional melhor atende a essas necessidades para a implantação e implementação desses sistemas?

Antes de tudo, vale discutir de que sistemas de gestão estamos falando.

1. Sistemas de gestão

Discutem-se neste item os três sistemas: Gestão Ambiental, Gestão da Saúde Ocupacional e Gestão da Qualidade. A Gestão Ambiental é compreendida como um sistema que inclui atividades de planejamento, responsabilidades, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter a política ambiental (TINOCO, 2004, p.109). O gerenciamento ambiental é compreendido pela integração de sistemas e programas organizacionais voltados a: controle e redução dos impactos no meio ambiente; cumprimento de leis e normas ambientais; desenvolvimento e uso de tecnologias apropriadas para mitigar resíduos industriais; monitoramento e avaliação dos processos e parâmetros ambientais; eliminação ou redução dos riscos ao meio ambiente e ao homem; utilização de tecnologias limpas, visando minimizar os gastos e materiais; melhoria do relacionamento entre a comunidade e o governo; e antecipação das questões ambientais que possam causar problemas ao meio ambiente e, particularmente, à saúde humana. Uma proposta de gestão ambiental inclui, no mínimo, três dimensões: (1)

espacial, que concerne à área na qual se espera que as ações de gestão tenham eficácia; (2) temática, que delimita as questões ambientais às ações a que se destinam; e (3) institucional, relativa aos agentes que tomaram iniciativas de gestão (BARBIERI, 2006, p.21).

A *Gestão Ambiental* tem por referência a norma NBR ISO 14001-2004. Ela define que a organização, independentemente do tipo, está cada vez mais preocupada com o atingimento e demonstração de um desempenho ambiental correto, por meio do controle dos impactos de suas atividades, produtos e serviços sobre o meio ambiente, coerentemente com sua política e seus objetivos ambientais, devendo assim agir dentro de um contexto de legislação cada vez mais exigente, de desenvolvimento de políticas econômicas e outras medidas visando adotar a proteção ao meio ambiente e de uma crescente preocupação expressa pelas partes interessadas em relação às questões ambientais e ao desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, a Gestão Ambiental sugere um processo que integra as organizações, as instituições, o Estado, a comunidade e os indivíduos, buscando de modo articulado harmonizar os aspectos sociais, ambientais, econômicos e culturais, compatibilizando o crescimento com a proteção e conservação ambiental.

A *Gestão da Saúde Ocupacional* integra aos conceitos de meio ambiente à luz dos processos de produção ou de prestação de serviços. É padronizada pelas normas da OHSAS 18001-2007. Considera a saúde e a segurança do trabalho como condições e fatores que afetam o bem-estar dos trabalhadores, sejam eles fixos, temporários, pessoas de empresas terceirizadas contratadas e visitantes. Enfim, envolve todo o pessoal que esteja no espaço de trabalho da organização. O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho é parte do sistema de gestão global que coordena a gestão dos riscos de saúde e segurança com relação ao negócio da empresa. Isso inclui a estrutura organizacional, as atividades de planejamento, as responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, alcançar, rever e manter a política de saúde e segurança da organização. Ficam excluídas as questões relacionadas àqueles que se encontram 'extra-muros', como a qualidade de vida das comunidades do entorno e das pessoas envolvidas indiretamente no processo de produção.

A *Gestão da Qualidade* é centrada na produtividade, na qualidade e no desempenho operacional e econômico das organizações, de domínio comum (SARTORELLI, 2003). Essa qualidade envolve as características do produto que vão ao

encontro das expectativas dos consumidores. Dessa forma, a perspectiva é proporcionar a satisfação do consumidor em relação ao produto e a adequação ao uso. A Gestão da Qualidade tende a valorizar o meio ambiente e a saúde e segurança do trabalho de modo integrado com a perspectiva do consumidor. Nesse cenário, a dinâmica de mudanças de conduta empresarial tende para organizações cada vez mais conscientes diante das exigências do consumidor.

No entanto, para a identificação desses itens necessários para implantação e desenvolvimento dos novos sistemas de gestão nas organizações, avaliação da oportunidade e importância para cada organização, bem como para avaliação e controle dos aspectos e impactos ambientais, dos perigos e riscos ocupacionais, são necessários profissionais capacitados, com formação em gestão estruturada nas diferentes dimensões, de qualidade, de meio ambiente e saúde e segurança do trabalho. Além disso, devem ter visão ética e responsabilidade social. São necessários profissionais com competência resultante da combinação dos múltiplos saberes: o saber fazer, o saber agir e o saber ser, com capacidade de proporcionar atitudes pró-ativas perante os desafios cada vez mais complexos e as verdadeiras mudanças sob a luz da ética e responsabilidade social. Devem estar atentos para a inovação e a melhoria da qualidade e produtividade, com respeito ao meio ambiente e a integridade física e psicossocial dos trabalhadores. Espera-se, ainda, que sua formação cumpra o papel no desenvolvimento tecnológico, com crescente exigência de novo perfil de competências.

2. Formação tecnológica

Para atender a essa perspectiva dos modelos de gestão as organizações contam com profissionais *tecnólogos* (BRASIL, LDB, 1996). A formação de tecnólogo é parte integrante da educação profissional de cursos em nível médio e superior. Essa formação pretende atender o perfil de competências, cujos quatro pilares são: educação, habilidades, experiências e treinamentos, como definido pela norma de referência NBR ISO 9001: 2000. Trata-se de um perfil que potencializaria um significativo e abrangente programa de formação, alinhado com as necessidades requeridas pelas organizações.

Os cursos superiores de tecnologia foram criados na década de 1960 como parte de políticas de modernização do ensino, de adaptação às necessidades de formação profissional. São cursos superiores diferenciados, modulados, com caráter de terminalidade, criados pela Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional (LDB), Lei Federal 4024, de 20.12.1961. A organização desses cursos em escolas experimentais é

baseada em currículos, métodos e períodos escolares próprios (BRASIL, LDB, 1961, art. 104). A criação desses cursos teve por justificativa o fato de que os profissionais formados por períodos longos eram freqüentemente subutilizados. As funções para as quais são solicitados poderiam ser realizadas por profissionais com formação mais prática e mais rápida, e o caráter prático do curso permitiria dispensar as exigências de sedimentação do conhecimento e amadurecimento pessoal de importância no ensino tipicamente universitário. Procurava-se atrair para os cursos de tecnologia aqueles elementos que se contentariam com uma formação profissional curta de nível superior (PETEROSSO, 1980).

A opção por cursos de engenharia operacional e por cursos superiores de curta duração foi caracterizada como de formação de nível intermediário entre o médio e o superior. Esta pode ser vista como opção por uma política educacional diretamente relacionada ao modelo econômico, oferecendo uma formação dita de 'nível superior' e rápida a fim de diminuir as pressões populares por vagas nas universidades, bem como fornecer mão-de-obra de menor custo. Assim, o Estado assume seu papel, incentivando e oferecendo cursos que qualificariam trabalhadores dentro dos limites mínimos necessários e apenas para operar e manter o projeto industrial importado, mas não para criar um projeto de desenvolvimento científico e tecnológico próprio do país (PETEROSSO, 1980). Além disso, esses cursos poderiam significar a (con)formação de valores sociais condizentes com o modelo econômico-político de subordinação ao império estadunidense – por exemplo, os novos padrões de consumo necessários a esse modelo (BRANDÃO, 2007, p.9).

