



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

Curso de Especialização (*Lato Sensu*) em Gestão Pública Municipal

Marisa Silva Mariz Jesus

## **Implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos**

Brasília – DF

2019

Marisa Silva Mariz Jesus

**Implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do certificado de especialista (*lato sensu*) em Gestão Pública Municipal.

Professor(a) Orientador(a): Roque Magno de Oliveira

Brasília – DF

2019

Marisa Silva Mariz Jesus

**Implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

**Marisa Silva Mariz Jesus**

Roque Magno de Oliveira

Edmilson Soares Campos,  
Professor-Examinador

Átila Rabelo Tavares da Câmara  
Professor-Examinador

Brasília, 20 de abril de 2019.

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, iluminando e guiando o meu caminho, e sempre presente na hora da angústia; ao meu pai, à minha mãe, ao meu esposo, aos meus familiares e todos aqueles que contribuíram de forma direta ou indireta para o sucesso deste trabalho, meus sinceros agradecimentos.

Minha gratidão.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, o que eu seria sem a fé que tenho Nele.

Aos meus pais Jose Evando e Maria Jose pelo amor, carinho, paciência e seus ensinamentos.

Agradeço aos meus irmãos que por mais difícil que fossem as circunstâncias, sempre teve paciência e confiança.

Ao meu esposo Alessandro pessoa com quem amo partilhar a vida e que sempre me apoiou e me deu forças para continuar seguindo o meu sonho.

De uma forma muito especial aos meus filhos, obrigada por serem tão maravilhosos e por terem enchido minha vida de alegria e orgulho.

Agradeço ao meu orientador, Diego Mota Vieira, pela amizade, paciência, dedicação, ensinamentos e confiança em mim depositada que possibilitaram que eu realizasse este trabalho.

Agradeço à Universidade de Brasília pelo excelente ambiente oferecido aos seus alunos e os profissionais qualificados que disponibiliza para nos ensinar.

E todos aqueles que contribuíram de forma direta ou indireta para o desenvolvimento e andamento do trabalho, meus sinceros agradecimentos.

*Muito obrigado.*

“A educação é um seguro para a vida e um passaporte para a eternidade.”

Antonio Guijarro

## RESUMO

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) é regulamentado pela NR9, desde o ano de 1994, e estabelece a todos os empregados e instituições a obrigação de promover ações com objetivo de preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores, por meio do reconhecimento, antecipação, avaliação e consequente controle dos riscos físicos, químicos e biológicos. Neste contexto, o presente trabalho tem como objetivo, verificar a implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos, identificando suas fragilidades e apontando as lacunas que a legislação apresenta. Foi realizada uma pesquisa descritiva, sendo desenvolvido um questionário e encaminhado para os municípios goianos, para a verificação das condições de trabalho, legislação de segurança e o desenvolvimento dos programas de Segurança e Saúde do Trabalho, entre eles o PPRA. Houve retorno de vinte municípios divididos em quatro regiões do Estado de Goiás. Os dados e resultados alcançados apresentaram necessidade de melhorias significativas, foi relatado varias não conformidades em vários aspectos na segurança e saúde do trabalho dos municípios goianos analisados.

Palavras-chave: Saúde e segurança do trabalho. Riscos ambientais. Gestão pública.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Classificação dos principais riscos ambientais. ....	16
Figura 2 – Gradação de multas em relação ao não cumprimento das NRs. ....	27



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação de multas administrativas pelo não cumprimento das NRs.....	10
Tabela 2 – Panorama dos municípios goianos avaliados com suas regiões, microrregiões e população.....	22
Tabela 3 – Resultados do questionário aplicado a correspondentes de vinte municípios goianos referente a questões relativas à segurança e saúde do trabalho .....	10

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

NR – Normas Regulamentadoras

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS

ESOCIAL – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

PPP – Perfil Profissiográfico Profissional

OMS – Organização Mundial de Saúde

EPC – Equipamentos de Proteção Coletiva

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

RH – Recursos Humanos

LTCAT – Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

CNDs – Certidões Negativas de Débitos

SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho

AET – Análise Ergonômica do Trabalho

CPF – Cadastro de Pessoas Físicas

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	1
1.1	Contextualização .....	2
1.2	Formulação do problema .....	3
1.3	Objetivo Geral.....	4
1.4	Objetivos Específicos.....	4
1.5	Justificativa.....	4
2	REVISÃO TEÓRICA .....	6
2.1	A saúde e o trabalho.....	6
2.1.1	Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho .....	7
2.1.2	Segurança e saúde no trabalho .....	7
2.1.3	Acidentes no ambiente de trabalho .....	8
2.1.4	Legislações brasileiras de saúde e segurança no trabalho .....	9
2.1.5	Riscos ambientais e saúde ocupacional .....	9
2.2	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA .....	10
2.2.1	Importância e história do PPRA .....	11
2.2.2	Monitoramento e controle dos riscos ambientais .....	12
2.2.3	Aplicabilidade do PPRA na gestão pública municipal .....	12
2.2.4	Segurança e saúde no trabalho x eSocial .....	12
2.2.5	Concessão de benefícios ao trabalhador .....	14
2.2.6	Penalidades ligadas ao não cumprimento dos requisitos legais .....	14
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	17
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa .....	17
3.2	Caracterização da organização, setor ou área <i>locus</i> do estudo .....	17
3.3	População e amostra ou Participantes da pesquisa .....	17
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa .....	19
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	19
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	20
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES .....	24
	REFERÊNCIA .....	25
	APÊNDICES.....	28
	Apêndice A – Questionário .....	28

## 1 INTRODUÇÃO

Nenhuma atividade de trabalho está livre de riscos de doenças ocupacionais e acidentes, mas algumas são mais comuns pelo fato de os trabalhadores permanecerem constantemente expostos a algum tipo de ameaça. Dessa forma, cada atividade deve ser avaliada de forma individual, uma vez que, apresentam determinadas características que podem aumentar a probabilidade da ocorrência de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho. Características essas, que afetam diretamente a vida dos trabalhadores, podendo influenciar de forma negativa em sua saúde.

Qualidade e saúde no trabalho são questões cada vez mais abordadas e priorizadas em um ambiente de trabalho, isso para que o trabalhador não sofra quaisquer danos que prejudique sua saúde física e mental. Nesse contexto, após a primeira guerra mundial, surgiu o Tratado de Versalhes, cuja parte XIII dispõe sobre a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Tratado de Versalhes é um documento internacional elaborado pelas nações vitoriosas da primeira guerra mundial, tendo como objetivo promover a paz social e garantir melhorias nas relações empregatícias.

O Brasil, por meio do Tratado de Versalhes assumiu responsabilidades relacionadas ao ambiente de trabalho, sendo que as primeiras normas trabalhistas surgiram no País a partir da última década do século XIX. Entretanto, com o aumento da criação de normas trabalhistas surgiu à necessidade de reuni-las em um único código, com isso, em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que futuramente sofreu alterações em seu Capítulo V, dando base para a criação das Normas Regulamentadoras (NR) através da Portaria 3.214 de 08 de Junho de 1978, completando assim, a CLT nos assuntos relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho.

As Normas Regulamentadoras são de observância obrigatória por parte das empresas e organizações que possuem trabalhadores regidos pela CLT. As NRs descrevem procedimentos que as empresas devem adotar para assegurar a integridade física e mental dos trabalhadores enquanto desenvolvem suas atividades laborais.

A partir do final de 1994, a legislação brasileira que trata de segurança e saúde no trabalho, através das suas NRs 7 e 9, passou a estabelecer a obrigatoriedade das empresas e instituições elaborarem e implementarem dois programas, sendo um ambiental, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), considerado uma das principais ferramentas para o

cuidado com o ambiente de trabalho, e outro médico, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), adotando como critério a Convenção 161/85 da OIT.

