

# Repad

Revista Estudos e  
Pesquisas em Administração

v. 7, n. 3, Setembro-Dezembro/2023



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: Um estudo de caso em uma instituição de ensino superior privada

Roberta Franco Evers

betinha26@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-1989-4322>

<http://lattes.cnpq.br/6818195587143011>

IFRS

Porto Alegre/RS

Bianca Smith Pilla

bianca.pilla@poa.ifrs.edu.br

<https://orcid.org/0000-0003-3725-0700>

<http://lattes.cnpq.br/2615268558533108>

IFRS

Porto Alegre/RS

### RESUMO

Ter trabalhadores treinados, que sabem como agir em situações de emergência-urgência, se torna essencial para a promoção da prevenção de riscos, sejam eles relacionados aos próprios trabalhadores, ou que possam acometer os terceiros que adentram em instituições de ensino todos os dias. O objetivo desta pesquisa foi fomentar políticas de capacitação dos trabalhadores de uma instituição de ensino superior privada para ações em situações de emergência-urgência no trabalho. Tratou-se de um estudo de caso e a pesquisa classificou-se como aplicada, descritiva, exploratória e qualitativa-quantitativa. A coleta de dados foi realizada em três etapas: entrevista, coleta de documentos e aplicação de questionário sócio demográfico e de nível de conhecimento. Os dados foram analisados via análise de conteúdo, análise documental e análises estatísticas. Diagnosticou-se que o nível de conhecimento dos trabalhadores da instituição sobre situações de emergência-urgência situa-se entre bom e ótimo e, com os dados obtidos, os objetivos desta pesquisa foram atingidos, viabilizando o desenvolvimento de cinco propostas para a instituição.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saúde e Segurança do Trabalho; Situações de Emergência-Urgência; Nível de Conhecimento; Acidente de Trabalho; Treinamento.

## ***OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT: A case study in a private higher education institution***

### **ABSTRACT**

*Having trained workers, who know how to act in emergency-urgent situations becomes essential for the promotion of risk prevention, whether they are related to the workers themselves, or affecting third parties who enter educational institutions every day. The objective of this research was to promote training policies for workers at a private higher education institution for actions in emergency-urgency situations at work. It was a case study and the research was classified as applied, descriptive, exploratory and qualitative-quantitative. Data collection was carried out in three stages: interview, document collection and application of a socio-demographic and knowledge-level questionnaire. Data were analyzed via content analysis, document analysis and statistical analysis. It was diagnosed that the level of knowledge of the institution's workers about emergency-urgency situations is between good and excellent and, with the data obtained, the objectives of this research were achieved, enabling the development of five proposals for the institution.*

**KEYWORDS:** *Health and Safety at Work; Emergency-Urgency Situations; Knowledge Level; Accident at Work; Training.*

Submetido: 16/08/2023

Revisões Requeridas: 27/03/2024

Aceito: 28/03/2024

Publicado: 30/04/2024

35

## **1 INTRODUÇÃO**

A saúde e segurança no trabalho são cada vez mais indispensáveis nos ambientes corporativos, seja para garantir a integridade dos trabalhadores, como também de terceiros que possam circular em suas instalações. Saber como agir em situações de emergência-urgência é fundamental para reduzir os possíveis danos e inclusive, em ocasiões mais extremas, salvar vidas. Além da prevenção de danos, a aplicação da saúde e segurança no trabalho de forma eficaz e eficiente auxilia a gestão dos negócios, através da possível redução dos níveis de absenteísmo, afastamentos e inclusive processos por negligência, imperícia e/ou responsabilização civil e criminal em caso de acidentes que atinjam terceiros.

Em uma instituição de ensino, onde registra-se um alto fluxo de pessoas e devido ao seu compromisso com a sociedade, de capacitar pessoas, entende-se que a importância da saúde e segurança no trabalho atinge níveis ainda mais altos do que em outros setores. Saber conduzir uma evacuação de emergência, como agir caso um aluno tenha um mal-estar, saber quem pode ser acionado em situações de emergência-urgência e, principalmente, saber como funcionam os procedimentos da instituição para estas situações, proporcionará um ambiente mais seguro, podendo garantir a integridade física de todos que nela circulam. A preocupação de uma instituição de ensino com o conhecimento de seus trabalhadores sobre como agir em situações de emergência-urgência tem caráter relevante também para a sociedade, já que diariamente estamos expostos a situações de risco onde, se ao menos uma pessoa souber o que fazer, os danos

poderão ser reduzidos e quem sabe até extintos. Além da responsabilidade social, legislações diversas que têm surgido decorrentes de acidentes, muitas vezes com vítimas fatais como no caso da Boate Kiss, que ocorreu na cidade de Santa Maria, interior do Rio Grande do Sul, alavancando a criação da Lei Complementar Estadual n.º 14.376/2013, conhecida como Lei Kiss, que se refere, principalmente, ao Plano de Prevenção e Proteção Contra Incêndio das edificações e áreas de risco (RIO GRANDE DO SUL, 2013). Esta eclosão de novas legislações relacionadas à prevenção de riscos reforça ainda mais a importância de adequação das empresas à realidade enfrentada diariamente em todos os setores da economia, as situações de emergência-urgência existem e podem ocorrer em qualquer local e horário.

Assim, a presente pesquisa teve como objetivo fomentar políticas de capacitação dos trabalhadores de uma Instituição de Ensino Superior Privada, para ações em situações de emergência-urgência no trabalho. Destacam-se como objetivos específicos descrever as medidas de segurança e de prevenção de riscos da instituição, descrever os procedimentos adotados em situações de emergência-urgência na instituição, identificar o nível de conhecimento dos trabalhadores da instituição sobre situações de emergência-urgência no trabalho, fornecer subsídios para promoção de ações de saúde e segurança do trabalho na instituição e fornecer subsídios para elaboração de treinamento voltado a situações de emergência-urgência.

Na teoria, a prevenção de acidentes de trabalho é considerada de grande importância e pode reduzir custos se existir um gerenciamento eficaz da saúde e segurança do trabalho. Apesar deste conhecimento, a maioria das empresas, principalmente as de menor porte, não se dedicam o mínimo necessário para garantir esta proteção ao trabalhador e a terceiros que possam estar envolvidos em situações de emergência-urgência ou dizem que os custos são muito altos para implementação de programas do gênero. A legislação, na maioria das vezes, informa números mínimos para formação de setores e comissões específicas, porém geralmente não englobam empresas de menor porte, fazendo com que estes empresários pensem que se não está na legislação, não é preciso se preocupar com esta formação. Esta questão cultural empresarial brasileira pesa muito e apesar de muitas empresas já começarem a valorizar e entender a importância destas questões, a disseminação deste pensamento é algo muito forte ainda. Uma alternativa seria a intervenção dos governantes para propor alterações na legislação, porém mais importante ainda seria um forte empenho dos empresários para promover mudanças culturais nas organizações e auxiliar na propagação da importância e dos benefícios de se ter ações de saúde e segurança no trabalho.

Este estudo trouxe uma temática que está cada vez mais em evidência no mundo dos negócios, possui carências na literatura e as legislações ainda são um tanto básicas e carecem de atualizações mais constantes. Além disso, a segurança do trabalho é um tema de grande relevância para a gestão de negócios, pois pode impactar diretamente na sobrevivência das organizações e no bem-estar daqueles que são a razão de elas existirem, as pessoas.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção são apresentados os conceitos básicos dos temas tratados que fundamentam esta pesquisa. Além de trazer uma breve comparação de como um dos temas é abordado pela legislação no Brasil e em Portugal, também apresenta a relevância destes temas para

as instituições de ensino, reforçando a importância deste estudo de caso e permitindo qualificar a reflexão do leitor.