Na reforma universitária predominou uma visão oposta, com defesa de amplo acesso dos trabalhadores a níveis mais elevados de educação, reformulando a educação tradicional, mas não abrindo mão de uma base científica, e sim incorporando bases científicas e tecnológicas que vinham sendo desenvolvidas (BRANDÃO, 2007, p.4). A rejeição a esse ideário nas políticas educacionais, particularmente após do golpe militar em 1964, é expressa na Lei de Reforma do Ensino Superior, Lei 5540, de 28.11.1968, e na implantação de cursos profissionais de curta duração, destinados a proporcionar habilitações intermediárias de grau superior, cursos conforme as peculiaridades do mercado de trabalho regional. Cabe apontar o destaque a habilitações intermediárias, que visou ao preenchimento da lacuna entre o nível do bacharel ou licenciado e o nível médio.

Em relação à engenharia operacional, houve forte resistência das categorias de profissionais e os cursos ganharam denominação nova, Cursos Superiores de Tecnologia

(CST). Os diplomados teriam a denominação de *tecnólogos*, o que significou “uma espécie de correção do rumo” na área (BRANDÃO, 2007, p.10). No final da década de 1990, com a reformulação do sistema educacional brasileiro, o processo culmina com a nova LDB em 1996 (Lei 9394), por meio de uma série de decretos federais, portarias e resoluções do Conselho Nacional de Educação (CNE). O Decreto 2208, de 17.04.1997, determina níveis para a modalidade “educação profissional”: básico, técnico e tecnológico. Define-se o nível tecnológico como “sistema de educação profissional” paralelo ao “sistema de educação escolar”, mas independente deste; estipula-se, ainda, que esses cursos conferem “diploma de tecnólogo”. As polêmicas quanto ao significado de “curso superior” levaram o CNE, em 2001, a determinar que se trata de um curso de graduação – dando, assim, acesso a qualquer curso de pós-graduação –, e a estabelecer as cargas horárias mínimas para as diferentes áreas – de 1.600 a 2.400 horas, dependendo da área. As Diretrizes Curriculares Nacionais e o funcionamento dos CST são instituídos pelo CNE em 2002 (BRANDÃO, 2007). Já no governo atual, o Decreto 5154, de 23.07.2004 revogou o Decreto 2208/97. Não obstante o não estabelecimento explícito da Educação Profissional nesse decreto e, portanto, do nível tecnológico, os Cursos Superiores de Tecnologia continuam sendo tratados assim, visto que, entre outros fatos, mantém-se a regulamentação do CNE sobre eles. Isso também facilita distingui-los dos outros cursos de graduação.

A nova LDB estabelece que a educação superior engloba, entre cursos e programas, os “cursos seqüenciais por campo de saber” (BRANDÃO, 2007, p.12). Esses cursos se dividem em dois tipos. Um primeiro, de cursos superiores de formação específica, com destinação coletiva, conduzindo a diploma. Um segundo, de cursos seqüenciais de complementação de estudos que conduzem a um certificado de obtenção de conhecimentos em determinado campo do saber. Assim, esses cursos foram regulamentados como de nível superior à educação escolar, como todo curso pós-ensino médio que abrange um conjunto de competências para atuar nas diversas tendências e áreas de conhecimento, mas separadamente dos cursos de graduação que têm como característica a especialidade em bacharelado ou licenciatura. Não sendo de graduação, dão acesso somente aos cursos de pós-graduação *lato sensu*, visto que os de *stricto sensu* exigem diploma em curso de graduação (BRANDÃO, 2007, p.12).

Ressalta-se ainda a formação mais longa, de cinco a seis anos, e acadêmica ou profissionalmente mais densa dos cursos de graduação, em comparação com os seqüenciais, cuja formação é específica em dado campo do saber, conforme a distinção

do Parecer 968/98. A carga horária para este último é de um mínimo de 1.600 horas, a serem cumpridas em, no mínimo, quatrocentos dias letivos, o que permite concluir a formação num período em torno de dois anos; alguns cursos seqüenciais têm carga horária de 2.400 horas e se estendem por três anos.

3. Gestão ambiental

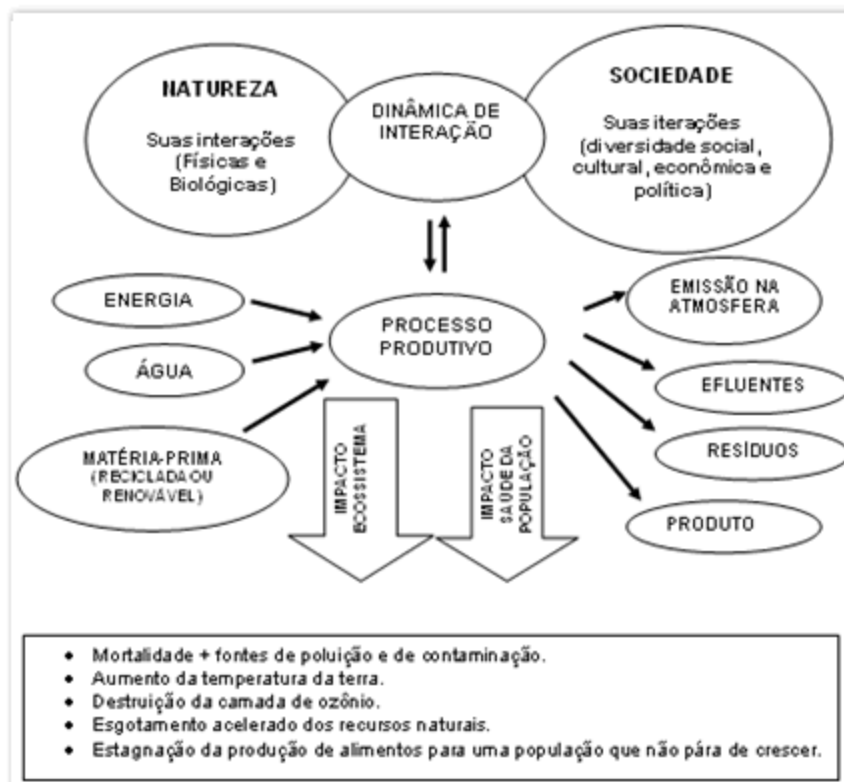
Na Gestão ambiental valoriza-se a prevenção de doenças para promoção da saúde. Desse modo, abriu-se um campo de estudos com a finalidade de favorecer as condições de promoção da saúde, relacionadas não só com o equilíbrio físico, mas também com o psíquico e ambiental. A importância do equilíbrio ambiental para a manutenção da saúde estende o tema da saúde do plano individual para o coletivo, ou seja, para o âmbito da interação entre as pessoas e destas com o meio ambiente. Esse aspecto coletivo nos remete ao fator ambiental mais intimamente ligado ao tema da saúde: o saneamento básico, e insere a saúde no âmbito das políticas públicas.