De acordo com NR 9, as ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento, seja empresa ou instituição, pois o PPRA depende das particularidades encontradas em cada local de trabalho pelas atividades desenvolvidas por cada função, levando em conta todos os riscos eminentes e suas respectivas medidas de prevenção. Os principais riscos encontrados em ambientes de trabalho são: químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e acidentes.

Diante deste contexto de evolução das Leis Trabalhistas e de Segurança do Trabalho surge o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que é a terceira revolução na área trabalhista e previdenciária em tempos de nossa história recente, sendo que a primeira foi a criação da CLT e a segunda a Guia de Recolhimento (GFIP) eletrônica utilizada para recolhimentos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a Previdência Social.

Dessa forma, as organizações devem rever seus procedimentos previdenciários, trabalhistas e fiscais, como os relacionados a admissão de empregados, remuneração, concessão de benefícios e talvez os mais importantes referentes a saúde e segurança no trabalho, garantindo assim, que estejam em consonância com os requisitos legais, afastando o risco de geração de penalidades sobre o não cumprimento dos requisitos legais.

## **1.1 Contextualização**

No Brasil, o avanço na área de segurança do trabalho se deu por diversas causas, entre elas, estudos realizados sobre o tema. Nos últimos anos, houve uma mudança no modo de ver a segurança do trabalho, passando do enfoque informativo para corretivo e preventivo. Atualmente, segurança no trabalho é um tema trabalhado e discutido em todo o Brasil, nos mais diferentes Estados e municípios, ultrapassando fronteiras, mesmo que ainda em estágios diferentes em cada localidade.

No Estado de Goiás, alguns municípios apresentam uma carência referente à adequação de Programas de Saúde e Segurança no Trabalho, dentre eles, podemos citar o PPRA, que é utilizado como base para elaboração do PCMSO, servindo também para preenchimento do eSocial com dados referentes a segurança e saúde no ambiente de trabalho.

## 1.2 Formulação do problema

Poucos estudos têm se dedicado sobre a avaliação de programas de saúde dos trabalhadores em empresas privadas (CHAVES et al., 2009), e quando se trata de órgãos públicos, uma maior carência é observada. Além de raros, os estudos que avaliam os programas de saúde ocupacional no setor público (FERNANDES et al., 2002; BRANT & DIAS, 2004; CARNEIRO et al., 2006; JÚLIO et al., 2014 e RAMOS, 2017) não enfocam sua importância para a implementação de uma gestão de saúde e segurança nos órgãos públicos brasileiros.

Embora a legislação relacionada à Segurança e Medicina do Trabalho no Brasil foi publicada na década de 70, muitos municípios brasileiros ainda sofrem com a falta de conhecimento e informação sobre o tema (SILVA et al., 2003). Vale ressaltar que, a Saúde do Trabalhador não é apenas uma Política Pública de Saúde a ser implementada, é uma obrigatoriedade das organizações, e mesmo com a obrigatoriedade prevista em Lei, isto é pouco executado no âmbito público.

As Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego apresentam dois principais programas que devem ser implantados nas empresas, sendo o: PCMSO e o PPRA, estabelecidos respectivamente pelas NRs 7 e 9. O PPRA deve ser o primeiro a ser implementado, servindo como aporte para os demais programas e ações empregadas no âmbito das organizações.

Desta forma, percebe-se a importância da implementação dos programas de saúde e segurança do trabalho, especialmente o PPRA, visto que de acordo com as Lei nº 8.212 e 8.213, todas organizações, independentemente da atividade ou do tamanho, e desde que tenham pelo menos um funcionário, são obrigadas a emitir o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) de cada funcionário com base na elaboração, implantação e desenvolvimento dos dados ambientais, inclusive do PPRA e do PCMSO.

A implementação do PPRA por parte dos municípios será necessária para alimentação do eSocial, que é um sistema federal que vem sendo aplicado gradativamente nos órgãos privados e sua aplicação no setor público estava prevista para 2019, sendo prorrogada para 2020. Sendo assim, percebe-se que o tema é importante, pois se trata de uma obrigatoriedade um tanto desconhecida pela maioria dos municípios brasileiros, em especial os municípios goianos, mas de suma importância para melhorar as condições de trabalho para os servidores.

### **1.3 Objetivo Geral**

Este trabalho tem como objetivo geral verificar a implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos, identificando suas fragilidades e apontando as lacunas que a legislação apresenta.

### **1.4 Objetivos Específicos**

- I. Propor um instrumento para verificar a Segurança e Saúde pelas organizações na gestão pública dos municípios goianos;
- II. Identificar a adaptabilidade das organizações em relação à implantação do PPRA;
- III. Levantar dados referentes à implantação do PPRA e de outras ações de Segurança e Saúde do Trabalho na gestão pública dos municípios goianos;
- IV. Analisar os impactos legais e as mudanças que precisam ser realizadas na gestão pública dos municípios goianos referentes a Segurança e Medicina do Trabalho.

### **1.5 Justificativa**

O PPRA integra um conjunto de metodologias adequadas à prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Dessa forma, sua implantação faz parte da legislação de Segurança e Medicina do Trabalho, integrando um conjunto de metodologias à prevenção das doenças e acidentes no ambiente laboral, tendo como principal campo de ação o controle dos agentes físicos, químicos e biológicos presentes nas atividades.

Dessa forma, percebe-se, a importância de trabalhos que levem em consideração a implantação do PPRA, principalmente na gestão pública dos municípios, visto que, são atividades com grande número de empregados envolvidos e com falta de informações sobre segurança e saúde no trabalho. Além de se tratar de uma obrigatoriedade um tanto desconhecida pelos órgãos públicos, mas de suma importância para o melhor desempenho das organizações e melhores condições de trabalho para os seus funcionários.

Sendo assim, no presente estudo realizado pode-se comprovar a importância da implantação do PPRA para eliminação ou redução dos riscos nas atividades laborais nos

municípios goianos. Além de verificar a adequação dos municípios goianos a utilização do PPRA. Dessa forma, atendendo os requisitos legais de Segurança e Saúde no Trabalho.



## 2 REVISÃO TEÓRICA

### 2.1 A saúde e o trabalho

A Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), em seu princípio, define saúde como: “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consistindo somente da ausência de uma doença” (OMS, 1946). Propósito este, que pode ser considerado um tanto utópico se observado os trabalhos, desafios e hábitos diários em que os trabalhadores estão envolvidos.

Outras definições também surgiram, como por exemplo, a de Bouchard (1990), que aponta saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Definindo saúde como uma condição humana com dimensões física, social e psicológica, onde sua caracterização se dá por polos positivos e negativos, onde a saúde estaria associada à positiva pela sua capacidade de apreciar a vida e de resistir aos desafios do cotidiano, enquanto a saúde negativa estaria relacionada com a morbidade e, no extremo, com a mortalidade.

Trabalho por sua vez pode ser definido como toda atividade física ou intelectual, realizada por ser humano, com a finalidade de realizar, modificar ou conquistar algo, podendo ser avaliado de acordo com (BASTOS et al., 1995) em dois eixos, um negativo e outro positivo, sendo que o negativo vincula o trabalho à noção de sacrifício, enquanto o positivo vê o trabalho como a aplicação das capacidades humanas. Em outra definição, Ferreira (2004) trata trabalho como fazer alguma tarefa, formar ideias ou fazer reflexões, estar em funcionamento, fazer esforço para algo, exercer uma atividade profissional.