### Saúde e Segurança do Trabalho

A cada dia que passa, as organizações percebem o crescimento da importância de possuir um sistema de saúde e segurança do trabalho bem estruturado para garantir a integridade dos trabalhadores. Segundo Araújo, a implementação de um sistema de saúde e segurança do trabalho torna-se cada vez mais incorporada ao dia-a-dia das organizações, uma vez que começam a perceber as vantagens intrínsecas desta prática, inclusive como forma de sobrevivência no mercado (ARAÚJO, 2006, p. 193). Cardella (1999) diz que não somente os profissionais da segurança do trabalho deveriam se envolver nas ações de prevenção, de conscientização, etc., mas principalmente os demais trabalhadores das organizações, em todos os níveis, visto que eles estão diariamente ligados às ações mais intrínsecas da empresa. Dado o baixo envolvimento destes trabalhadores com a segurança, cria-se uma carência dentro das organizações e na sociedade, que poderia ser reduzida com a integração da segurança com outras ações dentro das organizações de forma a promover a qualidade de seus produtos e/ou serviços, elevar a produtividade, contribuir para a preservação ambiental e auxiliar nos processos de desenvolvimento de pessoas. Além das questões internas da organização, a crescente preocupação da sociedade não só com a qualidade dos produtos, mas também com como ele foi produzido, tem elevado a importância desta integração na gestão das organizações. Seiffert (2010) reforça que a sociedade passou a levar em consideração as empresas que, além da preocupação com a qualidade de seu produto, preocupam-se também em oferecer um ambiente de trabalho saudável para seus trabalhadores, além daquelas que demonstram preocupação com os impactos no meio ambiente.

Dada a necessidade de ressaltar a importância do comprometimento dos Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na melhoria contínua da saúde e segurança do trabalho e em manter uma cultura preventiva contínua, em 2006, a OIT aprovou a Convenção nº 187, que dispõe sobre a Estrutura de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. Em junho de 2022, durante a 110ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, em Genebra, a segurança e saúde no ambiente de trabalho foi incluída na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho como um dos princípios fundamentais, tornando-se o quinto direito fundamental dos trabalhadores. Após a aprovação do Plano de Ação Mundial sobre a Saúde dos Trabalhadores pela Organização Mundial da Saúde em 2007, os Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE), da Saúde e da Previdência do Brasil em uma ação conjunta, voltaram a enfatizar a importância de continuar o desenvolvimento de uma política na área. Então foram propostas a revisão e ampliação da proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, o aperfeiçoamento do Sistema Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e a elaboração do Programa Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (BRASIL, 2014, p. 9-10). Um dos objetivos do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho é a Capacitação e Educação Continuada em Segurança e Saúde no Trabalho, cuja segunda estratégia é a inclusão de conhecimentos básicos em Segurança e Saúde do Trabalho (SST) no currículo dos programas de aprendizagem, do ensino técnico, profissionalizante e superior, assim como nos cursos para empreendedores. Esta estratégia abrange uma ação de cooperação técnica para capacitação de professores de

ensino técnico, profissionalizante e superior da rede pública e privada. A quarta estratégia visa a capacitação em SST para os representantes de trabalhadores e empregadores, bem como para os profissionais que atuam na área, em que uma das ações propostas é a articulação com instituições de ensino, nacionais e internacionais, público e privado e Sistema S – o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, que além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares – para a realização de capacitações para trabalhadores e empregadores (BRASIL, 2014, p. 48-51). Outro aporte de grande relevância para o mundo do trabalho são as Normas Regulamentadoras, popularmente conhecidas como NR, que preveem diversas medidas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. As normas regulamentadoras são obrigatórias para todas as organizações privadas, públicas e órgãos públicos que possuam em seu quadro, trabalhadores cujo regime de trabalho for orientado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e são controladas e revisadas pelo MTE.

Sabemos que a redução dos acidentes do trabalho ainda é uma tarefa árdua, seja pela resistência das empresas em implementar as normas ou ações próprias devido aos custos ou mesmo pela resistência dos próprios trabalhadores, que devem passar por uma mudança comportamental para que estas ações realmente sejam colocadas em prática. Conforme Cardella (1999), a redução de acidentes é um obstáculo para a inteligência do homem, pois se emprega grande esforço físico, mental e de recursos na prevenção, mas é visível que eles ainda ocorrem em larga escala. Diz ainda que na maioria das ocorrências, as principais causas são atribuídas aos fatores humanos, cujo mais evidente é o comportamento. Para ele o homem é capaz de criar situações de extremo perigo através da alta tecnologia, porém nas questões relacionadas à prevenção de acidentes, utiliza-se de artifícios fantasiosos do tipo “torcer para dar certo” e acaba não conseguindo colocar em prática a verdadeira prevenção (CARDELLA, 1999, p. 25). Na visão holística da segurança, os acidentes não são causados por fatores pontuais e únicos, eles são situações dotadas de diversas faces, que podem ser fatores físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais (CARDELLA, 1999, p. 31). Sendo assim, normalmente os acidentes ocorrem em decorrência de um conjunto de ações mal planejadas, com falhas e/ou da inexistência do conhecimento de como agir em uma determinada situação.

Além da inexistência do conhecimento de como agir, outro ponto que deve ser levado em consideração é o saber identificar o tipo de situação presenciada ou vivida. As situações de emergência, segundo Oliveira (2007), são aquelas em que o cotidiano das pessoas é alterado por algum incidente que afeta suas ações, reações, emoções, pensamentos, capacidade de discernimento, etc. Diz ainda que quanto mais afetada a pessoa for por este incidente, menos capacidade de entender a situação que está ocorrendo ela terá e neste momento ocorrem as alterações comportamentais que afetam também a comunicação, como, por exemplo, um simples pedido de ajuda. Considerando uma definição da área médica, para o Conselho Federal de Medicina (CFM), através da Resolução nº 1451/1995, artigo 1º, parágrafo I, urgência é “a ocorrência imprevista de agravo à saúde com ou sem risco potencial de vida, cujo portador necessita de assistência médica imediata”. Já a emergência, segundo a mesma resolução e artigo, porém no parágrafo II, é “a constatação médica de condições de agravo à saúde que impliquem em risco iminente de vida ou sofrimento intenso, exigindo, portanto, tratamento médico imediato”. Neste contexto, podemos então entender que em uma situação de urgência, o

atendimento rápido não é menos importante do que numa situação de emergência, porém na segunda, há um fator que a diferencia da primeira, a ameaça de morte ou o sofrimento profundo da vítima, está presente em todas as ocorrências. Entender estas pequenas diferenças entre as situações que podem ocorrer no dia a dia, também pode reduzir o tempo de atendimento e, por consequência, permitir uma melhor recuperação das vítimas.

À época da pesquisa, projetos de lei foram surgindo para reforçar a importância e a necessidade dos primeiros socorros e um deles foi o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 17/2018, cuja norma gerada foi a Lei nº 13.722, de 04/10/2018, que instituiu a obrigatoriedade de os estabelecimentos de ensino das redes pública e privada voltados à educação infantil e à educação básica e os estabelecimentos de recreação infantil capacitarem profissionais do seu corpo docente ou funcional em noções básicas de primeiros socorros (BRASIL, 2018). É evidente que, em instituições de educação infantil e educação básica, o conhecimento em primeiros socorros é imprescindível, porém não podemos excluir a relevância deste conhecimento para todos os níveis de instituições de ensino, bem como para a sociedade como um todo. De acordo com a Occupational Safety and Health Administration (OSHA), uma agência do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos da América, que é responsável por zelar pela saúde e segurança nos ambientes de trabalho, primeiros socorros “refere-se à atenção médica que é geralmente administrada imediatamente após a lesão e no local onde ocorreu” (OSHA, 2017). Segundo Rojo (2002), citada por Oliveira Júnior, Silva Júnior e Toledo (2013, p. 40), os primeiros socorros “se destinam a salvar a vida ameaçada e a evitar que se agravem os males de que a vítima está acometida”. A Direção Geral da Saúde de Portugal cita em seu Programa Nacional de Saúde Ocupacional como requisito de organização e funcionamento dos Serviços de Saúde do Trabalho, uma diretriz da OSHA que diz que a pessoa que presta os primeiros socorros no local de trabalho é um trabalhador treinado em primeiros socorros e que está apto a executar os procedimentos básicos necessários em situações de emergência, utilizando-se de uma quantidade limitada ou nula de equipamentos para poder fazer uma avaliação primária da vítima e para o caso de ser necessária alguma intervenção até a chegada dos serviços competentes de emergência (PORTUGAL, 2009). Isso corrobora com a aprovação do PLC nº 17/2018 do Governo Brasileiro, sobre a importância da cultura de prevenção de acidentes dentro das instituições de ensino, ainda que no Brasil estivesse começando pelos níveis básicos da educação e não de forma tão abrangente como em Portugal.

Voltando para o contexto brasileiro, a NR nº 7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), diz em seu artigo 7.5.1 que:

Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida; manter esse material guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim. (BRASIL, 2013),

portanto, ainda que uma organização, devido à atividade ou números de trabalhadores não se enquadre naquelas que obrigatoriamente devam possuir o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT, regido pela NR nº 4) ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA, regida pela NR nº 5), deverão

haver trabalhadores treinados para, ao menos, prestar o mínimo de ações de primeiros socorros (BRASIL, 2011; 2016).