Até o início da década de 1990, as abordagens sobre meio ambiente normalmente o incorporavam ao tema da saúde pública, uma responsabilidade do Estado. Desse modo, a saúde pública era premissa para o planejamento dos sistemas de saneamento básico dos centros urbanos. Atualmente, os três paradigmas que prevalecem na saúde pública brasileira revelam a interface entre saúde e ambiente. O biomédico, com origem na parasitologia clássica; o oriundo do saneamento clássico, que aborda a temática ambiental a partir da engenharia ambiental; e o da medicina social, originada na década de 1970 e que marca o surgimento da saúde coletiva no país. Este último paradigma aborda os problemas de saúde das populações com base nas dimensões política, econômica e cultural, mas somente a partir de 1990 iniciou-se uma produção acadêmica mais sistemática sobre a relação entre saúde e ambiente, no âmbito da saúde coletiva (MINAYO, 1996).

A mobilização de diversos segmentos da sociedade visando à reforma sanitária surtiu efeito nas políticas públicas relacionadas com saúde e saneamento, o que repercutiu na importância dada ao tema pela Constituição Federal de 1988. Reconhecendo a saúde como um direito de todos e um dever do Estado, estabelecem-se na Constituição diretrizes para a construção do Sistema Único de Saúde (SUS) (MINAYO, 1996). A Norma Operacional Básica do SUS (NOB de 6.11.1996) inclui, entre os “campos de atenção à saúde”, além do atendimento das demandas pessoais, o campo das

intervenções ambientais, no seu sentido mais amplo: abrange as condições sanitárias nos ambientes de vida e de trabalho, o controle de vetores e hospedeiros e a operação de sistemas de saneamento ambiental.

As estruturas organizacionais, públicas e privadas, industriais ou de serviços, precisam agora ser compreendidas como espaços de interação com a sociedade, levando em conta questões ambientais e de saúde ambiental. São questões de produção, de interações técnicas, de demandas de consumo, bem como de interações com os aspectos culturais e sociais, transformando o ser em relação ao ambiente e o ambiente em relação ao ser. O meio ambiente passa a ser, assim, compreendido como espaço de interação entre a sociedade e a natureza, com seus recursos naturais. Também como um espaço em que um ser vive e se desenvolve, trocando energia e interagindo com ele, sendo transformado e transformando (QUIROZ; TRÉLLEZ SOLÍS, 1992). A dinâmica da interação entre sociedade e natureza no processo de produção varia em função das características do meio e da organização, pela sua tecnologia, pela sua cultura, como ilustra a Figura 1. Nas interações físico-biológicas compreende-se que se retira da natureza água, matéria-prima e energia, e pelos processos tende-se a devolvê-las em emissões, efluentes e poluentes, juntamente com os produtos. Assim, elementos da natureza e suas interações físicas e biológicas e da sociedade, enquanto unidade e diversidade social, cultural, econômica e política, interagem na dinâmica da produção, causando impactos tanto sobre o ecossistema como sobre a saúde ambiental, compreendendo o ecossistema como o conjunto de interações desenvolvidas pelos componentes vivos e não vivos de um determinado ambiente.

Figura 1 – Problemas ambientais globais

Fonte: TOLEDO, 2005.

O impacto dos processos produtivos sobre o meio ambiente, com a quantidade crescente e cumulativa de poluentes, pode implicar efeitos adversos, como se vem alertando: aquecimento global, destruição da camada de ozônio e esgotamento de recursos naturais. Há efeitos sobre a saúde ambiental, com alterações nos quadros da morbidade e da mortalidade, que refletem a ‘agressão’ dos processos produtivos, e acidentes que aumentam a demanda por atendimento em serviços de saúde. A dinâmica dos processos de produção em sua relação com o desenvolvimento social e econômico influencia os níveis de saúde das populações. Diferentes fontes de poluição e contaminação, numa dinâmica por vezes desenfreada e sem controle, provocam alterações no perfil de morbidade e mortalidade da população.

Na relação entre saúde do trabalho e saúde ambiental, em geral o que se considera é o meio ambiente interno à organização, porém, os perigos e riscos dos processos produtivos podem ultrapassar os muros das organizações, gerando impactos, com significativa dimensão social e física. Inúmeros acidentes provocaram impactos sobre as populações do entorno de unidades de produção, alguns com efeito regional, outros

com abrangência nacional ou mundial. Tais acidentes revelaram falhas sucessivas na gestão dos processos de produção, falta de observância em relação a questões ambientais, de saúde e segurança do trabalho, e também com a segurança pública. O panorama histórico dos aspectos de saúde e meio ambiente que orientaram o processo e as ações de saneamento, desde o século XIX até os dias atuais, no Brasil, mostra que eles sempre incorporaram conceitos de saúde pública e evoluíram significativamente com o fortalecimento da questão ambiental e da legislação ambiental (BRANCO, 1991).

4. Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho

Entre as várias definições de saúde destaca-se a da Organização Mundial de Saúde (OMS), que remonta à década de 1940, quando de sua fundação: saúde como um estado de completo bem-estar físico, social e mental, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade. A saúde é um recurso para a vida diária, não o objeto de viver. Apesar de o conceito ser positivo, enfatizando recursos sociais e pessoais, é abstrato e a-histórico.

Os recursos sociais e pessoais de que o trabalhador dispõe para atingir o estado de saúde dependem particularmente de condições de trabalho concretas, que são a expressão histórica de uma sociedade determinada e resultam da evolução dos processos industriais e das tecnologias. Nesse contexto, desaparecem alguns riscos e perigos e surgem outros, a produção é reorganizada e muda também a correlação de forças que baliza a capacidade reivindicatória do trabalhador *vis-à-vis* o poder da classe empresarial.

No contexto da crescente competição entre organizações e também no interior delas, diversos fatores inter-relacionados levaram às mudanças das condições de trabalho. Na esfera da economia, nota-se uma redução relativa do setor industrial acompanhada do crescente avanço dos serviços; o avanço progressivamente acelerado de novas tecnologias, com crescente automação e informatização e conseqüente redução do trabalho humano; o aumento da terceirização, com formas de contratação que substituem o emprego formal, regulamentado e relativamente estável; a instabilidade local e a fragmentação das empresas, que se transferem com facilidade para onde há vantagens competitivas, e, além disso, o surgimento de novos modelos de produção e de gestão – a exemplo da reengenharia e Seis Sigma, que podem gerar riscos para a saúde e higiene do trabalhador e para o meio ambiente.

Na economia formal, a consequência é a tendência à precarização das condições de trabalho, que significa não só a possibilidade de contratos sem direitos e garantias mínimas estabelecidas pela legislação do trabalho, entre outros, mas também aumento da intensidade das jornadas de trabalho e diminuição dos níveis de remuneração do trabalhador; nas ações, práticas e intervenções no processo de trabalho cada vez mais rápidas; instabilidade no emprego e, no âmbito político, fragilização da capacidade de organização e, portanto, de poder reivindicatório e da possibilidade de o trabalhador participar de decisões. Observa-se ainda uma contradição constituída pela exigência de trabalhadores com competências cada vez mais compreensivas, mas em geral sem domínio para decidir sobre os meios e os fins. Além dos perigos e riscos tradicionalmente conhecidos e quantificáveis a que o trabalhador está exposto – físico, químico, biológico e de acidentes – há outros mais recentemente caracterizados, como os ergonômicos e os psicossociais, a exemplo do estresse. Relacionam-se os efeitos da instabilidade e do risco de desemprego sobre a auto-estima e a depressão (VIDAL, 1987), e também o aumento do estresse e das doenças dele decorrentes (MENDES, 1980).

