

PERCEPÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS RESPONSÁVEIS PELA HIGIENE E LIMPEZA DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS: ESTUDO DE CASO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO NORDESTE - IES/NE, PERÍODO MARÇO-ABRIL/1997*

Jorge Aliomar Barreiros Dantas **

Teresinha Maria Trocoli Abdon Dantas ***

RESUMO — *Este trabalho procura dar uma contribuição efetiva para aqueles que estão desenvolvendo atividades, meios e fins, em uma Universidade. Especificamente, pretende possibilitar a promoção e a proteção da Saúde do Trabalhador responsável pela higiene e limpeza das instalações sanitárias de uma Instituição de Ensino Superior do Nordeste (IES/NE), procurando observar as condições de higiene dos sanitários e se as pessoas que a fazem usam os equipamentos de proteção individual, assim como recomendar às autoridades competentes providências para o seu uso. O estudo poderá ser de grande valia para a reflexão das instituições e das empresas envolvidas com esse tipo de serviço, visto que essas devem ter compromisso humano e social com o trabalhador.*

ABSTRACT — *This study intends to contribute effectively with those that develop activities in a University. The specific purpose is to promote and protect the health of the employee who is responsible for the cleaning of the Sanitary installations observing the hygiene conditions of the bathrooms and if the people who keep this hygiene make use of proper protection equipment, as well as issue a warning to the authorities about this matter. This work may be of great value to institutions and firms involved with this kind of service, since they should consider the human and social commitment to the worker.*

* Artigo originalmente apresentado para a disciplina Metodologia do Ensino Superior, ministrado pelo Prof. Luís Dias Rodrigues, no PPGA/UFPB.

** Doutorando em Administração do PPGA/UFPB e Prof. Assistente do Dep.Ciências Sociais Aplicadas.

*** Mestranda em Administração do PPGA/UFPB e Prof.Adjunto do Dep.Saúde.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do estudo consiste em possibilitar a promoção e proteção da Saúde do Trabalhador responsável pela higiene dos sanitários de uma Instituição de Ensino Superior do Nordeste (IES/NE)*. Procurou-se então observar as condições de higiene dos sanitários, verificar o uso, por parte dos trabalhadores encarregados da higiene, de equipamentos de proteção individual, e recomendar às autoridades competentes a garantia desse uso.

Para tanto, enfatizamos o trabalho de “Observação Participante” no que concerne ao processo de coleta de dados que se dá no próprio ambiente de trabalho dos observados, bem como a relação face a face entre observadores e observados (CERVA, JAIME JÚNIOR, 1995: 69). A experiência resulta numa reflexão e análise das diversas situações relatadas, gerando a construção e troca de experiências engrandecedoras e esclarecedoras para uma universidade, uma vez que identificar problemas do ser humano dentro de uma organização constitui a essência maior deste trabalho.

Portanto, o estudo da realidade que se apresenta está centrado no SER HUMANO e na melhoria de suas condições de trabalho, como suporte essencial para a promoção e proteção de sua saúde. Entende-se que o ser humano tem que ser visto, em toda organização, como CIDADÃO, com direitos, deveres, sentimentos e emoções e em constante processo de ação e interação com o meio ambiente, sendo capaz de transformá-lo, independentemente do grau de complexibilidade da função que desempenha.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SAÚDE E SUAS RELAÇÕES COM O AMBIENTE DE TRABALHO

A importância do assunto reside no fato de que as doenças são causadas por fatores ligados ao meio ambiente e, por isso

* O quadro de pessoal da instituição é composto de mais de 15 000 estudantes, mais de 2 000 professores e mais de 4 000 funcionários.

mesmo, são preveníveis. Doenças infecto-contagiosas e parasitárias (infecções respiratórias, infecções urinárias, hepatites, AIDS, verminoses, dermatoses etc.), reações alérgicas, doenças chamadas da modernidade (stress e suas consequências como hipertensão arterial, infarto agudo do miocárdio), doenças mentais, doenças ocupacionais (como os acidentes de trabalho), todas têm inter-relação com o meio ambiente, o qual funciona como um produtor do estímulo à doença. No caso de que tratamos, constituem fatores de risco: fezes, urina, sangue, saliva, produtos químicos, além do impacto desagradável frente às situações de sujeira.