Já com relação à Prevenção e Combate a Incêndios, a NR nº 23 carece de maiores especificações com relação a treinamento dos trabalhadores, porém a última revisão da Norma Brasileira (NBR) 14.276/2020 trata com mais afinco a questão da brigada de incêndio, especificando os padrões da atividade, desde sua denominação até o dimensionamento da equipe e especificação de sua área de atuação. Pela NBR 14.276/2020, o dimensionamento do número mínimo de brigadistas para atendimento é feito de acordo com o grau de risco da edificação, cuja definição é obtida através da tabela B1 da NBR 15.219/2019 ou pela equação do Anexo C da NBR 14.276/2020 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2020). Em nível estadual possuímos a Resolução Técnica do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul nº 15 – Parte 01, para realizar o dimensionamento da brigada de incêndio, que leva em consideração o tipo de ocupação da edificação, o grau de risco da atividade, a população fixa, a altura da edificação e a área total construída da planta (RIO GRANDE DO SUL, 2022). Com relação ao grau de risco da instituição, é a Resolução Técnica do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul nº 05 – Parte 3.1, que trata do Processo de Segurança Contra Incêndio: Plano Simplificado de Prevenção e Proteção Contra Incêndio – PSPCI (RIO GRANDE DO SUL, 2016). Ainda tratando da prevenção e combate a incêndios no nível estadual, o Governo do Estado do Rio Grande do Sul, em decorrência da tragédia ocorrida na Boate Kiss em janeiro de 2013, baixou o Decreto Estadual nº 51.803/2014, que regulamentou a Lei Complementar nº 14.376/2013, e alterações, e que estabeleceu normas sobre segurança, prevenção e proteção contra incêndio nas edificações e áreas de risco de incêndio no estado. Conforme o artigo 3º, o decreto determina “a classificação das edificações e áreas de risco de incêndio quanto à ocupação/uso, área construída, altura, carga de incêndio e capacidade de lotação, bem como as medidas de segurança a serem instaladas [...]” (RIO GRANDE DO SUL, 2014). De acordo com os anexos do decreto, as medidas de segurança assinaladas com um “x” deverão ser obrigatoriamente instaladas e/ou cumpridas, sendo observadas as ressalvas feitas nas notas logo abaixo do documento. Além disso, de acordo com a classificação da edificação ou área de risco, devem ser observados outros parâmetros estabelecidos pelas Resoluções Técnicas do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul (RTCBMRS). Cabe ressaltar que as medidas de segurança exigidas pelo Decreto Estadual nº 51.803/2014 têm legalidade apenas para as edificações ou áreas de risco novas, ou seja, que foram construídas após 10 de setembro de 2014, data em que o decreto entrou em vigor (RIO GRANDE DO SUL, 2014). As edificações existentes antes desta data devem seguir as exigências da RTCBMRS nº 05 - Parte 07/2020, que trata do Processo de Segurança Contra Incêndio para edificações e áreas de risco de incêndio existentes e edificações e áreas de risco de incêndio licenciadas pela Lei Complementar nº 14.376/2013, conforme Lei Complementar nº 14.376, de 26 de dezembro de 2013, e suas alterações, e Decreto Estadual nº 51.803, de 10 de setembro de 2014, e suas alterações (RIO GRANDE DO SUL, 2020).

Com tantas normas, leis, diretrizes, entre outras, para que as empresas se enquadrem e possam garantir a integridade dos trabalhadores, se torna imprescindível, para que tudo isto seja colocado em prática, o preparo daqueles que são o foco de toda esta proteção, os trabalhadores, então veremos a seguir os pontos cruciais de um treinamento.



## Treinamento

Segundo Milkovich e Boudreau (2000), o treinamento é apenas uma parte do processo de desenvolvimento dos trabalhadores, para que se atinja a aptidão necessária para seus papéis funcionais. Para eles, o treinamento é uma forma de ajustar as características pessoais de cada trabalhador ao que é exigido pelo cargo em que está. De acordo com Marcondes (2008), o treinamento é uma espécie de preparo para que um indivíduo possa executar determinada tarefa que jamais fez, sem precisar do auxílio ou da presença de quem o preparou. Para Miranda (2016), o objetivo principal dos treinamentos nas organizações é promover o aperfeiçoamento contínuo, de forma que o conhecimento adquirido esteja alinhado com os objetivos culturais, econômicos e sociais próprios, para que os resultados almejados pela organização sejam alcançados. Anjos (2018) destaca que o treinamento não tem somente um papel fundamental para o desenvolvimento do indivíduo na organização, mas também em sua vida pessoal, pois pode levar a uma transformação no pensar e agir e fazer com que esse indivíduo, através da compreensão, tenha uma visão ampliada da organização e auxiliando nas tomadas de decisão e processos de criação e inovação.

Pensando que as organizações são formadas por pessoas e que estas carregam consigo diferenças culturais, sociais, de formação, de cargos, etc., o diagnóstico de treinamento, também conhecido como Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT), deve ser analisado e estruturado de forma minuciosa, de acordo com os objetivos da organização em conjunto com as particularidades dos recursos humanos e estruturais disponíveis. Moraes (2002) reforça que a determinação das necessidades de treinamento vai além das questões organizacionais, pois podem ter influência de fatores externos, tais como avanços tecnológicos, desenvolvimento econômico, mudança nas legislações, entre outros. De acordo com Castro e Borges-Andrade (2004), o LNT, por ser a primeira etapa do processo de treinamento em si, permite verificar as prioridades que devem ser abordadas e receberem o devido investimento em treinamentos. O LNT pode “fornecer subsídios para a tomada de decisões sobre o programa de treinamento; contribuir para o avanço científico acerca do treinamento e de sua eficácia; aumentar a visibilidade e a credibilidade do sistema de treinamento” (CASTRO; BORGES- ANDRADE, 2004, p. 98). O LNT pode se basear a partir de uma análise de o que os trabalhadores sabem fazer, o que realmente fazem ou ainda o que eles deveriam fazer, assim como estes mesmos parâmetros devem ser analisados através da atuação da organização como um todo (MORAES, 2002). Segundo Passos (2003), ainda existem muitas outras formas de se fazer o LNT e dentre elas, destaca entrevistas, questionários, avaliações de desempenho, pesquisas de atitude ou de clima, reuniões entre setores, etc. Magalhães e Borges-Andrade (2001) enfatizam que os instrumentos utilizados no LNT devem estar de acordo com a realidade da organização para que a identificação e avaliação destas necessidades sejam as mais assertivas possível.

Para Bitencourt e Alevato (2012), a falta de conhecimento de servidores públicos sobre os princípios básicos da saúde e segurança do trabalho pode ser uma barreira para o desenvolvimento de ações preventivas relacionadas às doenças e acidentes de trabalho, bem como para a formação da consciência preventiva destes servidores. Sabe-se que este pensamento se aplica a todo e qualquer trabalhador ativo, seja ele da iniciativa pública ou privada e também independente dos setores da economia, o que inclui o setor educacional.

Existem diversos métodos que podem ser utilizados para disponibilizar os conhecimentos básicos aos trabalhadores, porém “faz-se necessário o interesse e também a conscientização dos Gestores das IES para que procedimentos práticos em relação às urgências ou emergências ocorridas em sala de aula possam ser colocados em prática” (SILVA; KAWAMOTO JÚNIOR, 2016, p. 32).

De acordo com Oliveira Júnior, Silva Júnior e Toledo (2013, p. 40), “um atendimento de emergência mal feito pode comprometer ainda mais a saúde da vítima [...]. Para que se possa prestar um socorro de emergência correto e eficiente, é necessário que se dominem as técnicas de primeiros socorros”. Além da falta de preparo individual dos trabalhadores, podemos ter situações onde cada indivíduo tem a sua visão de como deve agir numa emergência. Segundo Siegel et al (2007), citados por Paiva e Oliveira (2011, p. 708), “programas que visem educação em serviço devem ser incentivados, desenvolvidos e implementados com a finalidade de reduzir as diferenças individuais de conhecimento entre a equipe de saúde”. Mesmo tratando-se de um setor da economia diferente do estudado por esta pesquisa, podemos trazer para a realidade das instituições de ensino os mesmos conceitos, de que uma equipe que possua conhecimento homogêneo em situações de emergência, mesmo com diferentes níveis de formação ou diferentes cargos, será muito mais eficaz e eficiente na prestação dos primeiros socorros ou na evacuação da edificação em caso de sinistros.