Se juntar os temas citados acima, chegamos à dedução de que saúde no trabalho é de suma importância, devido à possibilidade de afetar de maneira significativa ou até mesmo permanente o estado físico e mental do trabalhador, ou seja, todo trabalhador independente da sua profissão merece ter sua saúde zelada e é dever do empregador mantê-la durante a sua vida laboral.

A saúde ocupacional tem como finalidade promover e proteger a saúde dos trabalhadores em sua atividade laboral, contribuindo para sua qualidade de vida e bem-estar físico, mental e social, favorecendo a produtividade e o desenvolvimento econômico. (IASAUDE, 2018). Desta forma, a Higiene Ocupacional tem direcionado esforços no sentido de prevenir riscos a saúde e aumentando o bem estar dos trabalhadores no ambiente laboral (PEIXOTO & FERREIRA, 2012).

### 2.1.1 Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, ou seja, uma aproximação ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social, ambiental e à própria estética. O termo engloba muitos significados, que retratam conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se retrocedem em variados períodos, locais e histórias diferentes (MINAYO, 2000). Desta forma, a OMS define qualidade de vida como a compreensão do indivíduo em relação a sua própria vida no contexto cultural e do sistema de valores e as ligações em seus objetivos, perspectivas e preocupações (WHOQOL GROUP, 1995).

O desenvolvimento tecnológico proporcionou grandes benefícios e conforto para o homem. Apesar das grandes vantagens, o progresso expôs os trabalhadores a diversos agentes potencialmente nocivos que, em condições favoráveis, podem provocar doenças ocupacionais do trabalho (PEIXOTO & FERREIRA, 2012), reduzindo dessa forma, sua qualidade de vida, tanto no trabalho, quanto em outras atividades.

As doenças do trabalho podem ocorrer independente do ramo de atividade, portanto, quando um trabalhador realiza suas atividades em um ambiente insalubre, pode estar exposto a uma série de riscos ambientais, ou seja, um conjunto de elementos, substâncias ou materiais que colocam em risco sua saúde e sua integridade física (BREVIGLIERO et al., 2012).

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho pode ser estabelecida como algo a ser buscado em projetos dentro das empresas, ou seja, é o tempo no trânsito e as situações de tráfego entre o local de trabalho e de moradia, é também a qualidade dos serviços médico-hospitalares oferecidos, a realização profissional (NOBRE, 1995). Portanto, uma das maiores importâncias de se ter qualidade de vida no trabalho é pelo fato de passarmos 8 horas por dia, por pelo menos 25, 30 ou até 35 anos de nossas vidas (CONTE, 2003).

### 2.1.2 Segurança e saúde no trabalho

As determinações que incidem sobre a segurança e saúde do trabalhador atualmente estão fundamentadas às novas modalidades de trabalho e aos processos mais dinâmicos de

produção implementados pelas inovações tecnológicas e pelas atuais formas de organização do trabalho (MENDES & WUNSCH, 2007).

Segurança do trabalho é a ciência que opera na prevenção de acidentes de trabalho decorrentes de riscos operacionais. Acidente do trabalho do ponto de vista legal, é o que ocorre decorrente ao exercício do trabalho, causando lesão corporal ou distúrbio funcional que provoque morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19 da Lei n. 8.213/91) (SALIBA, 2013).

De acordo com a OIT, morrem todos os anos, dois milhões de trabalhadores, gerando uma mortalidade diária de cerca de 5.000 trabalhadores, isso em consequência de acidentes ou doenças profissionais no mundo. Sendo constatados anualmente 270 milhões de acidentes de trabalho e 160 milhões de doenças laborais (FREITAS, 2018).

### 2.1.3 Acidentes no ambiente de trabalho

Os dados sobre acidentes de trabalho no Brasil tomam como base a definição legal de acidente de trabalho. No Brasil, esta definição não é dada por documento do Ministério do Trabalho, mas sim pela lei geral da Previdência social, art. 19 de Lei 8.213/91, segundo a qual:

“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 VII do art. 11 da referida Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 1991).

De acordo com o último levantamento realizado pelo Ministério da Previdência Social (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2019), foi totalizado cerca de 580.000 mil acidentes de trabalho, acarretando em cerca de seis brasileiros perdendo sua vida todos os dias no Brasil, totalizando uma média de 2.300 óbitos no ano de 2016 no país. O Estado de Goiás foi responsável por 16.000 mil acidentes de trabalho no ano de 2016. Vale ressaltar que esse ano teve uma redução do número de acidentes e mortes no trabalho.

É nesse sentido que se orienta o presente trabalho, ou seja, ressaltar a importância da observância das normas de Segurança e Medicina do Trabalho na diminuição dos riscos nas organizações, com enfoque principal na gestão pública dos municípios, fazendo referência às NR 7 e NR 9.

#### 2.1.4 Legislações brasileiras de saúde e segurança no trabalho

As NR, relacionadas à segurança e medicina do trabalho, são de cumprimento obrigatório às empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos, que dispõem de empregados regidos pela CLT (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2019). Sua criação foi a partir da Lei nº 6.514/1977, mais só teve aprovação pela Portaria nº 3.214, no dia 08 de junho de 1978. Atualmente são 37 Normas Regulamentadoras existentes, onde cada uma possui a finalidade de estabelecer exigências mínimas sobre as medidas de controle que as empresas e instituições devem tomar, de acordo com o grau de risco e a função exercida pelo trabalhador.

A legislação brasileira, no que relacionado à segurança e saúde no trabalho passou a ganhar foco, a partir do final do ano de 1994, ao determinar a obrigatoriedade das empresas de implementarem o PPRA e o PCMSO (MIRANDA & DIAS, 2004).

#### 2.1.5 Riscos ambientais e saúde ocupacional

Os riscos ambientais ou agentes ambientais são elementos que devem ser levados em consideração quanto a sua natureza, intensidade, concentração e tempo de exposição do trabalhador, para que se assegurem as condições ideais para o desenvolvimento das atividades (SALIBA, 2011).

Segundo a NR 9, os riscos ocupacionais são classificados em grupos principais, onde dependendo da função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de provocar perdas à saúde do trabalhador. A figura a seguir traz a classificação dos três principais grupos descritos nas normas e outros dois grupos de grande importância e a suas respectivas naturezas:

**Figura 1.** Classificação dos principais riscos ambientais.

<b>Riscos</b>	<b>Cor de identificação</b>	<b>Descrição</b>
Agentes Físicos	Verde	Ruídos, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes e não ionizantes, entre outros.

Agentes Químicos	Vermelho	Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores Poeiras, entre outros.
Agentes Biológicos	Marrom	Bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.
Agentes Ergonômicos	Amarelo	Esforços físicos, movimentos repetitivos, exigência de postura inadequada, longa jornada de trabalho, entre outros.
Riscos de Acidentes	Azul	Iluminação inadequada, incêndio e explosão, eletricidade, máquinas e equipamentos, queda, entre outros.

Fonte: Adaptado de HÖKERBERG et al., 2006.

A existência de risco no ambiente laboral possui variação de acordo com o tipo de bem ou serviço produzido, podendo ser amenizados com a utilização de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) e ou Equipamentos de Proteção Individual (EPI), devendo priorizar as proteções coletivas, onde pode-se utilizar por métodos de engenharia, administrativo, dentre outros (ANVISA, 2002).