Para ODDONE (1986:17)

o ambiente tem sido causa de morte, doença e incapacidades para um número incalculável de trabalhadores ao longo da história da humanidade. O progresso científico torna possível poupar tantas lutas e sofrimentos, hoje mais do que em nenhum outro período da história, através da previsão dos riscos.

SPINOLA (1994: 191 e 192) ressalta que os dados epidemiológicos existentes demonstram que, de um modo geral, a situação de saúde dos trabalhadores é bastante desfavorável, seja em função das precárias condições gerais de vida e trabalho, seja em decorrência da caótica assistência à saúde.

Segundo esse autor

dois tipos de agravos ou danos à saúde têm sido mais utilizados para se aferir, embora de modo incompleto, o impacto sobre a saúde dos trabalhadores, quais sejam: os acidentes de trabalho e as doenças. Do ponto de vista técnico esses grupos de eventos são por natureza preveníveis em um local de trabalho.

No ambiente observado, os sanitários da Universidade, é grande a possibilidade de se contrair muitas doenças, visto que a utilização dos sanitários é feita por um número considerável de usuários (professores, estudantes, funcionários), os quais possuem hábitos e costumes diferenciados e cujas condições de saúde não são conhecidas. Acredita-se que, se forem dados os equipamentos de proteção individual, orientações constantes

sobre higiene, saúde e doenças, e resolvidas as condições do próprio ambiente, haverá uma promoção da saúde e prevenção de doenças. “Por que isso não é feito? Sabe-se que os motivos estão nas relações capital e trabalho, que têm se aguçado com a acumulação de renda e capital nos países pré-capitalistas e capitalistas”.

Diante do exposto, é dever de todos os profissionais da saúde, educação, das ciências sociais, ciências exatas e humanas, ficar alerta e intervir em realidades desta natureza, como estratégia de mudança no eixo de condução de um processo social, político, técnico e institucional.

2.2 VALORIZAÇÃO DO SER HUMANO

Entendemos que o SER HUMANO é um organismo complexo com características próprias ao seu crescimento e desenvolvimento, possuindo sentimentos, emoções e capacidade de agir e interagir com os estímulos presentes no ambiente no qual se encontra inserido. Merece respeito adequado, independentemente da complexidade, em todas as áreas com as quais necessariamente se relaciona ao longo da sua existência. Tem direito a uma vida digna e humana, capaz de proporcionar a realização dos seus anseios e satisfação da plenitude de suas necessidades.

DAVIS, NEWSTROM (1992:11) sustenta que:

... as pessoas devem ser tratadas de forma diferente dos outros fatores de produção porque elas pertencem à ordem superior do universo.

... pelo fato de as pessoas serem de ordem superior, querem ser tratadas com respeito e dignidade — e assim deveria ser. Todo trabalho, mesmo que seja simples, dá direito à pessoa que o realiza um respeito adequado e reconhecimento de suas aspirações e habilidades. O conceito de dignidade humana rejeita a velha idéia de usar os empregados como instrumentos econômicos.

Tais princípios, por motivos que se podem imaginar, passam despercebidos ou não são considerados pelos empresários administradores, os quais, por desconhecimento ou pela visão do capital, preocupam-se mais e, às vezes, unicamente, com

a “saúde da sua empresa”, com o seu sucesso empresarial, esquecendo-se de que a FELICIDADE da força de trabalho que contribui para a organização é elemento essencial para o resultado feliz que se quer alcançar. Essa situação está bem pertinho de todos nós, no dia-a-dia, seja qual for a natureza da organização, pública ou privada, e em especial aquela que presta atendimento ao público. No nosso caso específico, analisa-se a situação percebida e sentida na IES: condições de trabalho dos funcionários responsáveis pela higiene e limpeza das instalações sanitárias.

Um modelo da literatura, que vale destacar, é o de WESTLEY (1979) citado por FERNANDES (1966:52 e 53), segundo o qual, a avaliação da qualidade de vida nas organizações pode ser examinada basicamente através de quatro indicadores fundamentais:

1. Indicador econômico, representado pela equidade salarial e equidade no tratamento recebido;

2. Indicador político, representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado;

3. Indicador psicológico, representado pelo conceito de auto-realização;

4. Indicador sociológico, representado pelo conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionadas com o processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas, com a distribuição de responsabilidade dentro da equipe.