### 3 MÉTODO

Quanto à finalidade/natureza, este estudo classificou-se como uma pesquisa aplicada, pois esperava-se que com os resultados obtidos e soluções propostas, fosse possível resolver problemas de imediato, além de tratar de questões vistas como importantes para a sociedade. Quanto aos objetivos, tratou-se de uma pesquisa descritiva, em que, segundo Gil (2008), estão inclusas as pesquisas que têm como objetivo verificar opiniões, atitudes e crenças de uma população e estudar as características de um grupo. Ainda pode-se classificar como pesquisa exploratória, pois “são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato” (GIL, 2008, p. 27). Quanto à abordagem do problema, pudemos defini-la como uma pesquisa qualitativa-quantitativa, visto que foram analisados dados de ambos os tipos. Já quanto aos procedimentos, tratou-se de um estudo de caso, pois caracterizou-se por um estudo profundo de apenas um ou então de limitados objetos e que demanda um tempo considerável de análise, pois seu propósito é permitir ao pesquisador a aquisição de conhecimento abrangente e minucioso sobre o objeto estudado (GIL, 2008). “O estudo de caso como uma estratégia de pesquisa [...] é especialmente adequado ao estudo de processos” (ROESCH, 2005, p. 201), que engloba dois dos objetivos desta pesquisa, que eram descrever os procedimentos adotados em situações de emergência-urgência na instituição de ensino superior (IES) e descrever as medidas de segurança e de prevenção de riscos da IES. Tratou-se ainda de um estudo de caso único, pois foi realizado em apenas uma organização, que era uma IES Privada, localizada na cidade de Porto Alegre, RS.

Foi entrevistada a Supervisora Administrativa da IES para a coleta de dados a respeito das medidas de segurança e de prevenção de riscos, de procedimentos adotados em situações de emergência-urgência, da estrutura física da instituição e para a coleta de documentos que pudessem trazer subsídios para esta pesquisa. Foram aplicados

questionários com os trabalhadores da IES, cuja identificação foi feita de acordo com as categorias profissionais: Administrativos, Estagiários, Professores e Terceirizados. No questionário original a categoria Professores era subdividida em “Professores Visitantes”, cujo regime de contratação era através de RPA ou NF e “Professores Contratados”, cujo regime de contratação era a CLT, porém é provável que tenha havido equívoco por parte dos respondentes na hora de marcar a opção em que se enquadraria, então, para fins de análise, optou-se por unificar os professores em uma única categoria.

A população era de 102 pessoas e o cálculo amostral foi realizado no site <https://comentto.com/calculadora-amostral/>, utilizando um erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%, gerando uma amostra mínima de 81 pessoas. A amostra utilizada corresponde a 86 trabalhadores da IES. Com este tamanho de amostra foi possível reduzir o erro amostral de 5% para 4,21%, mantendo o nível de confiança.

A presente pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFRS. A instituição solicitou sigilo com relação à sua identificação e assinou o Termo de Autorização Institucional. A participante entrevistada concordou em participar da pesquisa e assinou duas vias dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os respondentes do questionário não assinaram um TCLE específico, pois esta obrigatoriedade inviabilizaria a coleta de dados. Foi realizado um processo de consentimento livre e esclarecido, no qual o respondente teve acesso a todas as informações necessárias sobre a pesquisa e o seu consentimento em participar da mesma se deu ao responder o próprio questionário, que foi depositado em um envelope, garantindo o sigilo e anonimato do respondente. Caso não quisesse participar da pesquisa, bastava não responder o questionário. Os riscos aos participantes foram de níveis mínimos e poderiam incluir constrangimento e/ou desconforto na ocasião de resposta ao questionário da pesquisa, bem como na ocasião de resposta à entrevista. Não foi detectada nenhuma manifestação destes riscos. Os benefícios aos participantes se dariam pela possibilidade de reflexão sobre o assunto abordado e pela possibilidade de implementação de ações que beneficiariam não só a instituição, mas também seus trabalhadores.

#### 4 RESULTADOS

Nesta seção, será brevemente caracterizada a organização do estudo, serão apresentadas as medidas e procedimentos adotados pela IES coletados na entrevista e na análise documental, a análise sócio demográfica dos trabalhadores, serão identificados os níveis de conhecimento dos trabalhadores da IES e serão apresentadas as propostas baseadas nos objetivos desta pesquisa.

##### Caracterização da Organização

A organização do estudo optou pelo sigilo de seu nome, sendo assim, esta caracterização será superficial, trazendo apenas algumas informações. A IES foi fundada em 2001 em uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. Em 2004 a IES efetivou seu credenciamento junto ao Ministério da Educação (MEC) e obteve a autorização para o primeiro curso de graduação. Em 2010, ofertava seis cursos de graduação no interior e passou a ofertar cursos de Pós-Graduação lato sensu na cidade de Porto Alegre através de

uma unidade conveniada. Em 2014 a IES inaugurou sua nova sede no interior e ampliou a oferta de cursos. Em 2016, a unidade conveniada de Porto Alegre passou a ser um campus da unidade do interior, cujas as novas instalações foram inauguradas no ano de 2017. No momento da pesquisa a IES possuía autorização para ofertar seis cursos de graduação, entre outros cursos de especialização e MBA's no Campus Porto Alegre e contava com instalações físicas cuja área totalizava 5.264m<sup>2</sup>. Ainda conforme dados obtidos na época da pesquisa, a IES possuía 672 alunos matriculados, em todos os níveis de ensino e 102 trabalhadores, abrangendo todas as categorias conforme descrição dos participantes, sendo assim é possível constatar, que a circulação regular na instituição se aproximava de 800 pessoas nos três turnos.

### Descrição de Medidas e Procedimentos

Na entrevista realizada com a Supervisora Administrativa da IES foi informado que desde a inauguração da unidade em Porto Alegre, não ocorreram acidentes de trabalho e que, caso ocorressem, além dos registros obrigatórios pela legislação trabalhista, a empresa adotaria o procedimento de comunicação do acidente para a matriz e também para a empresa de consultoria terceirizada responsável pelos trâmites relacionados a SST. Com relação a acidentes com terceiros, informou que ocorrem incidentes ligados diretamente a estas pessoas e não algo ligado à infraestrutura da instituição. Relatou que os incidentes que ocorrem normalmente são mal-estar, hipotensão, etc., e que estas situações costumam ocorrer com maior frequência em períodos de provas do semestre, devido muito provavelmente ao estresse. Sobre os procedimentos relacionados aos equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamentos de proteção coletiva (EPC), informou que existia o fornecimento para o técnico em manutenção e para os professores e atendentes da clínica odontológica que prestavam serviços através dos alunos da Pós-Graduação da área da Odontologia. Os EPI viriam da matriz com formulário assinado pela unidade e pelo trabalhador e, este registro retornava para arquivamento. Informou que não existia nenhum treinamento de como o trabalhador deveria utilizar e/ou conservar o EPI e que o controle da utilização era feito pelo gestor imediato. Já com relação aos EPC's, a instituição possuía faixas de sinalização, pisos antiderrapantes, equipamentos de combate a incêndio, normas de acessibilidade implantadas e toda a sinalética dos ambientes. Informou que seguiam o regulamento do MEC e do Corpo de Bombeiros para a adequação necessária à certificação da instituição e liberação do PPCI. Todas estas questões eram controladas pelo Departamento de Infraestrutura da própria unidade.

A entrevistada foi questionada se existia planejamento para a criação da CIPA, pois a quantidade de trabalhadores não gerava obrigatoriedade da existência da comissão. Informou que eles possuíam um representante de CIPA e que quando existia alguma campanha na matriz, este era o responsável por trazer para a unidade e também quando ocorria a Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (SIPAT) na matriz, eram feitas algumas ações conjuntas. Informou que a IES possuía a contratação de uma empresa terceirizada de atendimento médico de emergência para acidentes ou incidentes e que qualquer pessoa na instituição poderia acioná-la através do telefone de contato exposto nas áreas comuns. Apesar disto, geralmente os professores ou frequentadores costumavam chamar algum trabalhador administrativo para que este acionasse a empresa. A instituição não possuía até o momento da entrevista qualquer tipo de treinamento ou

orientação para os trabalhadores admitidos ou para aqueles que já eram contratados há algum tempo sobre os riscos dos ambientes, como proceder em situações de emergência-urgência, etc.