Assim, embora sejam os atores diretos dos processos de produção, os trabalhadores são inseridos no ambiente de trabalho de forma desigual e submetidos a técnicas de controle disciplinar que mudam historicamente, mas cuja finalidade última é sempre o aumento da produtividade. Os processos saúde-doença nas organizações são processos de transformação do sofrimento em adoecimento, transformação que pode ser compreendida através do longo percurso do ‘poder disciplinar’ que foi aperfeiçoado como uma nova técnica de gestão dos homens. A partir do século XVIII, procurou-se investigar de que maneira os gestos são feitos, qual o mais eficaz, rápido e mais ajustado (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004). Na gestão do trabalho pós-industrial, a disciplina como técnica de exercício do poder tem por função não mais controlar os gestos e os corpos, mas o pensamento, a criação e as manifestações do sofrimento. Os mecanismos de gestão disciplinar do corpo, que exigiam uma acirrada vigilância de olhares sobre os trabalhadores nas primeiras décadas do século XX, tornaram-se incompatíveis com a moderna organização. Na contemporaneidade, já não faz sentido que o indivíduo seja observado e cronometrado regularmente. No entanto, a necessidade de controlar parece exigir medidas disciplinares cada vez mais refinadas, como acontece, por exemplo, com o processo saúde-doença-cuidado que, no interior das fábricas ‘pós-industriais’, tornou-se uma dessas medidas (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004, p.216-217).

De acordo com os autores, o discurso hegemônico da medicina, desde seu advento como ciência, nega o sofrimento como contingente à existência humana, para transformá-lo em adoecimento. Visto como um sinal de fraqueza, o sofrimento sinaliza a não adaptação do trabalhador às condições de trabalho, e transformá-lo em processo de adoecimento seria uma forma de estigmatizar o trabalhador, abrindo possibilidades de afastar os que não conseguem suportar os riscos do trabalho. A articulação entre profissionais da saúde e gestores para a manutenção da ordem no espaço da empresa permite esse processo. No discurso médico, saúde e doença são definidas pela ausência ou pela presença de determinados agentes etiológicos e sintomas: “o sujeito, banido da cosmologia médica, deu lugar ao paciente, representado como um conjunto de órgãos e tecidos” (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004, p.217).

Criticando essa visão, os sintomas e os agentes etiológicos trazem uma carga histórica, cultural, política e ideológica e não podem ser contidos apenas numa fórmula numérica ou num dado estatístico. Da mesma forma, o processo saúde-doença não pode ser reduzido a um conjunto de significados determinado pela cultura da empresa e pelo discurso médico hegemônico (MINAYO, 1996, citado em BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004, p.220). Um campo promissor que supera as limitações da saúde ocupacional, como aqui expostas, é o da *ergonomia*. Focalizando a ergonomia aplicada às condições de trabalho, parte-se do postulado de que o trabalho não é apenas o que permite ao homem certo domínio sobre a natureza; é necessário cuidado com as condições que permitem que isso aconteça, pois trabalho exige aplicação das forças e das faculdades humanas para alcançar determinado fim, implicando esforço físico e/ou intelectual (VIDAL, 1991).

Ainda, é necessário trabalhar em ergonomia com um paradigma ‘antropotecnológico’, pelo qual a questão central, que é a de adaptar o trabalho às pessoas, amplia-se para o campo da adequação de tecnologias a populações, dos vários pontos de vista: geográfico, cultural, econômico e social (VIDAL, 1994, p.20). Comportamentos e sentidos são vistos em suas dimensões, contingências e mediações culturais e históricas, o que permite compreendê-los na perspectiva de processo de produção, inseridos em processos de trabalho em um quadro ampliado de referências históricas, sociais, culturais etc. O ergonomista busca apreender as questões gerais que envolvem o trabalho das pessoas em uma perspectiva global. Seu olhar direcionado, que indica intenção prévia, possibilita tratar as questões em determinado recorte – o ponto de vista da atividade – a fim de compreender esse ato e as representações sociais de quem participa da situação de trabalho (VIDAL; NUNES, 2003). O objetivo é transformar

positivamente o trabalho caso a caso, analisando a pertinência e a relevância das representações existentes e, se for o caso, construir uma representação alternativa que atenda melhor à organização.

A diferença em relação à medicina ocupacional torna-se ainda mais evidente nas observações sobre o método em ergonomia, que é a essência do método, a escuta respeitosa entre as pessoas. A interação entre pessoas conversando acerca do trabalho de uns – os trabalhadores – durante o trabalho de outros – os pesquisadores – requer uma postura ético-valorativa que nos proteja da frieza a que a necessária objetividade científica pode nos conduzir. Isso representa, em termos práticos, a incorporação do sentimento e da intuição nos procedimentos metodológicos de pesquisa em ergonomia. Afinal, compreender e transformar o trabalho não se dá num único sentido pesquisador-situação, mas holisticamente entre pessoas e contextos, já que o trabalho não tem apenas um sentido utilitário, mas também é um instrumento de auto-desenvolvimento e de construção de sentido de vida (VIDAL; NUNES, 2003).

No que se refere à legislação vigente relacionada às condições do trabalho, cabe observar a Portaria 3214/78 que regulamenta as condições dos ambientes de trabalho e instrumentaliza as partes interessadas com normas regulamentadoras desde uma visão prevencionista e legal (legislação vigente) até a punição (NR-28) para quem não segue os requisitos estatutários de segurança e saúde do trabalho. O campo jurídico não é apropriado para ações propositivas, sendo necessária a articulação de todos os envolvidos em um projeto comum, apoiado numa teoria sobre a produção de saúde (CAMPOS, 1991). Uma noção que pode balizar essa teoria é de educação libertadora (OLIVEIRA; VASCONCELLOS, 2006). Essa educação rompe com a idéia de educação como mero treinamento e depósito de informações que, no caso dos ambientes de trabalho, se expressam pela simples transmissão de informações e normas de trabalhar seguramente, conduzindo, em geral, apenas a uma prevenção simbólica (OLIVEIRA; VASCONCELOS, 2006). Ao contrário, a educação libertadora propõe a construção de soluções a partir do conhecimento empírico dos trabalhadores sobre os riscos no seu ambiente de trabalho, considerando e respeitando seu saber. O que “implica também considerar e respeitar singularidades, diferenças e *habitus* dos trabalhadores, considerando-os reais sujeitos de aprendizagem” (OLIVEIRA; VASCONCELLOS, 2006, p.94).