Para WESTLEY

a insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas.

Pode-se verificar que os trabalhadores, para o caso em estudo, têm necessidades básicas de moradia, alimentação, educação, saúde, remuneração, segurança, higiene, previdência social, criatividade, desenvolvimento pessoal e profissional,

autonomia e relacionamento interpessoal o que perfeitamente se enquadra nos problemas econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos definidos por Westley.

Ressaltamos, também, que “o indivíduo é considerado como sujeito histórico, quando capaz de modificar a realidade. Essa capacidade de agir sobre o curso dos processos sociais só é possível se o indivíduo for consciente, livre e responsável” (BUFFA, 1995:48), aspecto muito em evidência no mundo atual, em que se dá uma atenção especial para a Globalização, como elemento indispensável para a integração e a interação de empresas, nações e indivíduos. Não mais se admite “que muitos profissionais julguem que, embora seus conhecimentos possam contribuir para os processos de mudanças sociais, não lhes cabe tomar a iniciativa de tais processos nem instituir qualquer melhoria” (EPSTEIN, 1977: 77).

Portanto, diante da realidade dos tempos Pós-Modernos, é evidente que a ação profissional de todas as áreas pode desempenhar uma liderança muito importante no processo de transformação social e da valorização do ser humano.

2.3 TERCEIRIZAÇÃO

Para CHIAVENATO (1995: 55)

A terceirização ocorre quando uma empresa decide transferir para outra empresa a produção de bens ou de serviços que anteriormente realizava com seus próprios recursos. Assim, em vez de produzir certos serviços ou produtos, ela passa a comprá-los de fornecedores na medida de suas necessidades. Com isso, a empresa transforma seus custos fixos em custos variáveis, libera recursos e pessoas, espaço e administração. A terceirização é, portanto, uma subcontratação, uma transferência para terceiros de atividades anteriormente realizadas pela própria empresa.

Entendemos que o processo de terceirização de oferta de serviços, se bem conduzido e orientado pela empresa, trará benefícios tanto à empresa que contrata quanto aos seus funcionários. Por outro lado, se essa empresa visa somente o lucro, é certo que falhará quanto à parceria ideal, bem como comprometerá a segurança dos seus funcionários e a qualidade

dos serviços dela esperados.

No processo de uma licitação de uma empresa pública, que é obrigatória, deve-se ter em mente as cláusulas em que se encontram definidas as competências, os prazos, os critérios, a assistência e a fiscalização estabelecidos no contrato.

O processo de terceirização pode ser aplicado nas empresas, nas mais diversas atividades de atuação, que podem ser:

- Processo ligado à atividade-fim da empresa, por exemplo, produção, distribuição, operação, vendas;
- Processo não-ligado à atividade-fim da empresa, por exemplo, publicidade, limpeza, manutenção, contabilidade jurídica;
- Atividade de suporte à empresa, por exemplo, treinamento, seleção, pesquisas;
- Substituição de mão-de-obra indireta ou temporária.

Podemos então concluir que a terceirização não tem limites, desde que a empresa se dedique mais a sua vocação, a sua missão, seus esforços tendam a se concentrar menos na execução e mais na gestão, exigindo qualidade nos serviços e inovações. No nosso caso específico, verificamos irregularidades, as quais vão de encontro à legislação específica.

3 METODOLOGIA

Como metodologia, adotamos uma sistemática de descrição da realidade, através de entrevistas, enfocando diversas variáveis, com as pessoas que desenvolvem atividades de higiene e limpeza nos Centros de Ciências Sociais Aplicadas, no Centro de Educação, no Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, nos blocos de sala de aula e no Restaurante Universitário. Embora o trabalho estivesse dirigido aos que faziam limpeza dos sanitários, registraram-se, também, dados de outros funcionários que realizavam a limpeza dos ambientes administrativos e das salas de aula, os quais se aproximaram de nós espontaneamente, e expressaram suas necessidades com bastante interesse, ansiosos por uma atenção. Na obtenção da amostra, utilizamos uma fração amostral correspondente a 6% de uma população finita de duzentos e sessenta (260) funcionários, executamos

um plano amostral: Amostragem Aleatória por Conglomerados, obtendo desta forma uma amostra aleatória de tamanho de $n=16$ pessoas. Para GIL (1988:100), “é possível proceder-se à seleção da amostra a partir de conglomerados. Conglomerados típicos são quarteirões, famílias, organizações, edifícios etc.” No nosso caso, a amostra deu-se através de alguns Centros e Pavilhões de Aula, conforme anunciados acima.