Questionada sobre como funcionava a atuação da empresa terceirizada de consultoria em SST, informou que era realizada uma visita anual, em que, através de uma vistoria especializada, era feita atualização das análises de riscos, medição acústica dos ambientes, análise e atualização do plano de cargos e salários, análise e atualização dos níveis de insalubridade e periculosidade, etc. Apesar da existência da análise dos riscos dos ambientes e atividades, não possuíam mapas de risco para consulta ou expostos. Após a entrevista, foram disponibilizados alguns mapas de risco que foram elaborados pela equipe do SESMT da matriz e percebeu-se que faltavam mapas de alguns locais, que o número de trabalhadores aumentou de 102 (dezembro/2018) para 122 (maio/2019) e que os mapas apresentavam todos os riscos descritos na NR nº 9 e não apenas os efetivamente existentes nos ambientes da IES.

Ao questionar a entrevistada sobre um ponto de vista pessoal, acreditava que por possuírem a contratação de uma empresa de atendimento médico de emergência, os trabalhadores se sentiam mais tranquilos e também devido a cerca de uma semana antes da entrevista, uma parte dos trabalhadores ter participado de um treinamento com o Corpo de Bombeiros. Já em contrapartida com relação aos professores, ela não conseguiu ter uma visão mais clara sobre se eles saberiam o que fazer nestas situações ou não, opinião inclusive baseada no fato de que normalmente quando ocorrem incidentes, os professores costumam recorrer aos trabalhadores administrativos para efetuarem os procedimentos necessários.

Com relação às documentações exigidas pela legislação, a IES não possuía PPRA implantado até o momento da entrevista e o PPCI estava em finalização. O PPCI estava em análise há três anos, mesmo tempo em que o prédio da IES começou a passar pelas reformas para receber a unidade. A IES encontrou muitas dificuldades tanto para conseguir atendimento do Corpo de Bombeiros quanto em questões técnicas, visto que o prédio foi construído antes da nova legislação do PPCI e ainda era um tanto confuso o que realmente deve ser adequado à nova lei ou o que não era necessário adequar devido à construção ser anterior. A falta do PPCI também levou a instituição a funcionar com Alvará provisório, pois o definitivo somente era concedido após o cumprimento de diversas documentações. Como o PPCI estava sendo elaborado já focando na nova legislação, ele estaria atualizado quando fosse aprovado. Ao ser questionada se a IES possuía um Plano de Emergência, informou que sim, porém como sua elaboração era recente, feita entre novembro e dezembro de 2018, a documentação ainda não estava disponível para consulta e nem exposta na unidade. Os trabalhadores não recebiam orientação sobre procedimentos relacionados à evacuação da edificação e nem sobre o plano de emergência, apenas aqueles que participaram do treinamento com Corpo de Bombeiros adquiriram algum conhecimento sobre evacuação de modo geral.

Foi feito um *checklist* com relação às medidas de segurança contra incêndio de acordo com o Decreto Estadual nº 51.803/2014 e com a classificação em que a edificação da IES se enquadraria, caso fosse uma construção executada após esta legislação. Foi possível analisar que, apesar de diversos itens não serem obrigatórios pela legislação anterior, a IES contava com essa estrutura atualizada. O item “Acesso de Viatura na Edificação” foi considerado que a IES não possuía, pois seria necessário fazerem ajustes

na altura do pórtico de entrada principal, pois não permitia a passagem dos caminhões do Corpo de Bombeiros. Outros três itens eram atendidos parcialmente: a “Segurança Estrutural contra Incêndio” e o “Controle de Materiais de Acabamento” devido a edificação ter sido construída há muito tempo e com materiais que poderiam não se adequar. Já o item “Brigada de Incêndio” também era atendido parcialmente, pois não possuíam oficialmente uma brigada instituída, porém, grande parte dos trabalhadores administrativos participou de treinamento com o Corpo de Bombeiros, como um dos requisitos para obtenção do PPCI. Pela legislação estadual atual, para realizar o dimensionamento da brigada de incêndio, deve-se levar em consideração o tipo de ocupação da edificação, o grau de risco da atividade, a população fixa, a altura da edificação e a área total construída da planta. A IES que possuía área total construída de 5.264m<sup>2</sup>, já se enquadraria na Tabela 2 do Anexo A da Resolução Técnica do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul nº 15 – Parte 01, que trata da composição mínima da brigada de incêndio para edificações e áreas de risco de incêndio com área total construída maior que 750m<sup>2</sup> ou altura superior a 12m (RIO GRANDE DO SUL, 2022). Com relação ao grau de risco da instituição, é necessário consultar a Tabela 18 do Anexo G da Resolução Técnica do Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul nº 05 – Parte 3.1, que trata do Processo de Segurança Contra Incêndio: Plano Simplificado de Prevenção e Proteção Contra Incêndio – PSPCI. A instituição se enquadra na categoria E1 – Educação Superior: Graduação e Pós-Graduação, sendo considerada uma edificação de grau de risco baixo (RIO GRANDE DO SUL, 2016). De posse das informações de ambas Resoluções Técnicas é possível aplicar a fórmula matemática existente, que define o número mínimo de brigadistas na instituição em 9 pessoas.

#### Dados Sócio Demográficos e Nível de Conhecimento dos Trabalhadores

Analisando os dados coletados, os professores eram a maioria, representando 76,74% e a maioria dos trabalhadores em geral, possuía entre 1 e 3 anos de atuação na empresa. O nível de formação foi considerado alto, pois a maioria possuía pós-graduação, dado que poderia ter ligação com o fato de que a maioria era professor e com relação à faixa etária a maioria possuía entre 30 e 49 anos, representando 82,56%. A grande maioria dos trabalhadores dizia possuir conhecimentos sobre situações de emergência-urgência, representando um percentual de 94,19%. Quando questionados sobre onde teriam adquirido estes conhecimentos, foi possível identificar uma divergência de informações. Em entrevista com a Supervisora Administrativa foi informado que apenas alguns receberam treinamento de brigadistas, e ainda afirmou que não houve nenhuma outra oportunidade de treinamentos ou ações relacionadas a situações de emergência-urgência anteriormente. Já uma parcela significativa de trabalhadores, 54,32%, informou que adquiriu os conhecimentos na IES. Verificou-se também que uma parcela considerável não respondeu a esta questão, 20,99%, o que poderia indicar ter adquirido o conhecimento em local ou oportunidade diferente das opções apresentadas. Sobre situações específicas, mais da metade dos trabalhadores (pelo menos 53,49% dos respondentes) possuíam conhecimentos sobre as situações apresentadas. Poderíamos considerar então que o nível de conhecimento dos trabalhadores sobre situação de emergência-urgência era regular.

Também foi possível verificar divergência de informações com relação à afirmação “Conheço o plano de emergência da instituição”, já que a Supervisora Administrativa afirmou que o Plano de Emergência ainda estava em processo de

elaboração/validação e que este documento ainda não estaria disponível aos trabalhadores. Já corroborando com a entrevista, onde foi afirmado não terem ocorridos acidentes de trabalho na IES, 83,72% dos trabalhadores discordaram (discordo/discordo totalmente) quando questionados se já haviam sofrido algum acidente de trabalho na IES. Dos 16,28% restantes, 2,33% não responderam à questão e 13,95% concordaram ou concordaram totalmente que já sofreram um acidente de trabalho na IES. Devido a este percentual ser pouco significativo em vista dos discordantes e da entrevista concedida, acredita-se que possa ter havido algum tipo de equívoco no momento do preenchimento do questionário ou o acidente ocorrido não foi reportado à IES.

Realizando uma segunda análise dos resultados, agrupando as respostas discordo com discordo totalmente e concordo com concordo totalmente, foi possível considerar que os trabalhadores possuíam um nível de conhecimento sobre situações de emergência-urgência entre bom e ótimo.

Questionados se já passaram por ou presenciaram situações de emergência-urgência em sua vida de maneira geral e não apenas no ambiente de trabalho, 71 trabalhadores responderam que não, representando 82,56%. Para os poucos respondentes que já passaram por ou presenciaram alguma situação, foi-lhes questionado quais os tipos.