Nessa perspectiva, tornou-se importante compreender a saúde como produção social (múltiplos aspectos de saúde que afetam as populações humanas) e histórica. Os

sistemas de saneamento, tanto nos seus efeitos positivos como nos negativos, foram incluídos nos Estudos de Avaliação Ambiental, com promulgação de legislação específica em fins da década de 1980, obrigando o estabelecimento de uma discussão dos aspectos que contribuem para essa produção, com ênfase no meio ambiente e nas condições de trabalho. Para Campos (1991), a “saúde coletiva é a defesa da vida”, tanto dos envolvidos nos processos produtivos como das pessoas que trabalham na construção de condições sociais dessa produção. Uma visão de mundo fundamentada numa defesa da vida deve orientar os profissionais em gestão de SST e de meio ambiente. A participação na administração das relações entre desejos, interesses e necessidades sociais é condição *sine qua non* para a democracia e para a construção de sujeitos saudáveis (CAMPOS, 1991).

5. Gestão da qualidade

O sistema de gestão da qualidade (SGQ) surge e se impõe em resposta às inquietações e à necessidade de enxergar os processos que suportam as atividades de um negócio, seja ele de produção ou de prestação de serviços, e, em conseqüência, torna possível atuar sobre eles no nível da organização, numa perspectiva de melhoria contínua.

O desenvolvimento de uma cultura organizacional deve ser norteado por critérios de gestão alinhados a valores e implicações, estimulando e abrindo o caminho para melhorias no processo de promoção da sua eficácia e eficiência, e promovendo uma cultura voltada ao atendimento das exigências do mercado por meio do aumento da satisfação dos clientes e de outras partes interessadas.

Nesse contexto, a cultura organizacional se define como o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna, que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e transmitidos a novos membros como a forma correta de perceber e refletir sobre esses problemas (FLEURY, 1996).

Desse modo, a qualidade deve constituir um instrumento do cotidiano que permite identificar e eliminar as imperfeições do trabalho. Tem como perspectiva um funcionamento ótimo por meio da melhoria dos processos, qualquer que seja a função desempenhada.

Entre os vários modelos existentes de sistema de qualidade, destacam-se as normas da série NBR ISO 9000, uma norma de adoção voluntária que se aplica a

qualquer negócio ou escopo, independentemente do seu tipo ou dimensão. As normas de sistema de gestão da qualidade desta série NBR ISO (9000:2005) possuem requisitos e fundamentos para a obtenção da qualidade dos processos de produção ou de geração serviços. A verificação por meio de auditorias internas e externas garante a retroalimentação do processo de melhoria contínua do sistema de gestão da qualidade.

Os requisitos exigidos pela norma NBR ISO 9001:2000 auxiliam na conscientização e aderência aos objetivos da qualidade para a capacitação dos colaboradores, na melhoria dos processos internos, do monitoramento do ambiente de trabalho, da verificação da satisfação dos clientes, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas. Asseguram maior organização e produtividade, que podem ser percebidas pelos clientes.

Porém, cabe ressaltar que o 'principal ingrediente' para as organizações que buscam melhorar com o objetivo de aumentar a satisfação dos clientes é criar uma mentalidade de mudança. Qualquer melhoria, pequena ou grande, é sempre bem-vinda e deve acontecer todo dia (*kaizens*, onde *kai* = mudança e *zens* = para melhor). Toda idéia ou sonho potencializa uma inovação e deve ser conhecida, testada e se possível implantada, fazendo aflorar a criatividade humana.

DEMANDAS POR PROFISSIONAIS E EXPECTATIVAS DE FORMAÇÃO

As demandas por profissionais em gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente foi objeto de pesquisa junto a empresários de organizações do ABC paulista, abordando-se expectativas e necessidades. Verificou-se, também, o conhecimento dos diversos cursos de formação oferecidos pelas instituições de ensino escolhidos: (1) Cursos Superiores em Tecnologia: na área de Tecnologia em Gestão da Qualidade, Tecnologia do Meio Ambiente e Tecnologia em Saúde e Segurança do Trabalho; (2) Cursos de técnico de nível médio: Técnico em Segurança do Trabalho e Técnico de Meio Ambiente; (3) Cursos de especialização em nível de Pós-graduação em Tecnologia em Gestão Integrada em saúde e segurança do trabalho e meio ambiente.

As expectativas de formação foram objeto de pesquisa junto a alunos em formação e egressos do curso superior em Tecnologia em Gestão Ambiental (TGA) de um centro universitário do Grande ABC. O questionário focalizou a percepção e as expectativas sobre os temas Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho, Responsabilidade Social e Gestão Integrada, bem como a inter-relação desses temas

com processos industriais e de serviços. Entrevistaram-se, também, alunos do curso de especialização em Sistema de Gestão Integrada, todos com atuação profissional nas áreas de gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente, direta ou indiretamente relacionada à região do ABC. Entre estes últimos buscou-se verificar o que motivou a busca por esse programa de especialização, o que pensam sobre os modelos de gestão atualmente praticados e as perspectivas para o futuro mediante a crescente demanda de novas tecnologias, exigências legais e demandas da sociedade relativas à responsabilidade social, qualidade de vida e desenvolvimento sustentável. Ou seja: como responder a essas demandas, sem prejuízos dos resultados e do desempenho econômico-financeiro da organização.

Entre os alunos em formação nos Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão Ambiental que participaram da pesquisa observou-se que 66% atuam em áreas afins: saúde, segurança do trabalho e meio ambiente. A maioria atua como Técnico de Segurança das empresas. Nesse universo, alguns atuam também em funções relacionadas ao Meio Ambiente, e outros atuam também como Técnicos ou Especialistas em áreas diversas, embora acumulem as responsabilidades pela qualidade e pelo meio ambiente. Já entre os alunos formados por esses cursos, quase a totalidade atua nas áreas citadas. A grande maioria (85%) atua como Técnico de Segurança. Alguns deles, aproximadamente 43%, acumulam as funções de gestão em saúde e segurança do trabalho com as de gestão em meio ambiente. Outra parte atua em cargos específicos, como estagiários somente na área de Meio Ambiente.

Sobre o conhecimento relacionado aos programas de formação, entre os alunos de especialização em nível de pós-graduação 22% do total de pesquisados informam que suas organizações têm conhecimento de curso superior de Tecnologia em Gestão da Qualidade. Em relação à educação na área de Meio Ambiente, destaca-se o curso técnico em Gestão Ambiental. Todos os entrevistados afirmam ter conhecimento dos cursos superiores de Tecnologia em Gestão Ambiental, dos quais o mais conhecido é o de Tecnologia Ambiental. Também os cursos de formação em saúde e segurança do trabalho são bem conhecidos. Entre os alunos, 55% dos entrevistados afirmam conhecer os cursos de Técnico em Segurança do Trabalho, e 22% citam a modalidade de conhecimento em nível superior de Tecnologia. Já o conhecimento de cursos de especialização em “Gestão Integrada em Qualidade, Meio Ambiente, Saúde, Segurança do Trabalho e Responsabilidade Social” é o menor entre os entrevistados, ficando em torno de 12,5%.

Tabela 1 – Organizações em que os pesquisados atuam com conhecimento de cursos, por nível de ensino e modalidade

Modalidade de curso	Organizações	
	Nº absoluto	%
CST – Gestão da Qualidade	5	22
CST – Gestão Ambiental	5	22
CST – Tecnologia Ambiental	3	11
Técnico em Gestão Ambiental	5	11
CST – SST	5	22
Técnico em SST	13	55
Pós-graduação – Sistema de Gestão Integrada	3	11
Total de organizações	24	–

Fonte: Pesquisa elaborada para FREGONEZI, 2007.