A NR 09 ainda determina a elaboração e implantação, por parte de todos os empregadores e entidades que contratem funcionários, do PPRA, visando o cuidado da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da prevenção, reconhecimento, análise e controle de riscos ambientais existentes ou que venham a perdurar no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais, onde sua estrutura deve conter:

- Planejamento anual estabelecido por metas, preferencias e cronograma;
- Estratégia e metodologia de ação;
- Forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;
- Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

## 2.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O PPRA, cuja obrigatoriedade foi estabelecida pela NR-9 pela Portaria 3.214/78, apesar de seu caráter multidisciplinar, é considerado essencialmente um programa de higiene

ocupacional que deve ser implementado nas organizações. Todas as organizações, independente do número de empregados ou do grau de risco de suas atividades, são obrigadas a elaborar e implementar as ações descritas no PPRA, que tem como principal objetivo a prevenção e o controle da exposição ocupacional aos riscos ambientais (MIRANDA & DIAS, 2004). Dessa forma, o PPRA torna-se um instrumento eficaz e fundamental na prevenção da saúde e integridade física dos trabalhadores.

### 2.2.1 Importância e história do PPRA

O PPRA faz parte de um conjunto de iniciativas dos órgãos no campo de preservação da saúde e integridade física dos servidores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de possíveis riscos ambientais existentes ou que venham a existir nos ambientes de trabalho (ROCHA, 2012). Desta forma, o PPRA se torna uma importante ferramenta de gestão de segurança e saúde no trabalho, quando elaborado e executado corretamente, se torna além de obrigatório, um documento que promove a melhoria dentro das organizações.

Este programa quando implementado, abrangerá os riscos ambientais identificados no ambiente de trabalho, conforme estabelecido pela NR 9 em seu item 9.1.5 da Portaria 3.214 de 1978 do Ministério do Trabalho, atendendo também às exigências previstas no Decreto 29.021, de 02 de Maio de 2008, que determina que as unidades devem promover o cadastro dos riscos ocupacionais, utilizando como base o PPRA.

A criação do PPRA é recente, o programa adotou como paradigma a Convenção de 161/85 da OIT, dessa forma a legislação brasileira que trata da segurança e saúde no trabalho, mesmo após ter ratificado em 1991 a Convenção de 161/85, passou a adotar um novo enfoque, a partir do final de 1994, onde estabeleceu a obrigatoriedade das organizações de elaborarem e implementarem o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, considerando questões sobre a coletividade dos trabalhadores, promovendo uma ampliação do conceito de segurança e saúde no trabalho (MIRANDA & DIAS, 2004).

Um aspecto importante deste programa é que ele pode ser elaborado dentro dos conceitos mais modernos de gerenciamento e gestão, em que a organização tem autonomia suficiente para, com responsabilidade, adotar um conjunto de medidas e ações que considere necessárias para garantir a saúde e a integridade física dos seus trabalhadores (MIRANDA & DIAS, 2004). Por outro lado, alguns autores (OLIVEIRA, 2003) questionam a forma de

utilização dos programas de segurança e saúde dentro das organizações, principalmente pelo fato de que a grande maioria são utilizados, normalmente, apenas para o atendimento à legislação. Programas fundamentados nesse princípio, em geral, são pobres e de baixo desempenho.

### 2.2.2 Monitoramento e controle dos riscos ambientais

Monitorar os riscos ocupacionais é fundamental para a segurança do trabalho. Independente da atividade exercida ou do setor da empresa, diariamente os trabalhadores estão expostos a diversos agentes ambientais durante a jornada de trabalho.

### 2.2.3 Aplicabilidade do PPRA na gestão pública municipal

Atualmente alguns estudos sobre a relação saúde, segurança e trabalho na área pública brasileira têm dado a conhecer as condições do ambiente de trabalho a que estão expostos os servidores públicos. Abrangendo diferentes categorias em diversos níveis da esfera pública, seja federal, estadual ou municipal (CARNEIRO, 2006). Entretanto, a administração pública, principalmente a municipal, encontra-se dificuldades em atender às demandas nas áreas de segurança e saúde do servidor, inclusive com a própria elaboração e implantação de programas relacionados à temática.

### 2.2.4 Segurança e saúde no trabalho x eSocial

Desde a criação da CLT pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, muito se evoluiu em relação aos direitos trabalhistas, principalmente no que se diz respeito ao fator previdenciário e questões relacionadas a segurança e saúde do trabalho. Atualmente, as organizações brasileiras estão sujeitas a varias obrigações com o trabalhador, sendo que o cumprimento dessas obrigações são previstas em lei, devendo, inclusive sua declaração da legalidade aos órgãos públicos.

Com a chegada do eSocial, a forma de declaração dessas obrigações será diferente, inclusive as relacionadas com a Saúde e Segurança do Trabalho. O eSocial é composto por diversos eventos, porém relacionados à Segurança do Trabalho, são seis eventos (S-1060, S-2240, S-2241, S-2220, S-2210 e S-2230), e que trazem alterações ao PPRA, são apenas dois eventos (S-1060 e S-2240):

*S-1060* – Tabela de Ambientes de Trabalho. Refere-se ao posto de trabalho e apresenta o detalhamento do(s) fator(es) de risco(s) presente(s) no ambiente identificado.

*S-2240* – Condições Ambientais de Trabalho – Fatores de Risco. Aqui, serão informados postos de trabalho, fatores de risco que o trabalhador está exposto, descrição das atividades desempenhadas e se há a utilização de equipamentos de proteção coletiva (EPC) e equipamentos de proteção individual (EPI).

*S-2241* – Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial - Neste evento o empregador deverá informar se os fatores de risco registrados nos eventos anteriores geram o direito a insalubridade, periculosidade ou ao recolhimento do adicional de aposentadoria especial.

*S-2220* – Monitoração da Saúde do Trabalhador – Aqui serão registradas todas as informações relacionadas aos atestados de saúde ocupacional no trabalhador, cuja obrigatoriedade de prestação origina do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

*S-2210* – Comunicação de Acidente de Trabalho – Este evento veio substituir o CATWeb, plataforma onde se emitiam as Comunicações de Acidente do Trabalho, previstas na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

*S-2230* – Afastamentos temporários - Registrados os afastamentos temporários dos trabalhadores em decorrência de acidentes de trabalho ou de trajeto, bem como, doença ocupacional.

Sendo importante salientar que para ter embasamento técnico e o mesmo obrigatório na reportagem dessas informações solicitadas nesses eventos do eSocial relacionado a Saúde e Segurança do Trabalhador e necessário desenvolver nos órgãos públicos essas ferramentas básicas de segurança como PPRA e PCMSO.



### 2.2.5 Concessão de benefícios ao trabalhador

Ao assinar um contrato de trabalho e registrar sua carteira, um trabalhador sabe que existem direitos e deveres envolvendo sua contratação. A Lei nº 13.467, de 13/07/2017, promoveu recentemente alterações em diversos dispositivos da CLT. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 458, dispõe que, além do pagamento em dinheiro, para todos os efeitos legais, ou seja, fiscais e trabalhistas, as empresa e instituições públicas ou privadas devem fornecer alguns benefícios trabalhistas previstos em Lei.

No que se refere ao atendimento das normas trabalhistas e previdenciárias no âmbito da saúde e segurança do trabalho, está previsto a concessão de adicionais de Insalubridade, Periculosidade e/ou Aposentadoria Especial. Sendo que, os adicionais de insalubridade e periculosidade são devidos ao empregado, que proporcionam um acréscimo no salário, em razão da exposição à condições ou situações decorrentes do contrato de trabalho (BARBOSA FILHO, 2004).

A Aposentadoria Especial é comprovada pelo documento denominado PPP, de responsabilidade do empregador, sendo pleno o direito do trabalhador de requerê-lo. Vale ressaltar que o PPP é baseado no LTCAT (Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho), tornou-se obrigatório somente a partir de 1 de janeiro de 2004, tornando-se uma exigência legal imposta às empresas (RIBEIRO, 2011).