Tabela 1 – Qual tipo de situação de emergência/urgência você passou/presenciou?\*

	Sim		Não		TOTAL
	F	%	F	%	%
Acidente de Trabalho	8	57,14%	6	42,86%	100,00%
Asfixia/Engasgo/Reação Alérgica	1	7,14%	13	92,86%	100,00%
Desmaio/Convulsão	5	35,71%	9	64,29%	100,00%
Corte/Perfuração	1	7,14%	13	92,86%	100,00%
Acidente Vascular Cerebral	1	7,14%	13	92,86%	100,00%
Choque Elétrico	1	7,14%	13	92,86%	100,00%
Acidente de Trânsito	3	21,43%	11	78,57%	100,00%
Enchente	1	7,14%	13	92,86%	100,00%

Fonte: elaborado pelas autoras. \* Considerando 14 respondentes.

Apesar de terem sido poucos respondentes perante o número total desta pesquisa que já sofreram ou presenciaram um acidente de trabalho, sugeriu-se que era uma das situações de emergência-urgência mais comuns no dia a dia das pessoas.

Ao analisar os dados das questões referentes ao nível de conhecimento dos trabalhadores com relação a situações de emergência-urgência e também ao confrontá-las com informações advindas da entrevista realizada, foi possível perceber mais divergências de informações. Ao fazer uma revisão dos resultados, encontrou-se outra divergência para a afirmação “Já tive que prestar primeiros socorros”, 88,37% dos respondentes concordaram ou concordaram totalmente, porém, ao responderem à questão “Você já passou por/presenciou uma situação de emergência/urgência em sua vida? ”, 82,56% disse que não havia passado por ou presenciado uma situação destas. Pode-se presumir que, se a pessoa já teve que prestar primeiros socorros, então ela também já passou por ou presenciou uma situação de emergência-urgência. Estas divergências podem ter sido originadas devido à aplicação do questionário ter sido feita sem a presença

da pesquisadora, assim podem ter se equivocado em alguma resposta fornecida por desconhecimento ou mesmo por acidente ter sido assinalada a resposta supostamente errada.

Apesar de não receberem treinamento adequado, os trabalhadores possuíam um bom nível de conhecimento das rotas de fuga, localização de extintores, EPC's, etc, o que corrobora com o apurado nesta pesquisa. Tratando de treinamentos voltados à SST, ao analisar outras pesquisas, foi possível afirmar que, assim como na IES estudada, em outros tipos de ambientes educacionais estes treinamentos também não existem ou são ineficazes, mostrando a resistência das organizações com relação à importância deste tema, mesmo com a crescente exposição de fatos ligados a situações de emergência-urgência que podem ocorrer nos ambientes corporativos.

## 5 PROPOSTAS

Nesta seção serão apresentadas as cinco propostas que foram elaboradas a partir dos dados coletados e analisados anteriormente, além das justificativas para cada uma delas.

Quadro 1 – Propostas para a IES e justificativas

Proposta		Justificativa
1	Efetivar a implantação do Plano de Emergência da instituição	- Passados pelo menos 2 meses de sua finalização, o documento ainda não está disponível na unidade em Porto Alegre; - Divulgar o plano para os trabalhadores e frequentadores da IES a fim de disseminar o conhecimento de informações importantes caso ocorram situações de emergência-urgência.
2	Elaborar os mapas de risco faltantes, ajustar o layout e informações dos mapas existentes e validar junto a empresa de consultoria em SST terceirizada	- A IES não possui mapas de risco para todas as áreas; - Para divulgar os mapas de risco em locais visíveis a todos os frequentadores e de fácil entendimento a todos que circulam na IES; - Para corroborar com as vistorias realizadas pela empresa de consultoria em SST terceirizada que realizou vistorias especializadas nos riscos.
3	Oficializar o grupo denominado “Brigadistas” da instituição	- Trabalhadores receberam treinamento do Corpo de Bombeiros como pré-requisito para a liberação do PPCI, porém não se oficializou este grupo; - Para que este grupo capitaneie treinamentos e ações sobre saúde e segurança do trabalho.
4	Treinamento sobre a IES e procedimentos adotados em situações de emergência-urgência na integração de novos trabalhadores (de todas as categorias)	- Divergências de respostas sobre ter conhecimento ou não dos procedimentos adotados pela IES em situações de emergência-urgência; - Padronizar as ações em situações de emergência-urgência; - Disseminar o conhecimento sobre situações de emergência-urgência.
5	Incentivar a organização de ações sobre saúde e segurança do trabalho por parte dos alunos da instituição	- Envolver os alunos disseminando o conhecimento sobre saúde e segurança do trabalho e situações de emergência-urgência devido ao alto número de frequentadores na instituição; - Existência de cursos nas áreas da saúde e engenharia/arquitetura com aulas práticas que inspiram cuidados para evitar acidentes.



Fonte: elaborado pelas autoras.

Sugeriu-se que o plano de emergência fosse disponibilizado aos trabalhadores o mais brevemente possível, devido a sua considerável importância caso ocorressem situações de emergência-urgência e também fosse divulgado em destaque nos canais de comunicação interna, de forma a incentivar que os trabalhadores tivessem conhecimento do documento. Sugeriu-se ainda disponibilizar as rotas de fuga constantes no plano de emergência, nos murais ou em locais de fácil visualização, para que qualquer frequentador pudesse conhecer, se orientar e/ou orientar outras pessoas caso fosse necessária uma evacuação na IES.

Conforme a entrevistada, não existiam mapas de risco para todas as áreas, apenas para o andar térreo do prédio B e para o segundo andar dos prédios A e B, que compreendiam algumas salas de aula, laboratórios de informática, laboratórios de anatomia, laboratórios multiuso, clínica odontológica, área de *lockers* (Armários), auditório e arquibancada. Neste caso, ainda faltariam mapas de risco para o andar térreo do prédio A, onde ficavam parte dos trabalhadores administrativos, a área de atendimento aos alunos, a biblioteca, a sala dos professores, a cantina e uma área de convivência, além dos mapas de risco de ambos os prédios para o terceiro e quarto andares. Além de não possuir todos os mapas de risco que seriam ideais, os existentes foram elaborados de forma que as informações não são claras, principalmente para leigos. A legenda por meio de círculos, que trazia a informação se o risco era pequeno, médio ou grande, deveria possuir maior diferenciação quanto ao tamanho destes círculos, pois para pessoas com a visão deficitária, poderia ser difícil diferenciar, já que eram muito parecidos e poderiam distorcer na impressão dos mapas. Os riscos descritos na legenda “Definição dos Agentes”, também poderiam ser ajustados, constando apenas os riscos físicos, químicos e biológicos que realmente existiam na área indicada pelo mapa e não todos os riscos existentes, que eram descritos na NR nº 9, além de informar o mês e ano de elaboração dos mapas e que fossem validados pela empresa de consultoria terceirizada em SST, pois conforme a entrevistada, esta empresa realizava uma vistoria especializada para atualização das análises de riscos, medição acústica dos ambientes, análise e atualização dos níveis de insalubridade e periculosidade, entre outras atividades. Sugeriu-se então que fossem elaborados os mapas de risco para as áreas que não possuíam, que estes fossem afixados em locais de fácil visualização para qualquer pessoa que circulava na instituição, que fossem feitas adequações no padrão das informações constantes nos mapas já elaborados e que após a finalização fossem validados pela empresa de consultoria em SST terceirizada que realiza as vistorias especializadas na IES.

Na ocasião de entrevista também foi obtida a informação de que alguns trabalhadores receberem treinamento da Resolução Técnica 14 - Treinamento de Prevenção e Combate a Incêndio, ministrado pelo Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Sul, como pré-requisito para obtenção do PPCI da IES. Neste treinamento foram abordados tópicos de prevenção e combate a incêndio, operação de extintores, primeiros socorros e evacuação. Como a IES não possuía uma CIPA constituída e por dois terços dos trabalhadores administrativos terem participado deste treinamento, sugeriu-se que estes trabalhadores treinados constituíssem a equipe de Brigadistas da IES, oficializando esta equipe perante os demais trabalhadores. Além de fazer o registro documental desta oficialização, era interessante que os integrantes desta equipe fossem identificados para os demais trabalhadores e frequentadores da IES de uma maneira prática e visual, como,

por exemplo, através de *bottons* presos ao crachá de identificação ou à roupa, fazendo uma espécie de painel a ser fixado em local de fácil visualização com as fotos e nomes dos integrantes da equipe ou ainda utilizando algum mural já disponível na IES, fixando apenas as fotos e nomes dos integrantes da equipe de Brigadistas. Sugeriu-se ainda que, os Brigadistas fossem os responsáveis por capitanear treinamentos e/ou ações relacionadas a prevenção e combate a incêndio, primeiros socorros, evacuações e saúde e segurança do trabalho de maneira geral. Como a IES já possuía um representante de CIPA, que trazia as ações de SST que ocorriam na matriz para a unidade em Porto Alegre, este representante poderia se aliar aos Brigadistas para fortalecer as ações na unidade, mantendo uma regularidade e independência da matriz, adaptando a realidade da mesma.