Siglas: CST: Curso Superior em Tecnologia; SST: Saúde e Segurança do Trabalho.

A modalidade de cursos mais conhecida, segundo os dados, é a da Saúde e Segurança do Trabalho, sobretudo a de nível técnico. Essa modalidade é mais antiga e implica também exigências legais, como o caso da Portaria 3214/78 e a respectiva Lei 6514/77. As demais áreas de conhecimento e os cursos de formação superior em tecnologia possivelmente não têm ainda a atenção ou o interesse das organizações. São programas de formação mais recentes, e as exigências também são mais recentes. Isso mostra também que as atribuições não estão ainda claras nem mesmo entre os alunos e profissionais que atuam nas organizações, tampouco as características desses novos profissionais.

Quanto ao quesito *motivação*, os dados mostram que a procura pelo Curso de Especialização em nível de pós-graduação em Gestão Integrada em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente ocorre entre a maioria dos alunos em função da expectativa de crescimento pessoal e profissional, independentemente do cargo que exercem. Isso pode mostrar também que há certo interesse crescente, entre as organizações, por profissionais dessa área, o que os leva a buscar tais cursos. De fato, quase um terço dos alunos desses cursos conjugam o interesse e a visão pessoal com o futuro da organização. E eles compreendem que é possível a compatibilização de conceitos e procedimentos dos gestores, de modo a otimizar os recursos, tanto de infra-estrutura quanto de recursos humanos, agilizar a tomada de decisões e reduzir falhas. O interesse

desses profissionais é um bom indicativo de que o interesse das organizações se movimenta em direção a uma gestão mais integrada.

Entre os dirigentes e executivos das organizações, todavia, a falta de ações dirigidas por profissionais especializados em saúde e segurança do trabalho e meio ambiente está começando a prejudicar os negócios. Alguns dos entrevistados indicaram ainda que os modelos de gestão de saúde e segurança do trabalho e meio ambiente têm ganhado destaque por favorecerem a redução de desperdícios, além de permitirem melhor gerenciamento das situações legais, a cada dia mais presentes no cotidiano das empresas. Os dirigentes das organizações reconhecem que, nos últimos anos, houve aumento do número de ações trabalhistas, desde os relativos a eventos como acidentes, até problemas crônicos, como as doenças ocupacionais. Revelam também inquietação em relação a questões ambientais. Começam a ser submetidos a reclamações pontuais e, em casos mais impactantes, a processos indenizatórios, de passivos ambientais, que são rastros deixados ao longo do tempo pelos processos de produção. Aos prejuízos econômico-financeiros somam-se, ainda, os prejuízos à imagem da empresa, afetando os negócios.

Os dirigentes reconhecem que estão possivelmente diante de uma 'nova situação', desconhecida tanto em sua abrangência quanto por sua magnitude. Há os problemas do entorno das empresas, como também da pressão da fiscalização sobre o cumprimento da lei, além, ainda, das exigências de clientes, cada dia mais presentes. Contudo, os dirigentes ressaltam que tal cenário originou-se pela forma como a legislação foi conduzida pelos órgãos governamentais até o momento. Houve fiscalização precária por parte dos órgãos governamentais. Esse fato, aliado à postura conservadora das organizações e à falta de visão ampla, como também ao limitado conhecimento, somou-se à falta de profissionais com perspectiva mais integrada, sobretudo os da área de processos. Apenas recentemente as organizações começaram a perceber que ações focalizando a saúde e a segurança do trabalho têm relação direta com o meio ambiente. Também reconheceram que as ações podem ser integradas e consolidadas numa política de responsabilidade social, com benefícios à sociedade e vantagens à própria organização, como a redução de custos diretos de acidentes, custos de indenizações e indiretos – absenteísmo, *turn-over*, treinamento de funcionários, substitutos, horas paradas – e custo de profissionais para atender às necessidades administrativas e técnicas que envolvem um acidente.

Esse quadro de dificuldades, conforme os dirigentes, tem estimulado recentemente sua busca por um conhecimento mais abrangente da temática, com a inclusão do conceito de *sustentabilidade*. Eles passam, portanto, a exigir a contratação de mão-de-obra com essas competências. No entanto, no tocante ao item da gestão da responsabilidade social, os resultados da pesquisa mostram que a grande maioria dos dirigentes dá uma atenção muito menor a essa questão. Verifica-se que a noção de responsabilidade social está associada a apoio a entidades assistenciais, e isso é suficiente para satisfazer tais demandas. É pouco reconhecido o benefício tributário como o maior incentivo à prática de responsabilidade social, além das exigências legais. Mesmo as questões relacionadas a pessoal, relacionadas a, por exemplo, portadores de deficiências físicas, são consideradas 'espinhosas'. E as respostas têm sido as de contratar apenas com o fim de cumprir a lei. E prevalece a perspectiva de que se contrata todo tipo de pessoas, 'desde que' não necessitem adequações nas instalações, como rampas para acessibilidade, pois isso gera impactos na infra-estrutura e nos custos.

É relevante ressaltar que as organizações também designam profissionais para outros processos de gestão, como a gestão do Meio Ambiente e Responsabilidade Social, resultando que 22% do total que se atribui a essa função passe aos Recursos Humanos (RH) ou ao Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). Na maioria dos casos, por serem organizações de pequeno e médio porte, também terceirizam os Serviços Especializados de Saúde e Medicina do Trabalho. Mas, em relação a saúde e segurança do trabalho, as organizações possuem as atribuições mais bem definidas (89%). São funções já consolidadas nas organizações. Há profissionais contratados, e quando há terceirização o vínculo é mais bem definido e gerenciado pela organização.

Tabela 2 – Organizações com profissionais designados para funções de gestão, por modalidade

Modalidade de sistemas de gestão	Organizações com profissionais designados para a função ou cargo	
	Nº	%
Qualidade	29	100
SST	26	89
Meio Ambiente	6	22
Responsabilidade Social	6	22
Sistema de Gestão Integrada	6	22
Total de empresas	29	-

Fonte: FREGONEZI, 2007. Sigla: SST: Saúde e Segurança do Trabalho.

No tocante ao conhecimento dos dirigentes e executivos das organizações sobre cursos de formação disponíveis e sobre os perfis de profissionais que melhor atenderiam as necessidades, a pesquisa mostrou que 19 dos 29 têm conhecimento de cursos de formação de profissionais para as áreas de Gestão da Qualidade e Gestão Ambiental, tanto em técnicos de nível médio como em nível superior. Esse número pode ser considerado baixo no caso da formação em Gestão da Qualidade, que é mais antiga. Contudo, para os dirigentes o entendimento é que esse tipo de profissional da área é o que melhor atende os requisitos, por ser profissional formado pela experiência adquirida na prática. No entanto, o curso de formação em Saúde e Segurança do Trabalho é mais conhecido, pois foi citado por 22 dos 29 dirigentes. Isso pode ser explicado pela antiguidade de tais cursos, como também pela determinação legal, Portaria 3214/78 e respectiva Lei 6514/77. A maioria dos dirigentes (88%) possui em suas organizações a atividade de gestão em saúde e segurança do trabalho atendida por profissionais específicos. Nota-se que é a área mais conhecida, seja pela maior experiência, seja pela existência de legislação nessa área, desde os anos 70.