Segundo NEVES (1996:103), “a obtenção de dados descritivos mediante contato direto e interativo do pesquisador com a situação objeto de estudo” é, nas pesquisas qualitativas, o elemento essencial para se entender os fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação estudada e, a partir daí, situar a interpretação dos fenômenos estudados conforme esses participantes.

Segundo MAANEN, citado por NEVES (1996: 103)

a expressão pesquisa qualitativa assume diferentes significados no campo das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam descrever e decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação.

O procedimento inicial para a entrevista consistiu na identificação do funcionário no seu local de trabalho, na apresentação e nos objetivos almejados. Procuramos, portanto, deixar claro a todos os entrevistados que éramos estudantes da pós-graduação em Administração da IES, não tínhamos ligação administrativa com a Universidade ou com empresa prestadora de serviço de higiene e limpeza, e nem estávamos garantindo melhorias das condições de trabalho, embora essas fossem nosso principal objetivo.

4 DESCRIÇÃO DA REALIDADE

A partir do surgimento da idéia de conhecer as condições de trabalho dos funcionários que realizam a limpeza das instalações

sanitárias de uma IES, elaboramos um plano metodológico para a leitura da realidade a ser observada. Em decorrência dele, passamos a fazer “visitas” às instalações sanitárias dos centros localizados onde transitamos diariamente, nos blocos de aulas dos cursos de graduação, sendo observadas algumas das condições já citadas, também no período noturno. Já nas primeiras “visitas”, observamos uma situação de higiene precária: vasos sanitários com fezes e urina, pisos sujos, falta de água, descargas quebradas em alguns sanitários, papel higiênico fora do cesto e odor desagradável. Nessas visitas, observamos também que a força de trabalho é desprovida de equipamento de proteção individual. São pessoas que não têm uniforme, apesar de alguns usarem uma camisa com logomarca da empresa prestadora do serviço à IES, usam sandálias havaianas, cabelos, mãos e respiração desprotegidos. Observamos, também, a maneira como o papel higiênico utilizado é tratado: o trabalhador pega a cesta, que não tem saco de lixo nem tampa, e despeja--o dentro de um tonel que fica ao lado de cada bloco de sanitários. Esses tonéis, além de não terem sacos de lixo nem tampa, recebem também o lixo das unidades administrativas dos centros visitados e ficam a céu aberto, em local de intenso trânsito de professores, alunos e funcionários.

Devido à gravidade de tais fatos, achou-se importante a documentação com fotografias do objeto de estudo de algumas dessas situações.

Até aqui, baseados apenas em observações, vimos o quão desprotegidos e expostos a riscos de contrair doenças no ambiente de trabalho encontram-se os funcionários do serviço de limpeza.

Partimos, então, para uma etapa mais direta, que se expressou através de uma entrevista com aqueles que são encontrados no local de trabalho, no período da manhã. Foram entrevistados de uma amostra de 16 elementos, incluindo homens e mulheres sobre os seguintes aspectos:

- Nível de instrução;
- Idade;
- Regime de trabalho (estatutário, contrato ou serviço terceirizado);

- Turno de trabalho(número de horas por dia);
- Salário;
- Número de trabalhadores por turno de trabalho e por centro;
- Tempo de trabalho na função;
- Uso de equipamento de proteção individual ;
- Estado de saúde atual (doenças crônico-degenerativas, infecto-contagiosas e parasitárias, micoses e alergia);
- Doenças infecto-contagiosas e parasitárias provenientes do meio ambiente onde trabalha;
- Insalubridade;
- Forma como desenvolve o trabalho(rotina diária);
- Forma de encarar e de reagir às diversas situações com que se deparam no dia-a-dia ;
- Realização de exames médicos periódicos;
- Realização de cursos de treinamento em higiene , limpeza e educação para a saúde;
- *Ticket* refeição ou Restaurante Universitário;
- Sindicalização.