### 2.2.6 Penalidades ligadas ao não cumprimento dos requisitos legais

Em regra, as empresas e órgãos públicos são obrigados a cumprir uma série de obrigações, que são comprovadas através de documentos. Estes documentos, sempre que exigidos, devem ser exibidos à fiscalização do trabalho e da previdência social (GURGEL, 2014). Com o e-Social veremos aumentar o risco de penalidades às empresas, já que todas as informações estarão centralizadas nas plataformas do governo, e com isso tornará ágil a fiscalização. Em relação aos órgãos públicos, as penalidades também poderá acontecer, ainda mais que a implantação do eSocial está prevista para 2020. Dessa forma, profissionais e empresas terão que trabalhar em equipe para que os processos sejam enviados dentro do prazo e de forma correta (SAÚDE OCUPACIONAL, 2018).

Quando as empresas ou órgãos públicas não cumprem com os requisitos legais relacionados à área trabalhista, estão sujeitas à aplicação das penalidades que estão expressas na legislação (GURGEL, 2014). Quanto ao não cumprimento das normas regulamentadoras (NRs), as penalidades encontram-se previstas na NR 28, publicada pela Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, sendo a última atualização realizada em 20 de fevereiro de 2017.

Os programas PPRA e PCMSO e o LTCAT, que possuem informações acerca dos agentes aos quais os trabalhadores ficaram expostos, e dependendo do tipo de risco, o colaborador poderá ter direito a benefícios como insalubridade, periculosidade e a concessão da aposentadoria especial, são regras previstas pelas NRs do Ministério do Trabalho. Na Tabela 1 é possível que seja visualizada algumas Classificações de multas administrativas pelo não cumprimento de NRs

**Tabela 1.** Classificação de multas administrativas pelo não cumprimento de NR's

<b>Infração</b>	<b>Dispositivo Infringido</b>	<b>Classificação da Infração</b>
Elaboração e implementação do PCMSO	NR 7 – Item 7.3.1 “a”	4
Realização de exame médico admissional antes da admissão	NR 7 – Item 7.4.3.1	2
Realização de exame médico periódico no prazo do vencimento	NR 7 – Item 7.4.3.2 (“a” até “b”)	2
Elaboração e implementação do PPRA	NR 9 – Item 9.1.1	4
Pagamento de Insalubridade	NR 15 – Item 15.2	1
Pagamentos de Periculosidade	NR 16 – Item 16.2	1

Fonte: Adaptado pela autora (VELLUCCI, 2015).

De acordo com a NR 28 do MTE, as infrações aos preceitos legais e/ou regulamentadores sobre segurança e saúde do trabalhador terão as penalidades aplicadas conforme o disposto no quadro de gradação de multas. Na figura 2 é possível que seja visualizada a gradação para essas multas, conforme visualizado as variações tem como base o número de trabalhadores da empresa, além de dividir em dois grupos, sendo sobre questões que envolvem saúde e as que envolvem segurança do trabalho.

**Figura 2.** Gradação das multas em relação ao não cumprimento das NR's.

GRADAÇÃO DE MULTAS (EM BTN)								
Número de Empregados	SEGURANÇA DO TRABALHO				MEDICINA DO TRABALHO			
	I <sub>1</sub>	I <sub>2</sub>	I <sub>3</sub>	I <sub>4</sub>	I <sub>1</sub>	I <sub>2</sub>	I <sub>3</sub>	I <sub>4</sub>
01-10	630-729	1129-1393	1691-2091	2252-2792	378-482	676-839	1015-1254	1350-1680
11-25	730-830	1394-1664	2092-2495	2793-3334	429-498	840-1002	1255-1500	1681-1998
26-50	831-936	1665-1935	2496-2898	3335-3876	499-580	1003-1166	1501-1746	1999-2320
51-100	964-1104	1936-2200	2899-3302	3877-4418	581-662	1176-1324	1747-1986	2321-2648
101-250	1105-1241	2201-2471	3303-3717	4419-4948	663-744	1325-1482	1987-2225	2649-2976
251-500	1242-1374	2472-2748	3719-4121	4949-5490	745-826	1483-1646	2226-2471	2977-3297
501-1000	1375-1507	2749-3020	4122-4525	5491-6033	827-906	1647-1810	2472-2717	3298-3618
Mais de 1000	1508-1646	3021-3284	4526-4929	6034-6304	907-990	1811-1973	2718-2957	3619-3782

Com a chegada do eSocial, será diferente a forma com que são prestadas as informações trabalhistas, estatutárias, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra. Ou seja, as organizações e instituições tem a obrigação dos envios das informações, bem como algumas informações que antes não eram enviadas, agora passarão a ser.

O eSocial não alterou a legislação, porém as mesmas devem ser cumpridas. Caso não sejam enviadas as informações, ou essas informações forem enviadas fora do prazo e/ou estiverem divergentes, as consequências são muitas e podem desencadear multas, fiscalizações, bloqueio das CNDs (Certidões Negativas de Débitos) entre outras (ABREU, 2018).

Caso tenha descumprimento da forma ou prazo, podem ocorrer sanções, apresentando fundamentação jurídica na legislação já existente: Lei nº 8.036/90, Decreto nº 99.684/90 (FGTS), Lei nº 8.212/91 (Legislação Previdenciária), MP nº 2.158-35/01, Lei nº 9.779/99 e Lei nº 12.873/13 (Legislação Fiscal), MTb n.º 3.214/78 (Legislação Segurança), além dos seus respectivos estatutos.

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

#### **3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa**

Essa pesquisa tem abordagens descritiva, caracterizando-se como pesquisa exploratória, sendo utilizados questionários em campo para analisar a implantação do PPRA na gestão pública nos municípios do Estado de Goiás, desta forma é uma pesquisa que tem como base informações coletadas um momentâneo período.

#### **3.2 Caracterização da organização, setor ou área *locus* do estudo**

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Estado de Goiás está localizado na região Centro-Oeste do Brasil, Goiás apresenta uma área de 340.111,78 km<sup>2</sup>, representando 4,0% do território nacional, Goiás é o sétimo estado do país em extensão territorial. Limita-se ao norte com o Estado do Tocantins, ao sul com Minas Gerais e Mato Grosso do Sul, a leste com a Bahia e Minas Gerais e a oeste com Mato Grosso.

O Estado possui 246 municípios, com uma população em 2010 de 6.921.161 habitantes e uma densidade demográfica estimada de 18,91 habitantes/km<sup>2</sup>. O Estado de Goiás é dividido em cinco mesorregiões (Norte, Sul, Centro, Leste e Noroeste) e dezoito microrregiões geográficas (Chapada dos Veadeiros, Porangatu, Aragarças, Rio Vermelho, São Miguel do Araguaia, Entorno do Distrito Federal, Vão do Paranã, Anápolis, Anicus, Ceres, Goiânia, Iporá, Catalão, Meia Ponte, Pires do Rio, Quirinópolis, Sudoeste de Goiás e Vale do Rio dos Bois).

#### **3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa**

A pesquisa foi aplicada através de questionário formulado e enviado para profissionais que atuam na área de Recursos Humanos ou participantes do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) dos municípios do Estado de Goiás, com os quais o pesquisador possui contato profissional.

Quanto à quantidade de respondentes, a amostra foi composta de 20 respondentes (municípios). Na Tabela 2, está apresentado o panorama dos municípios avaliados com suas respectivas regiões, microrregiões e população.