Não há conhecimento, todavia, de que se trata de formação de graduação ou de nível técnico. Os entrevistados tampouco conhecem as diferenças de formação entre a gestão com escopo de promoção de políticas e diretrizes e o técnico com foco nas tecnologias, como mostra a Tabela 3. Verifica-se uma semelhança entre os conhecimentos desses dirigentes e os manifestados pelos profissionais que atuam na área e que estão nos cursos de especialização em nível de pós-graduação. As áreas de formação em Meio Ambiente e, particularmente, a de Gestão Integrada, são menos

conhecidas, o que pode ser explicado pelo tipo de formação mais recente e pelas exigências legais ainda não muito claras.

Tabela 3 – Dirigentes de organizações com conhecimento de cursos, por tipo de modalidade

Nível do curso	Modalidade de curso	Dirigentes que conhecem os cursos	
		N°	%
CST	Gestão da Qualidade	19	67
CST	Gestão Ambiental	19	67
CST	Tecnologia Ambiental		
Técnico	Gestão Ambiental	22	77
CST	SST		
Técnico	SST	0	0%
Pós Graduação	Sistema de Gestão Integrada		
Total de organizações		24	--

Fonte: FREGONEZI, 2007.

Siglas: CST: Curso Superior em Tecnologia; SST: Saúde e Segurança do Trabalho.

Mas os dirigentes reconhecem que, independentemente da formação profissional, é grande a importância da prática ou das qualidades do profissional de recursos humanos e infra-estrutura que viabilizem seus negócios de maneira técnica e economicamente viável em curto prazo.

Tabela 4 – Dirigentes de organizações com grau de interesse e conhecimento sobre formação profissional por modalidade

Modalidade de formação	Dirigentes – conhecimento e grau de interesse	
	N°	%
Gestão Ambiental	6	22
Meio Ambiente	3	11
SST	3	11
Gestão Integrada	16	56
Total de organizações	29	100

Fonte: FREGONEZI, 2007. Sigla: SST: Saúde e Segurança do Trabalho.

Em relação aos tipos de formação profissional que melhor atenderiam as necessidades das organizações (Tabela 4), dos 29 entrevistados, 6 (ou seja, 22%) apontaram para um profissional com formação de Gestão Ambiental ou Meio Ambiente. Mas nem sempre reconhecem o profissional com formação em Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho que poderia atuar

também com a Gestão ambiental. Mas, no tocante à gestão da qualidade, são enfáticos em reconhecer a necessidade de um profissional específico como imprescindível. A contradição em relação a essas respostas é marcante. Compreende-se que um profissional com formação integrada atenderia plenamente as necessidades das organizações e realçaram os motivos para isso. Há, para eles, vantagens técnicas não só no que tange a decisões e respostas mais ágeis com relação a situações de impactos, perigos e riscos relacionados a processos industriais e à responsabilidade social, como também econômicas, no que tange a custos diretos e indiretos menores, o que implicaria um custo individual maior, mas compensado pela velocidade de resposta e coesão de decisões, entre outros aspectos. Mas, compreende-se que essa integração pode se dar em torno dos profissionais de Gestão da Qualidade, visto que as atribuições com foco em meio ambiente, saúde e segurança do trabalho e responsabilidade social têm sido designadas a eles, quando não compartilhadas com a direção e a equipe de recursos humanos, conforme as necessidades, com requisitos específicos dos clientes ou outras partes interessadas que são normalmente suscitadas por reclamações originadas de impactos no entorno das instalações ou, no caso das questões em saúde e segurança do trabalho, por reclamações trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre as demandas de formação em gestão em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente mostrou que há deficiências na compreensão de profissionais que atenderiam as necessidades das organizações. E elas podem ser atribuídas aos cursos de formação, que nem sempre atendem as necessidades das organizações. Entre estudantes do curso superior de tecnologia verificou-se que possuem um conhecimento relativamente homogêneo das áreas. Os formados que atuam como profissionais conhecem mais sobre sistemas de saúde e segurança do trabalho, pouco menos sobre meio ambiente e sistemas de gestão da qualidade. Entre esses o conhecimento sobre questões de responsabilidade social é muito restrito, e diferenciado dos estudantes. Isso sugere que os cursos atuais estão reforçando esses aspectos.

Entre as respostas dos alunos de especialização em Gestão Integrada podem-se fazer algumas inferências sobre a demanda de profissionais nas áreas de gestão. A busca pelos cursos de especialização está baseada no interesse crescente das organizações por certificações de sistemas de gestão, que foram obtidas por algumas, particularmente em Gestão de Qualidade. E, nas empresas em que trabalham, há práticas

tais como a designação de profissionais pelas áreas de interesse, embora os profissionais sejam exclusivos somente das áreas de qualidade e saúde e segurança do trabalho. Verifica-se que muitos dos problemas rotineiros das organizações seriam bem solucionados se vistos por um enfoque integrado. É recente a designação de profissionais para implementar procedimentos de gestão integrada e, segundo os entrevistados, é esta a principal demanda atual das organizações. As respostas mostram também que os cursos de formação nos quais estão envolvidos os entrevistados não atendem suas expectativas. Os alunos dos cursos de gestão integrada procuram ferramentas prontas que possam utilizar, de imediato, na vida profissional.

Há oferta de cursos de formação superior de tecnologia em gestão integrada e que ampliam as alternativas das organizações na identificação de profissionais com competências e habilidades apropriadas à sua demanda. Mas há conhecimento limitado das organizações sobre tais cursos, bem como sobre as especificidades de cada um deles. No tocante à gestão integrada em gestão em saúde e meio ambiente, os dados mostram que nenhuma das pequenas e médias organizações utiliza a ferramenta em sistemas de Gestão integrada. Não há instrumento pronto para utilização. No entanto, há fatores propícios para que as organizações comecem a desenvolver essa ferramenta. Primeiramente, porque há profissionais atuando numa variedade de funções, e os que estão mais próximos acabam assumindo as atividades necessárias. Isso facilita a comunicação e evidencia os conflitos que surgem quando diferentes enfoques – de diferentes procedimentos e áreas de gestão – competem, em vez de se integrarem, na solução de um problema. Estes são diferenciais positivos que favorecem ao menos a compreensão da gestão integrada.

Notou-se um crescimento na demanda de profissionais para atender os Sistemas de Gestão Integrada. As demandas para atender as atuais necessidades das organizações incidem sobre profissionais com uma visão holística dos processos industriais, compreendendo produtividade com a mesma importância da qualidade. Há consciência dos aspectos ecológicos e da necessidade de cuidar da integridade da saúde dos atores envolvidos no processo. Isso pode gerar um novo modelo da qualidade, direcionado para a qualidade de vida, sem prejuízo da lucratividade e da rentabilidade. A percepção é de que esse é um novo paradigma, que pede agilidade de decisões e coesão técnica 'sustentada', exigindo competência em gestão por parte dos profissionais, assim como envolvimento de todos na organização.