5 ANÁLISE DAS VARIÁVEIS

Optamos por analisar as variáveis pelos pontos que mais nos chamaram atenção e, na maioria das vezes, estudadas em conjunto. A seguir, discriminamos cada uma das variáveis estudadas da seguinte forma:

5.1 NÍVEL DE INSTRUÇÃO/ IDADE/ REGIME DE TRABALHO

Constatou-se, pela entrevista realizada, que, entre os entrevistados, existia um percentual muito alto de funcionários analfabetos (31,5%), assim como em relação ao nível primário (56,0%). Esse fato deve merecer uma atenção especial através do desenvolvimento de programas de extensão voltados para rebaixar esses alarmantes índices dentro de uma Universidade, principalmente quando se considera a idade média dos que trabalham em serviços gerais (42 anos).

A totalidade dos entrevistados é regida pela CLT, por serviço terceirizado (100%).

5.2 TURNO DE TRABALHO/SALÁRIO/NÚMERO DE TRABALHADORES POR TURNO E POR CENTRO

É de verificar que existe uma predominância no turno matutino-vespertino (75,0%), em detrimento do turno noturno. Entende-se como turno matutino-vespertino, para efeito deste estudo, o horário compreendido das 06:00 às 16:00 horas.

Outro dado que merece atenção é que quase a totalidade dos funcionários recebe salário mínimo, com um agravante que, na maioria das vezes, o salário é pago com dias de atraso.

Não foi possível a quantificação de trabalhadores por turno e por centro, mas os próprios entrevistados nos informaram que existem, aproximadamente, 260 funcionários. Nesse tipo de atividade, pode-se inferir que esse contingente é muito significativo, uma vez que todos estão expostos aos mesmos riscos de contrair doenças, num país onde o sistema de saúde é precário, o que reforça ainda mais a necessidade de ações de prevenção.

5.3 TEMPO DE TRABALHO NA FUNÇÃO /USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Constatou-se um número significativo de trabalhadores exercendo a função na faixa de 2 a 4 anos — 56,0%, logo após aparecendo com um percentual de 37,5%, na faixa de 4 a 6 anos, o que mostra uma certa experiência neste tipo de atividade.

Constatou-se, também, a inexistência da utilização dos equipamentos de proteção, tais como: fardamento, bota, luva, gorro, máscara. Há a informação de que a empresa empregadora fornecia as botas, mas, há aproximadamente 01 (hum) ano, isso não tem acontecido devido ao processo de licitação, o que não é justificável. O que foi verificado nas observações anteriores constata-se, também, neste momento: o uso de sandálias, tênis aberto e até mesmo furado no solado, alguns com camisa da empresa e outros usando roupas comuns e até mesmo rasgadas.

Por outro lado, essa situação não é aplicável ao sanitário do Restaurante Universitário, onde há um atendimento das exigências legais.

5.4 ESTADO DE SAÚDE ATUAL/ DOENÇA INFECTO- -CONTAGIOSA E INSALUBRIDADE

Do total de entrevistados, registrou-se que 37,5% dos empregados se queixaram de problemas de saúde como: renal, micose, dor no ombro, alergias e hipertensão. Esses são problemas que precisam de atenção imediata, pois a funcionária que se queixou de problema renal informou que carrega muitos baldes de água, uma vez que as “descargas estão quebradas”, e o funcionário com problema no ombro, com 54 anos, continua carregando carteiras de madeira entre as salas de aulas. É necessário dar atenção aos problemas de saúde relatados, resolver o problema de manutenção dos sanitários, bem como adaptar o funcionário a novas funções se assim for avaliado por profissional competente. Notou-se a gravidade da situação, considerando-se o número de entrevistados, haja vista a quantidade de problemas identificados.

Por outro lado, há de se perceber que uma maioria significativa (87%) diz não ser atingida por doenças infecto-contagiosa e parasitárias provenientes do meio ambiente onde trabalha.

Nenhum entrevistado recebe adicional de insalubridade, apesar de alguns questionarem as condições do banheiro, e também o pó de giz, uma vez que apagam o quadro, pelo menos, 02(duas) vezes ao dia.