**Tabela 2.** Panorama dos municípios avaliados com suas regiões, microrregiões e população.

<b>Panorama dos municípios avaliados</b>				
<b>Avaliação</b>	<b>Municípios</b>	<b>Região*</b>	<b>Microrregião*</b>	<b>População*</b>
1º	Goianésia	Centro	Ceres	69.072
2º	Barro Alto	Centro	Ceres	10.922
3º	Goiatuba	Sul	Meia Ponte	33.986
4º	Paranaiguara	Sul	Quirinópolis	9.972
5º	Israelândia	Centro	Iporá	2.815
6º	Estrela do Norte	Norte	Porangatu	3.286
7º	Palestina de Goiás	Sul	Sudoeste de Goiás	3.460
8º	Guapó	Centro	Goiânia	14.211
9º	Anápolis	Centro	Anápolis	381.970
10º	Itajá	Sul	Quirinópolis	4.605
11º	Porangatu	Norte	Porangatu	45.151
12º	Padre Bernardo	Leste	Entorno do DF	33.228
13º	Campos Verdes	Norte	Porangatu	2.459
14º	Rio Quente	Sul	Meia Ponte	4.371
15º	Mara Rosa	Norte	Porangatu	9.646
16º	Heitoraí	Centro	Anápolis	3.714
17º	Itumbiara	Sul	Meia Ponte	103.652
18º	Cachoeira Dourada	Sul	Meia Ponte	8.102
19º	Amorinópolis	Centro	Iporá	3.185
20º	Inaciolândia	Sul	Meia Ponte	6.152

\*: Dados fornecidos pelo IBGE (2018).

Para ter uma melhor abrangência dos resultados, foi realizada a pesquisa em municípios de diversas regiões e microrregiões do Estado de Goiás. A região Centro foi composta por sete municípios (Goianésia, Barro Alto, Israelândia, Guapó, Anápolis, Heitoraí e Amorinópolis), a região Sul com oito (Goiatuba, Paranaiguara, Palestina de Goiás, Itajá, Rio Quente, Itumbiara, Cachoeira Dourada e Inaciolândia), a região Norte com quatro (Estrela do Norte, Parangatu, Campos Verdes e Mara Rosa), enquanto a região Leste com um município (Padre Bernardo). Não obtivemos respostas de municípios da região Noroeste do Estado de Goiás.

### **3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa**

Considerando os objetivos dessa pesquisa, os dados foram levantados através de um questionário (Anexo 1) denominado de “Parte I – Segurança e Saúde nas Organizações”, apresentando quinze perguntas formuladas, abordando pontos referentes aos principais pontos de Segurança e Saúde que as organizações devem promover aos seus trabalhadores. Dessa forma, os respondentes, através de uma escala de 1 (nunca) a 5 (sempre) puderam determinar a existência de práticas de Segurança e Saúde do Trabalho na organização onde atuam.

### **3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

Os dados foram coletados com aplicação de um questionário desenvolvido pela autora. Os questionários foram enviados via e-mail e por formulário eletrônico (Google). Os participantes não precisaram se identificar, além disso, só foram consideradas como válidas, as respostas em que o respondente assinalou “concordo” para o seguinte questionamento: “Aceito participar da pesquisa sobre a Implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos, sendo a pesquisa utilizada para fins exclusivamente acadêmicos/científicos. Sei que minha opinião será mantida anônima, analisada e divulgada apenas para fins educativos, obedecendo critérios científicos”.

Para análise dos resultados, utilizou-se do programa de computador Microsoft Office Excel (Excel) versão 2010, sendo que os resultados foram apresentados em porcentagem referente à resposta das questões sobre a quantidade total de municípios avaliados.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na Tabela 3, são apresentados os resultados em porcentagem, dos dados coletados da “Parte I - Segurança e Saúde nas Organizações”, através do envio de questionário formulado para profissionais que atuam na área de RH ou participantes do SESMT de vinte municípios do Estado de Goiás.

Conforme pode ser verificado, 45% dos respondentes avaliados reconheceram que a administração de sua organização (município) ou do seu setor de trabalho às vezes valoriza a segurança dos trabalhadores, 5% nunca, 25% raramente, 15% frequentemente e 10% sempre valoriza a segurança do trabalho. Estes dados vão ao contrario do que está na legislação, que afirma que, as responsabilidades pelo desenvolvimento das ações de Segurança e Saúde do Trabalho devem ser dos empregadores com a participação dos empregados.

Com relação à segunda (A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho?) e terceira pergunta do questionário (A administração se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras), ambas apresentaram resultados semelhantes, sendo possível perceber que a administração dos municípios entrevistados, raramente (20%) e as vezes (50%) colaboram na resolução dos problemas de segurança no trabalho. E que a grande maioria dos municípios, raramente (35%) ou às vezes (35%) se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras.

Uma das áreas mais importantes para os trabalhadores dentro das empresas é o Serviço Especializado em Engenharia e em Medicina do Trabalho. Nos municípios avaliados, 70% dos entrevistados afirmaram que a organização nunca possuiu SESMT, esse resultado vai ao contrario do que está na legislação. A NR 4, estabelece que empresas privadas ou públicas, que possuam empregados regidos pela CLT, manterem obrigatoriamente o SESMT, com a finalidade de promover a saúde e manter a segurança do trabalho no ambiente de trabalho (BRASIL, 1978).

Conforme pode ser observado, 70% dos profissionais avaliados informaram que o seu município não possui o PPRA. Conforme a legislação em vigor, através da NR 9, em seu item 9.1.1, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do PPRA por parte de todos os empregadores e instituições, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores (BRASIL, 1978).

Este dado demonstra que os municípios não implementam ou realizam o desenvolvimento do PPRA, de acordo com as responsabilidades estabelecidas na Norma Regulamentadora, não reconhecendo a importância do programa para o desenvolvimento de uma gestão de riscos ambientais.

Após o reconhecimento dos riscos ambientais do trabalho (físicos, químicos e biológicos) no PPRA, passa-se à elaboração do PCMSO, onde serão estipuladas as medias de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. Todas os empregadores e instituições, independentemente do número de empregados ou do grau de risco de suas atividades, estão obrigadas a elaborar e implementar o PCMSO, de acordo com a NR-7, item 7.1.1, da Portaria 3.214/78 (MIRANDA & DIAS, 2004; BRASIL, 1978). Dos 20 municípios avaliados, 85% não tinham elaborado e implementado o referido programa, resultado alarmante, devido à importância do programa.

**Tabela 3.** Resultados do questionário aplicado a correspondentes de vinte municípios goianos referente a questões relativas à segurança e saúde e sua organização.

Parte I - Segurança e Saúde nas Organizações	% dos parâmetros nos municípios avaliados				
	1	2	3	4	5
	Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre
1. A administração de sua organização/setor valoriza a segurança dos trabalhadores?	5%	25%	45%	15%	10%
2. A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho?	5%	20%	50%	20%	5%
3. A administração se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras.	5%	35%	35%	15%	10%
4. A sua organização possui SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho)?	70%	10%	5%	0%	15%
5. A sua organização possui PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)?	70%	10%	10%	5%	5%
6. A sua organização possui PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional)?	85%	5%	0%	10%	0%
7. A sua organização possui LTCAT (Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho)?	65%	20%	5%	0%	10%
8. A sua organização possui AET (Análise Ergonômica do Trabalho)?	90%	5%	0%	5%	0%
9. A sua organização possui Laudos de Insalubridade?	55%	15%	10%	5%	15%
10. A sua organização possui Laudos de Periculosidade?	50%	15%	20%	0%	15%
11. A sua organização possui conhecimentos sobre a Legislação e Normas aplicadas a Saúde e Segurança no Trabalho?	5%	30%	45%	15%	5%
12. A sua organização possui conhecimentos sobre as principais causas de Acidentes de Trabalho em seu ambiente?	10%	50%	25%	10%	5%
	20%	35%	30%	10%	5%



13. A sua organização faz utilização de Equipamentos de Proteção Coletiva?					
14. A sua organização faz utilização de Equipamentos de Proteção Individual?	10%	30%	40%	20%	0%
15. A sua organização faz inspeções nas áreas de trabalho?	40%	15%	35%	5%	5%

**Fonte:** Elaborada pela autora conforme coleta de dados.

Em relação ao LTCAT e a AET (Análise Ergonômica do Trabalho) a grande maioria dos municípios (65% e 90%, respectivamente), de acordo os respondentes, nunca possuíram os documentos. O LTCAT é previsto pela Lei nº 9.732, de 11 de dezembro de 1998, no artigo 57, parágrafo 1º. É a partir dele que é determinada a necessidade ou não da aposentadoria especial pelo INSS. Enquanto que a AET é um requisito legal previsto na NR 17 da Portaria 3.214/78, cujo seu objetivo é avaliar e adequar as condições do local de trabalho (BRASIL, 1978).