Conforme os relatos acerca das medidas e procedimentos adotados pela instituição no que tange à SST e às situações de emergência-urgência, a IES não possuía um treinamento para que os trabalhadores soubessem como agir nestas situações. Além disto, a ausência de padronização de como agir nestas situações poderia acarretar mais danos às vítimas, além de aumentar o tempo de socorro e/ou evacuação da edificação. Destaca-se ainda a responsabilidade social da instituição com a disseminação do conhecimento para além dos cursos ofertados, promovendo o desenvolvimento de seus trabalhadores. Do ponto de vista gerencial, ter trabalhadores que saibam agir nestas situações e que conheçam as medidas e procedimentos adotados, pode auxiliar na redução dos níveis de absenteísmo e afastamentos, além de prevenir possíveis processos judiciais movidos por terceiros, por ocasião de negligência e/ou imperícia em acidentes que ocorram nas dependências da IES. Desta forma, foi proposta aplicação de um treinamento a ser ministrado na ocasião do ingresso de novos trabalhadores na IES, independente de sua categoria (Administrativos, Professores, Estagiários e Terceirizados). Este treinamento abrangia temas como:

- Reconhecimento da estrutura da IES através de uma visita guiada;
- Apresentação das Rotas de Fuga e do Plano de Emergência;
- Informação sobre as medidas e procedimentos adotados pela IES em situações de emergência-urgência;
- Apresentação da empresa contratada para atendimentos médicos de emergência-urgência e como acioná-la;
- Etc.

Sugeriu-se, ainda, que fossem elaborados *folders* ou panfletos com as informações de maior relevância, para entrega ao final do treinamento ministrado. Outras sugestões de meios de divulgação destas informações foram nos canais de comunicação interna, onde seria direcionado apenas aos trabalhadores e/ou a fixação de cartazes em murais espalhados pela IES, abrangendo também os frequentadores em geral.

Como última proposta, o incentivo à organização de ações de SST pelos alunos da IES, principalmente aqueles dos cursos da área da saúde e da engenharia/arquitetura, pois participavam de aulas práticas e estágios curriculares obrigatórios, ficando expostos a estas situações constantemente. Além dos riscos aos quais estavam expostos nas aulas e no dia a dia de suas profissões, a disseminação destas ações por parte deles também contribui com a organização do ponto de vista gerencial, uma vez que a equipe da IES é pequena perante o número de frequentadores diários, possibilitando menor tempo de ação

caso fosse necessário agirem, além de possibilitar o auxílio a outras pessoas que não possuíssem estes conhecimentos.

É importante salientar que todas as propostas apresentadas visavam auxiliar a instituição na implementação de ações de SST cujos custos não tivessem grande impacto no negócio e que proporcionassem melhorias no gerenciamento destas ações, promovendo não somente a responsabilidade social e o desenvolvimento do negócio em si, mas também o desenvolvimento de seus trabalhadores. Ter trabalhadores treinados é importante para qualquer empresa, podendo inclusive contribuir para a sobrevivência destas organizações.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi desenvolvida através de duas etapas, uma teórica e outra prática. Na primeira etapa, procurou-se referências bibliográficas que trouxessem informações relacionadas ao gerenciamento da saúde e segurança do trabalho nas organizações, legislações sobre saúde e segurança do trabalho no Brasil e em outros países, situações de emergência-urgência, legislações sobre prevenção e combate a incêndios e treinamento. Através da análise destas referências foi possível perceber que existem diversas regulamentações no Brasil a respeito da SST, porém as mesmas ainda não abrangem todas as organizações e muitas vezes carecem de maiores detalhes e instruções para sua efetiva implantação, além das próprias organizações ainda estarem em processo de desmistificação com relação a importância da SST. Já na segunda etapa, foi elaborada e aplicada a parte prática da pesquisa, através de entrevista, análise documental e aplicação de questionário com os trabalhadores.

Os objetivos propostos foram atingidos, uma vez que foi possível descrever as medidas de segurança e de prevenção de riscos, além dos procedimentos adotados pela instituição em situações de emergência-urgência, a partir da entrevista realizada com a Supervisora Administrativa e da análise de documentos fornecidos. Também foi possível identificar o nível de conhecimento dos trabalhadores da instituição sobre situações de emergência-urgência através de análises estatísticas de frequência utilizando os dados obtidos com a aplicação do questionário. De posse dos dados coletados e das análises realizadas, foi possível propor um roteiro de treinamento de integração para os trabalhadores da instituição independente de sua categoria. É importante destacar que, conforme Bitencourt e Alevato (2012), a falta de conhecimento dos trabalhadores sobre os princípios básicos da SST pode se tornar um obstáculo para o desenvolvimento de ações preventivas relacionadas às doenças e acidentes de trabalho, bem como para a formação da consciência preventiva destes trabalhadores.

Além do treinamento, pensando em um ponto de vista documental, foram propostas a efetiva implantação e divulgação do Plano de Emergência e a complementação e ajustes de informação nos mapas de risco da IES. Ainda foram propostas a oficialização da Brigada de Incêndio e a devida identificação dos membros, bem como o envolvimento dos alunos da IES, principalmente das áreas da saúde, engenharia e arquitetura, em ações que promovam a saúde e segurança do trabalho. Era necessário que os gestores das IES tivessem interesse e se conscientizassem da importância relacionada aos procedimentos práticos em situações de emergência-

urgência que pudessem ocorrer em sala de aula (SILVA E KAWAMOTO JÚNIOR, 2016). Neste contexto, era também importante que os Gestores das IES envolvessem não somente os trabalhadores, mas também os alunos, pois quanto mais pessoas no local soubessem como agir, poderiam significar mais vidas sendo salvas em situações de emergência-urgência. Proporcionando este envolvimento, a IES estaria colocando em prática a sua responsabilidade social ao disseminar não somente o conhecimento proposto pelos cursos oferecidos, mas também um conhecimento que todas as pessoas deveriam possuir, independente de raça, classe, profissão, etc. As propostas apresentadas poderiam requerer destinação de recursos financeiros ou não, sendo que aquelas que não necessitavam destes recursos, poderiam ser imediatamente implantadas.

Assim como outras pesquisas esta também teve limitações. Por ser um estudo de caso, os resultados apresentados faziam jus apenas à instituição estudada, não podendo generalizar que outras instituições, atuando no mesmo segmento, obteriam os mesmos dados. A análise dos dados obtidos através da aplicação dos questionários contou com divergências de informações que poderiam ser atribuídas ao fato de que a pesquisadora não acompanhou os respondentes no momento do preenchimento do instrumento, considerando que possam ter ocorridos erros nas respostas por desconhecimento ou dúvidas que não puderam ser sanadas na ocasião. No momento da etapa teórica, foram encontradas poucas pesquisas e/ou apenas com algumas características parecidas com as que esta possui, desta forma, sugere-se a realização de outros estudos com esta temática em outras IES e até mesmo em organizações de segmentos diversos, visto que, a cada dia que passa, a saúde e segurança do trabalho é de extrema importância e se torna um ponto crucial para a sobrevivência das organizações.

## REFERÊNCIAS

ANJOS, Kleber Rodrigo dos et al. Um estudo de caso sobre o treinamento e desenvolvimento uma instituição de ensino superior. In: XVIII COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTIÓN UNIVERSITARIA, 2018. **Anais eletrônicos**. Loja/Equador: Universidad Técnica Particular de Loja, 2018. Disponível em: <[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190720/102\\_00176.pdf](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190720/102_00176.pdf)>. Acesso em 29 out. 2018.

ARAÚJO, Luis César Gonçalves de. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14276: brigada de incêndio e emergência - requisitos e procedimentos**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://www.studocu.com/pt-br/document/universidade-tecnologica-federal-do-parana/seguranca-no-trabalho/nbr-14276-2020-treinamento-em-brigada-de-incendio/20304150>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BITENCOURT, Celso Lima; ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. Segurança e saúde ocupacional: o caso de uma instituição federal de ensino superior do Rio de Janeiro. In: VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T12\\_0493\\_2758.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T12_0493_2758.pdf)>. Acesso em: 14 out. 2018.