Entre os dirigentes, todavia, há conhecimento limitado sobre a demanda de profissionais para a gestão integrada de qualidade, saúde, segurança do trabalho e meio ambiente. E se existem tais profissionais, a demanda não é suprida. Os dirigentes sabem da velocidade das transformações e do curto tempo de vida de processos e equipamentos, cada vez mais automatizados por sistemas eletrônicos, o que permite vislumbrar um futuro em que será feito o uso da inteligência virtual. Sabem, também, das habilidades e competências necessárias. Porém, há fatores desfavoráveis que não podem ser negados. Verifica-se consciência da escassez de recursos e de infra-estrutura, algo que limita o desenvolvimento de competências, mas buscam-se fórmulas ou receitas prontas. Isso dificulta a compreensão do problema, que exige um novo modo de pensar os processos de produção. Fórmulas para aspectos específicos desse processo existem, e são parte de uma cultura compartimentada, incompatível com gestão integrada.

Os dirigentes mantêm posições ambíguas. De um lado, mostram uma visão instrumentalizada e imediatista em relação aos sistemas de gestão. De outro lado, inquietam-se com o futuro 'cada vez mais próximo' e pleno de sérios problemas ambientais. Independentemente do segmento ou processo de produção em que atuam, é comum a menção dos dirigentes à preocupação com os riscos de grandes desastres ambientais, acidentes com repercussões de ordem econômica, financeira e ética. E que trazem conseqüências para as organizações responsáveis, problemas legais, de altíssimos custos e risco de colapso, o que mais parece sensibilizar os dirigentes das empresas.

Diante das incertezas e da necessidade de respostas rápidas os dirigentes expressam a necessidade de mudança, que exige visão ampla dos problemas, para além dos limites da organização. Mas estão cientes de que não é tarefa de uma única empresa, ou de empresas isoladas. Para os dirigentes entrevistados, o processo de revitalização e implementação de novos princípios orientadores é complexo. E o caminho a percorrer é longo, mas necessário. Somente a qualidade do produto ou serviço e o desempenho, por si só, não são considerados suficientes para enfrentar o cenário atual de rápidas transformações e intensa competição. Há uma percepção de que os desafios de hoje já vão muito além daqueles que fecharam o século XX; na esfera ambiental, por exemplo, está claro o caráter de urgência dos desafios a enfrentar. Acreditam também que é na qualidade dos recursos humanos que está a resposta a tais desafios.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, J. C. *Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos*. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRANCO, S. M. Aspectos institucionais e legais do controle da poluição. In: R. L. L. Porto, org. *Hidrologia Ambiental*. São Paulo: Associação Brasileira de Recursos Hídricos / Edusp. pp. 349-373, 1991.

BRANDÃO, M. Cursos superiores de tecnologia: democratização do acesso ao ensino superior? *Trabalho necessário*, v.5, n.5, p.1-15, ago. 2007. Disponível em: www.uff.br/trabalhonecessario/TN5%20MBrandao.htm. Acesso em: 5 maio 2007.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência e saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v.9, n.1, 2004.

CAMPOS, G. W. S. *A saúde pública e a defesa da vida*. São Paulo: Hucitec, 1991.

FLEURY, M. T. L. *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1996.

FREGONEZI, M. *Demanda por profissionais em saúde e segurança do trabalho e meio ambiente, para a gestão integrada nas organizações*. Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário Senac. São Paulo, 2007.

MAGRINI, A. Política e Gestão Ambiental: conceitos e instrumentos. In: MAGRINI, A; SANTOS, M. A. (Org.). *Gestão ambiental e bacias hidrográficas*. Rio de Janeiro: Coppe/UFRJ, 2001.

MENDES, R. *Medicina do trabalho: doenças profissionais*. São Paulo: Sarvier, 1980.

MILARÉ, E. *Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1996.

OLIVEIRA, M. H. B.; VASCONCELLOS, L. C. F. Educação libertadora, habitus e saúde do trabalhador: uma articulação fundamental. *Revista Espaço Acadêmico*, v.5, n.59, abr. 2006. Disponível em: www.espacoacademico.com.br/059/59neves.htm. Acesso em: 12 ago. 2007.

PETEROSSO, H. G. *Educação e mercado de trabalho: análise crítica dos cursos de tecnologia*. São Paulo: Loyola, 1980.

QUIROZ, C. A.; TRÉLLEZ SOLÍS, E. *Manual de referencia sobre conceptos ambientales*. Bogotá: Fundación Konrad Adenauer, 1992.

SANTOS, M. et al. *O novo mapa do mundo: fim de século e globalização*. São Paulo: Hucitec; Anpur, 1993.

SARTORELLI, L. E. *Análise crítica da implantação da ISO 9001-1994 com alguns requisitos da norma ISO 9001-2000 à luz dos principais autores da qualidade*. Dissertação (Mestrado em Gestão da Qualidade Total) – Faculdade de Engenharia Elétrica, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2003.

TINOCO, J. E. P. *Contabilidade e gestão ambiental*. São Paulo: Atlas, 2004.

TOLEDO, A. F. *Problemas ambientais globais*. São Paulo: Centro Universitário Santo André, 2005.

VIDAL, M. C. Homens trabalhando. In: ENEGEP, VII. *Anais...* Niterói, 1987.

_____. Os paradigmas em ergonomia. Conferência central. In: SEMINÁRIO PARADIGMAS DE SAÚDE DO TRABALHADOR. Rio de Janeiro, Dams/UFRJ, 1991.

_____. Os paradigmas em ergonomia. Uma epistemologia da insatisfação ou uma disciplina para a ação? In: VIDAL, M. C. R. *Textos selecionados em ergonomia contemporânea*. Rio de Janeiro: Gente-Coppe/UFRJ, 1994. Disponível em: www.gente.ufrj.br/artigoautor.htm. Acesso em: 12 set. 2006.

_____. *Guia para análise ergonômica do trabalho na empresa*. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: www.esp.rs.gov.br. Acesso em: maio 2007.

VIDAL, M. C. R.; NUNES, A. M. L. *Conversa-ação: a interação orientada em análise ergonômica do trabalho*. Rio de Janeiro: Gente-Coppe/UFRJ, 2003. Disponível em: www.gente.ufrj.br/artigoautor.htm. Acesso em: 10 set. 2006.

Normas e legislações

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *Sistemas de gestão responsabilidade social*, Requisitos NBR 16001. Rio de Janeiro, 2004.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *Sistemas de gestão da qualidade*, Requisitos NBR ISO 9001. Rio de Janeiro, 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *Sistemas de gestão ambiental*, Especificação e Diretrizes NBR ISO 14001. Rio de Janeiro, 2004.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei n.4.024, Lei de diretrizes e bases da educação nacional, 1961.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei n.9.394, Leis de diretrizes e bases da educação nacional, 1996.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION (BSI). *Specification for occupational health and safety management systems OHSAS 18001*. Occupational health and safety assessment series. London: BSI, 1999.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION (BSI). *Guia para sistemas de gestão da segurança e saúde ocupacional*, BS 8800. s.l., 1996.

OHSAS 18002. Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional, diretriz para implementação. s.l., 1999.

SAI. Social Accountability International, Responsabilidade Social, SA 8000. New York, 2001.

Artigo recebido em 12.08.2008. Aprovado em 08.09.2008.