O resultado encontrado em relação ao cumprimento dos requisitos legais da área de saúde e segurança do trabalho, demonstra que mais de 50% dos municípios respondentes não estão com a elaboração dos laudos de insalubridade e periculosidade em dia e, sendo que apenas 15% possuem os laudos de acordo a legislação vigente.

Os Laudos de Insalubridade e Periculosidade devem ser elaborados para prever a concessão dos benefícios aos trabalhadores. Entretanto, para que o ambiente de trabalho seja considerado insalubre ou a atividade como perigosa, é necessário verificar o disposto nas NRs 15 e 16 da Portaria 3.214/78 (BRASIL, 1978). Para a caracterização da insalubridade e periculosidade o PPRA tornou-se o documento importante, com ele é possível à comprovação da exposição aos agentes ambientais nocivos, permitindo a elaboração dos laudos e caracterização de atividade especial, para fins de atendimento da legislação previdenciária (JACINTO, 2013).

Os resultados encontrados demonstram pouco conhecimento dos municípios entrevistados a cerca dos requisitos de Segurança e Saúde do Trabalho. Conforme a pesquisa, apenas cerca de 5% das organizações possuem conhecimentos sobre a Legislação e Normas aplicadas a Saúde e Segurança no Trabalho e sobre as principais causas de Acidentes de Trabalho em seu ambiente.

Com relação ao fornecimento e uso do EPI, foi constatado a não utilização em 10% dos vinte municípios da pesquisa, 30% raramente, 40% às vezes e 20% frequentemente faz a utilização dos EPIs. As medidas de proteção aos riscos ambientais devem estar previstas no PPRA, sendo que de acordo com a NR 6 da Portaria 3.214/78, é obrigada o fornecimento aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e

funcionamento, quando as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção (BRASIL, 1978).

Com relação às medidas de proteção de ordem geral, 5% dos respondentes afirmaram que os municípios fazem uso dos EPCs. As medidas de proteção coletiva sempre devem ser priorizadas ao controlar um risco, antes da utilização do EPI, as organizações devem avaliar o ambiente e verificar todas as alternativas de sinalização, neutralização ou eliminação do risco com medidas de ordem geral.

Os dados demonstram que não existe a preocupação necessária de segurança com ambiente de trabalho dos municípios do Estado de Goiás, os servidores não são conscientizados, as administrações em sua grande maioria não implementam os Programas de Saúde e Segurança, não possuem laudos de insalubridade ou periculosidade e não fazem inspeções nas áreas de trabalho, colocando em risco a segurança e saúde dos trabalhadores dos mais variados setores dentro dos municípios.

Após a realização do trabalho, ficou evidente a dificuldade em implementar programas de segurança e saúde na gestão pública dos municípios. De acordo com Vassoler (2015) e Vellucci (2015) o eSocial não altera a legislação atual, portanto essas sanções de segurança e saúde do trabalho já existem e são aplicáveis e passíveis de punições, só que hoje em dia, as informações são prestadas de forma isolada e sem abranger todas as informações, permitindo que as organizações mantenham práticas errôneas sem que sofram punições.

Após a implantação do eSocial, o governo terá maior facilidade na identificação de falhas no que diz respeito ao cumprimento da legislação em vigor (VELLUCCI, 2015). Em relação a legislação de Segurança e Saúde do Trabalho, o PPRA servirá para as organizações como base para o preenchimento dos eventos na plataforma digital. Entretanto, a visão das organizações deve mudar a respeito do programa, não o tratando como um simples documento para cumprir o requisito legal, mas como um programa preventivo de gestão de riscos ambientais.

## 5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Como forma de cumprir com os objetivos propostos nesse trabalho, foi realizada uma pesquisa através do envio de questionário a respondentes, envolvendo 20 municípios goianos de quatro regiões diferentes do Estado. O questionário teve como base a legislação de Segurança e Saúde do Trabalho e questões relativas à implementação e aplicabilidade do PPRA na gestão pública.

Os resultados alcançados e apresentados através dos questionários demonstram a necessidade de melhorias significativas dos municípios em relação a Segurança e Saúde do Trabalho. Principalmente relacionado à implementação dos Programas de Segurança e Saúde do Trabalho, dentre eles o PPRA.

O PPRA foi criado a aproximadamente 25 anos, e até hoje o programa sofre com uma visão distorcida por parte das empresas e instituições, considerando somente como um programa para cumprimento do requisito legal e não como um documento voltado para a prevenção, devendo ser utilizado na gestão e redução dos riscos ambientais. Infelizmente, demais documentos previstos pela legislação de saúde e segurança do trabalho sofrem com a mesma situação, conforme pode ser visualizados no resultado do questionário.

Esses resultados nos apresenta que há uma falta grande de fiscalização principalmente a conscientização dos municípios. Após a implantação do eSocial, será possível ao governo maior facilidade na identificação de falhas no que diz respeito ao cumprimento de requisitos legais, facilitando a aplicação de multas, assim como, a realização de fiscalização no local da organização.

## REFERÊNCIA

ABREU, A. N. R. **eSocial**. 1 ed. Vitória: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, 2018. 17 p.

BARBOSA FILHO, A. N. **Insalubridade e Periculosidade**. São Paulo: Atlas, 2004.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BOUCHARD, C.; SHEPHARD, R. J.; STEPHENS, T.; SUTTON, J.R.; MCPHERSON, B. D. **Exercise, fitness and health: The consensus statement**. In: Exercise, fitness, and health : a consensus of current knowledge: proceedings of the International Conference on Exercise, fitness and health. Toronto, Canada. Human Kinetics Publishers, 1990. p. 3-28.

BRANT, L. C.; DIAS, E. C. Trabalho e sofrimento em gestores de uma empresa pública em reestruturação. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 20, n. 4, p. 942-949, 2004.

BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 22 de jul. 2019.

BRASIL. **Portaria nº 3214 de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras do Ministério de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Brasília, 1978. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normalizacao?view=default>>. Acesso em: 17 mar. 2019.

CARNEIRO, S. A. M. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público Brasília**, v. 57, n. 1, p. 23-49, 2006.

CHAVES, S. C. L.; SATANA, V. S.; LEÃO, I. C. M; SANTANA, J. N.; LACERDA, L. M. A. A. Determinantes da implantação de um programa de segurança e saúde no trabalho. **Revista Panamericana Salud Publica**, v.25, n.3, p. 204-212, 2009.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003.

FENACON. **eSocial é prorrogado para janeiro de 2019 para empresas do Simples Nacional**. 2018. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/noticias/publicado-novo-cronograma-do-esocial-3783/>>. Acesso em 22 de fev. 2019.