BRASIL. **NR 4:** Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. 2016. Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

BRASIL. **NR 5:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. 2011. Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

BRASIL. **NR 7:** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. 2013. Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>>. Acesso em: 28 de out. 2018.

BRASIL. **NR 9:** Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. 2019. Disponível em:

<<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. **NR 23:** Proteção Contra Incêndios. 2011. Disponível em:

<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR23.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Cartilha do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho**. 2014, p. 9-10; 48-51. Disponível em:

<<http://sa.previdencia.gov.br/site/2014/08/Cartilha-Plano-Nacional-de-SST.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Segurança e Saúde no Trabalho passa a figurar como o quinto Direito de Todos os Trabalhadores**. 2022. Disponível em:

<<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2022/junho/seguranca-e-saude-no-trabalho-passa-a-figurar-como-o-quinto-direito-de-todos-os-trabalhadores>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.722/2018:** Torna obrigatória a capacitação em noções básicas de primeiros socorros de professores e funcionários de estabelecimentos de ensino públicos e privados de educação básica e de estabelecimentos de recreação infantil. Disponível em:

<<http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=30228750&id=30228770&idBinario=30228784&mime=application/rtf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara nº 17/2018:** Institui a obrigatoriedade de os estabelecimentos de ensino das redes pública e privada voltados à educação infantil e à educação básica e os estabelecimentos de recreação infantil capacitarem profissionais do seu corpo docente ou funcional em noções básicas de primeiros socorros. Disponível em:

<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132751>>. Acesso em: 28 out. 2018.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes:** uma abordagem holística: segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. São Paulo: Atlas, 1999.

CASTRO, Pedro Marcos Roma de; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Identificação das necessidades de capacitação profissional: o caso dos assistentes administrativos da Universidade de Brasília. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 96-108, jan./fev./mar. 2004. Disponível em: < <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V390196.pdf> >. Acesso em: 30 out. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução nº 1.451/1995**: Estabelece estruturas para prestar atendimento nas situações de urgência-emergência, nos Pronto Socorros Públicos e Privados. Disponível em: <<https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/1995/1451>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAGALHÃES, Mônica Lemes; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento. **Estudos de psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 33-50, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v6n1/5331.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2018.

MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro. Desenvolvendo pessoas: do treinamento e desenvolvimento à universidade corporativa. In: GODOY, Arilda Schmidt et al. Organizadoras HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria L. M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Tradução MARCONDES, Reynaldo C. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000, p. 338-339.

MIRANDA, Yram de Olinda Neves. **O uso do sistema de treinamento e desenvolvimento como estratégia corporativa**. 2016, fl. 8, Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais. Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016. Disponível em: <[https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5383/1/DM\\_Yram.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5383/1/DM_Yram.pdf)>. Acesso em 29 out. 2018.

MORAES, Gilson. **Desenvolvimento de um modelo para o levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. 2002, fl. 99. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/83120/223331.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2018.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. **What is First Aid?** Estados Unidos da América, 2017. Disponível em: <<https://www.osha.gov/SLTC/medicalfirstaid/recognition.html>>. Acesso em: 28 out. 2018.

OLIVEIRA, Gisela. Comunicar numa situação de emergência ou de crise. In: **Territorium**, Revista da Associação Portuguesa de Riscos, Prevenção e Segurança, n. 14, p. 114-120, ago. 2007. Disponível em: <<http://impactum-journals.uc.pt/territorium/article/view/3267>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

OLIVEIRA JÚNIOR, Miguel Adilson de; SILVA JÚNIOR, Carlos Jaime da; TOLEDO, Elizandra Maria de. O conhecimento em pronto-socorrismo de professores da rede municipal de ensino do ciclo I de Cruzeiro-SP. Centro Universitário Teresa D'Ávila. **Revista Educação, Cultura e Comunicação**, v. 4, n. 7, jan./jun. 2013, p. 39-48. Disponível em: <<http://www.publicacoes.fatea.br/index.php/eccom/article/viewFile/591/421>>. Acesso em: 09 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 187**: Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho. Genebra, 2006, 8 p. Disponível em: <[http://www.gso.org.br/files/file\\_id266.pdf](http://www.gso.org.br/files/file_id266.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2018.

PAIVA, Maria Henriqueta Rocha Siqueira; OLIVEIRA, Adriana Cristina de. Conhecimento e atitudes de trabalhadores de um serviço público de emergência sobre adoção de precauções padrão. Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix. Universidade Federal de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 64, n. 4, jul./ago. 2011, p. 704-710. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2670/267021463012/v>>. Acesso em: 09 out. 2018.

PASSOS, Andréa Pereira. **Necessidade de treinamento e desenvolvimento de pessoal**. Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro, 2003, p.26. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/ANDREA%20PEREIRA%20PASSOS.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2018.

PORTUGAL. **Organização de Serviços de Saúde do Trabalho**: Requisitos de Organização e Funcionamento - Atividades - Emergência e Primeiros Socorros. Disponível em: <<https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/organizacao-de-servicos-de-saude-do-trabalho/requisitos-de-organizacao-e-funcionamento/atividades/emergencia-e-primeiros-socorros.aspx>>. Acesso em: 28 out. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 14.376/2013**: Estabelece normas sobre Segurança, Prevenção e Proteção contra Incêndios nas edificações e áreas de risco de incêndio no Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lec%20n%C2%BA%2014.376.pdf>>. Acesso em: 21 de nov. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 51.803/2014**: Regulamenta a Lei Complementar nº 14.376, de 26 de dezembro de 2013, e alterações, que estabelece normas sobre segurança, prevenção e proteção contra incêndio nas edificações e áreas de risco de incêndio no Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <[http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid\\_Tipo=TEXTO&Hid\\_TodasNormas=61323&hTexto=&Hid\\_IDNorma=61323](http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=61323&hTexto=&Hid_IDNorma=61323)>. Acesso em: 28 out. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. **Resolução Técnica CBMRS nº 01 – 2022 - Versão Corrigida 03**: Estabelece as diretrizes básicas de segurança contra incêndio no Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://www.bombeiros.rs.gov.br/upload/arquivos/202206/15160907-resolucao-tecnica-cbmrs-n-01-2022-versao-corrigida-03.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **Resolução Técnica CBMRS nº 05 – Parte 3.1/2016**: Estabelece o procedimento administrativo nas edificações regularizadas mediante Plano Simplificado de Prevenção e Proteção Contra Incêndio – PSPCI, conforme Lei

Complementar n.º 14.376, de 26 de dezembro de 2013, e suas alterações, e Decreto Estadual n.º 51.803, de 10 de setembro de 2014, e suas alterações. Disponível em: <<https://admin.bombeiros.rs.gov.br/upload/arquivos/201705/31154502-rtcbmrs-n-05-parte-3-1-2016-pspci-versao-corrigida.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **Resolução Técnica CBMRS nº 05 - Parte 07/2020:** Estabelece o procedimento administrativo nas edificações e áreas de risco de incêndio existentes e edificações e áreas de risco de incêndio licenciadas pela Lei Complementar n.º 14.376/2013, conforme Lei Complementar n.º 14.376, de 26 de dezembro de 2013, e suas alterações, e Decreto Estadual n.º 51.803, de 10 de setembro de 2014, e suas alterações. Disponível em: <<https://admin.bombeiros.rs.gov.br/upload/arquivos/202001/29140409-rtcbmrs-n-05-parte-07-2020-edificacoes-e-areas-de-risco-de-incendio-existentis-e-licenciadas-pela-lc-n-14-376-2013.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2023.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, 336 p.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. Universidade Federal do Rio Grande. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, ano 1, n. 1, jul. 2009. Disponível em: <<https://www.rbhcs.com/rbhcs/article/view/6/pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. **Sistemas de gestão ambiental (ISO 14001) e saúde e segurança ocupacional (OHSAS 18001):** vantagens da implantação integrada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p.10.

SILVA, Renata Lemes; KAWAMOTO JÚNIOR, Luiz Teruo. Método para treinamento de situações de emergências em universidades: conscientização e tecnologia. Universidade de Mogi das Cruzes. **Revista Espacios**, v. 38, n. 14, 2017, p. 21-32. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a17v38n14/a17v38n14p21.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2018.