FERNANDES, R. C. P.; NETO, A. M. S.; SENA, G. M.; LEAL, A. S.; CARNEIRO, C. A. P.; COSTA, F. P. M. Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da região metropolitana de Salvador/Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, n. 3, p. 807-816, 2002.

FERREIRA, A. G. H. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**, 2004.

GURGEL, T. **eSocial – Resumo das penalidades ligadas a área trabalhista e previdenciária**. 2014. Disponível em: <<http://taniagurgel.com.br/esocial-tania-gurgel-resumo-das-penalidades/>>. Acesso em 10 de fev. 2019.

HÖKERBERG, Y. H. M.; SANTOS, M. A. B. D.; PASSOS, S. R. L.; ROZEMBERG, B.; COTIAS, P. M. T.; ALVES, L.; MATTOS, U. A. D. O. O processo de construção de mapas de risco em um hospital. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, v.11, n. 2, 2006.

IASAUDE. **Saúde no Trabalho**. 2018. Disponível em: <<http://www.iasaude.pt/index.php/saude-no-trabalho>>. Acesso em: 03 de novembro de 2018.

JACINTO, A. C. **Aplicabilidade do PPRA em empresas de pequeno porte: estudo de caso em marmoraria e oficina mecânica**. 2013. Monografia (Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba – Paraná.

MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, D. S. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 32, n. 115, p. 153-163, 2007.

MINAYO, M.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & saúde coletiva**, v. 5, p. 7-18, 2000.

MIRANDA, C. R.; DIAS, C. R. PPRA/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. **Cad. Saúde Pública**, v. 20, n.1, p.224-232, 2004.

MULTILIFE. **Cinco informações úteis para as empresas sobre o eSocial, o PCMSO e o PPRA**. 2018. Disponível em: <<http://multilife.com.br/cinco-informacoes-uteis-sobre-o-esocial-o-pcmso-e-o-ppra/>>. Acesso em: 11 de abr. de 2019.

NOBRE, M. R. C. Qualidade de Vida. Instituto do Coração do Hospital das Clínicas – FMUSP. **Arq. Bras. Cardiol.**, v. 64, n. 4, 1995.

OLIVEIRA, J. C. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **Revista São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 3-12, 2003.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 03 de fev. 2018.

PEIXOTO, N. H.; FERREIRA, L. S. **Higiene Ocupacional I**. Santa Maria: UFSM, CTISM; Rede e-Tec Brasil, 2012. 92 p. Disponível em: <[https://www.ufsm.br/unidades-universitarias/ctism/cte/wp-content/uploads/sites/413/2018/11/04\\_higiene\\_ocupacional\\_1.pdf](https://www.ufsm.br/unidades-universitarias/ctism/cte/wp-content/uploads/sites/413/2018/11/04_higiene_ocupacional_1.pdf)>. Acesso em: 10 de abr. 2019.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Base de dados históricos da Previdência Social**. AEPS: INFOLOG, 2019. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/temp/DACT01consulta43526897.htm>>. Acesso em: 21 de maio. 2019.

RAMOS, P. M. S. **Saúde do trabalhador no âmbito municipal: perspectiva da gestão do município da Vitória de Santo Antão**. 2017. Monografia (Saúde Coletiva) – Universidade Federal de Pernambuco, Vitoria - PB.

RHEVISTA. **eSocial – Impactos e Mudanças nas Empresas**. 2014. Disponível em: <<http://www.rhevistarh.com.br/portal/esocial-impactos-e-mudancas-nas-empresas/>>. Acesso em 22 de fev. 2019.

RIBEIRO, M. H. C. A. Aposentadoria especial. **Regime Geral de Previdência Social**, v. 7, 2011.

ROCHA, R. N. M. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**. Secretaria de Estado de Administração Pública. Brasília: SEAP, 2012. 314 p.

SALIBA, T. M. **Manual Prático de Higiene Ocupacional e PPRA: Avaliação e Controle de Riscos Ambientais**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2011.

SAÚDE OCUPACIONAL. **e-Social: Multas que sua empresa pode sofrer**. 2018. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2018/05/e-social-multas-que-sua-empresa-pode-sofrer.html>>. Acesso em 10 de fev. 2019.

SILVA, Z. P.; BARRETO JUNIOR, I. F.; SANT'ANA, M. C. Saúde do trabalhador no âmbito municipal. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 1, p. 47-57, 2003.

VASSOLER, H. D. **O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas – eSocial**. 2015. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma - Santa Catarina.

VELLUCCI, R. G. **O desafio da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações**. 2017. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração) – Escola de Gestão e Direito da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo – São Paulo.

WHOQOL GROUP. Avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL): documento de posicionamento da Organização Mundial de Saúde. **Ciências Sociais e Medicina**, v. 10, n. 1, p.1403-1409, 1995.

WROBLESKI, S. **Número de fiscais do trabalho despenca e MPT aciona Justiça para garantir contratações**. Repórter Brasil, 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/numero-de-fiscais-do-trabalho-despenca-e-mpt-aciona-justica-para-garantir-contratacoes/>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

## APÊNDICES

### Apêndice A – Questionário

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas  
Públicas  
Departamento de Administração  
Curso de Especialização (*Lato Sensu*) em Gestão Pública Municipal



#### Implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos: Importância e aplicabilidade para o E-Social

**Acadêmico (a):** Marisa Silva Mariz Jesus

“Aceito participar da pesquisa sobre a Implantação do PPRA na gestão pública dos municípios goianos: Importância e aplicabilidade para o eSocial sendo a pesquisa utilizada para fins exclusivamente acadêmicos/científicos. Sei que minha opinião será mantida anônima, analisada e divulgada apenas para fins educativos, obedecendo critérios científicos”.

( ) Concordo

( ) Discordo

**Agradecemos a sua colaboração. Por favor, seja sincero. Garantimos, em absoluto o anonimato e confidencialidade das respostas. Não existem respostas certas ou erradas.**

Qual sua função em sua organização?  
Qual o número do efetivo de funcionários em sua organização?

Para responder assinale na escala que lhe é apresentada uma cruz (X) no número que melhor traduz a impressão que tem sobre cada uma das afirmações.

#### Parte I - Segurança e Saúde nas Organizações

Nesta parte do questionário você vai encontrar uma série de frases que se referem a Segurança e Saúde em sua organização. Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e **faça um “x” ou marque a célula referente a cada frase no número** que melhor representa sua opinião em relação a sua organização, **de acordo com a seguinte escala:**

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre

1. A administração de sua organização/setor valoriza a segurança dos trabalhadores?
2. A administração colabora na resolução dos problemas de segurança no trabalho?
3. A administração se incomoda com a existência de condições de trabalho inseguras.
4. A sua organização possui SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho)?
5. A sua organização possui PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)?
6. A sua organização possui PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional)?
7. A sua organização possui LTCAT (Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho)?
8. A sua organização possui AET (Análise Ergonômica do Trabalho)?
9. A sua organização possui Laudos de Insalubridade?
10. A sua organização possui Laudos de Periculosidade?
11. A sua organização possui conhecimentos sobre a Legislação e Normas aplicadas a Saúde e Segurança no Trabalho?
12. A sua organização possui conhecimentos sobre as principais causas de Acidentes de Trabalho em seu ambiente?
13. A sua organização faz utilização de Equipamentos de Proteção Coletiva?
14. A sua organização faz utilização de Equipamentos de Proteção Individual?
15. A sua organização faz inspeções nas áreas de trabalho?

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**IMPORTANTE:** Para que sua resposta tenha validade, é impreterível que você responda todas as questões acima (da 1 a 15)!

*Obrigado pela  
colaboração!!!*