5.5 ROTINA DE TRABALHO

Foi relatado que, muitas vezes, as condições de higiene e limpeza são precárias, existindo sangue, vômitos, urinas, fezes e catarros fora do vaso sanitário, sendo essa situação enfrentada por todos. Existe falta de água bem como descargas quebradas, levando o funcionário a carregar baldes de água para a limpeza.

Quanto aos materiais e produtos de limpeza, são suficientes

para o desenvolvimento do trabalho. Nesse aspecto, há relatos de alergias ao querosene, sabão em pó e lustra-móveis (esse último para os funcionários da limpeza dos demais ambientes). O lixo é colocado em um tonel ao lado do banheiro, exposto ao ar livre, conforme já descrito. Esse tonel é levado por um funcionário da limpeza, em carrinho de mão, ou mesmo é carregado na mão com outro colega, e despejado no coletor da Prefeitura, dentro do Campus. Esses coletores, em número de dois, são destampados e ficam também ao ar livre, no espaço do estacionamento do Campus Universitário, que apresenta lixo por todos os lados. Nesse espaço, há um grande fluxo de pessoas, pois, além de estacionamento, há barracas que oferecem serviços de xerox e lanches.

5.6 REAÇÕES FRENTE ÀS SITUAÇÕES ENCONTRADAS

Embora, algumas vezes, cause repugnância, o trabalho tem que ser realizado mesmo sem os equipamentos de proteção individual. No entanto, a encarregada da limpeza informou que os funcionários usam a vassourinha para limpeza dos vasos sanitários, visando uma proteção.

5.7 REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

O total de entrevistados informou que não tem a prática de procurar assistência médica periódica e que o fazem apenas quando adoecem.

5.8 CURSO DE TREINAMENTO EM HIGIENE LIMPEZA E EDUCAÇÃO PARA A SAÚDE

Embora os entrevistados tenham se referido à inexistência de treinamento, a encarregada que representa a empresa prestadora do serviço dentro da IES informa que dá algumas orientações para diminuir os riscos de contaminação pela falta de equipamentos de proteção adequada.

Verifica-se, no entanto, que apenas os funcionários do restaurante recebem este tipo de orientação sistemática, que é dada pela direção do próprio restaurante ou pela encarregada.

5.9 TICKET REFEIÇÃO/RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO E SINDICALIZAÇÃO

Apenas os funcionários que atuam no RU têm direito à refeição diária. Os demais ou trazem de casa ou cozinham na IES, como é o caso da encarregada. Essa situação nos deixa um tanto constrangidos por dois motivos: o primeiro porque considera a idade média de 42 anos, o período de trabalho na Universidade (das 06 às 16 horas) e o salário recebido, nos levando a pensar no menosprezo em relação aos trabalhadores terceirizados. O segundo, porque os encarregados da higiene e limpeza têm que providenciar sua refeição diária, quando existe um Restaurante Universitário na IES que poderia suprir essa necessidade de nutrição, assumindo-a integralmente ou em acordo com a empresa prestadora de serviço, sem prejuízos financeiros ao trabalhador.

E, finalmente, todos os entrevistados pertencem ao sindicato dos funcionários de higiene e limpeza, mas declaram que é um sindicato fraco, no sentido de reivindicar melhores condições de trabalho para a categoria. Torna-se necessária uma ação sindical com precisos objetivos reivindicatórios para reduzir ao mínimo os riscos a que o trabalhador está exposto no seu local de trabalho.

6 CONCLUSÕES

Através da análise dos resultados, em termos globais:

a) Constatamos que não há utilização dos equipamentos de proteção individual, como: fardamento, bota, luva, gorro, máscara. Sugerimos uma ação da Universidade junto à empresa prestadora de serviço de higiene e limpeza, no sentido de equacionar esse problema, tendo em vista que a saúde do trabalhador deve ser colocada em primeiro plano no desenvolvimento de uma instituição;

b) observamos que a problemática identificada, ao que nos parece, na maioria dos casos, possui aspectos muito semelhantes, quanto à manutenção, conservação e limpeza dos sanitários;

c) verificamos que as condições de higiene e limpeza dos sanitários são precárias, merecendo, da Instituição de Ensino Superior, uma atenção no que se refere a:

- realização de um processo que contribua com uma conscientização para melhor utilização dos sanitários por parte dos professores, estudantes e funcionários;

- avaliação das estruturas físicas e materiais dos sanitários para necessárias reconstruções e reformas;

- realização de uma fiscalização quanto ao cumprimento do contrato com a empresa terceirizada para a sua manutenção;

- verificação da possibilidade de construção de poços artesianos como alternativa de substituição proveniente das freqüentes faltas de água, principalmente nos sanitários;

- realização de um fluxo de trabalho e organização, ou seja, uma distribuição equilibrada do pessoal nos diversos turnos.

d) constatamos que a empresa empregadora tem pouca ligação com seus empregados. Apesar dos planos de treinamento e saúde se constituírem em modalidades de salário indireto, o que não é feito, com freqüência tais planos têm a vantagem adicional de estabelecer entre a empresa e seus empregados uma ligação mais estreita que a decorrente do simples vínculo empregatício e da remuneração propriamente dita;

e) verificamos que as IES e as empresas prestadoras de serviços de higiene e limpeza necessitam desenvolver ações educativas para os empregados, suas famílias e a comunidade universitária, visando o envolvimento do empregado para o resgate da sua cidadania como ser humano;

f) quanto à observação relatada por profissionais de outras instituições, pudemos detectar situações semelhantes. Por outro lado, quando observamos os sanitários de organizações, como, *Shopping Center*, aeroportos e hospitais, tipo hotéis 5 estrelas, há uma total inversão dessa situação, ou seja, esses problemas não são encontrados; sabemos, no entanto, que existe o interesse

econômico, o qual é a fonte de força e de poder que movem organizações dessa natureza;

g)e, finalmente, constatamos que o nível e a qualidade de vida dos trabalhadores que fazem a limpeza e higiene dos sanitários podem ser enquadrados dentre as piores condições em termos de dignidade e de respeito pela vida humana. Isso não se admite tendo em vista que é a Universidade o ambiente acadêmico e de geração do conhecimento e onde se concentram Mestres e Doutores, pessoas responsáveis pelo entendimento e disseminação dos saberes.

É nosso desejo que a essência deste trabalho possa alargar os horizontes de empresários para questões aparentemente tão simples, mas de um cunho social altamente relevante. Considerando que o relato se passa numa IES de grande porte e responsável pela produção e reprodução crítica do conhecimento referentes a futuros profissionais, podemos até imaginar o que se passa em instituições/organizações dos mais variados tipos, tamanhos e objetivos.

Assim, é nosso dever divulgar o estudo, para que haja um conhecimento o mais aprofundado possível, no aspecto mais humano e social.

7 RECOMENDAÇÕES

Relacionamos, em seguida, recomendações que, se postas em prática, darão uma grande contribuição para o desenvolvimento de ações da Universidade e da empresa prestadora de serviço e de seus trabalhadores, que fazem a manutenção, o asseio e a limpeza dos sanitários de uma IES/NE:

- Incentivar o trabalhador a buscar melhoria das condições de trabalho e de proteção à sua saúde, visto que isso refletirá na produtividade e na qualidade de vida de todos;
- recomendar uma análise de Planos de Saúde para a Empresa, no sentido de oferecer um mínimo de dignidade ao seu servidor;
- fazer inspeção nas Empresas, quando necessária;
- desenvolver ações educativas junto à comunidade universitária (seminários, cursos e palestras), voltadas para cuidados de

higiene e limpeza bem como relacionadas ao Direito do Trabalhador;

- recomendar à Prefeitura do Campus da IES, quando do processo de licitação de empresas para prestação desses serviços, aceitar somente aquelas que atendam à Legislação sobre as Doenças do Trabalho, ou seja, as empresas que estão de acordo com Normas expedidas pelo Ministério do Trabalho para manter a prestação de serviços especializados em segurança e medicina do trabalho;

- oferecer cursos de treinamento para os funcionários para utilização dos equipamentos de proteção individual, pois não adianta dar os recursos e eles não saberem utilizar;

- mostrar à Administração Superior da IES a importância dos sanitários nos aspectos de: bem-estar, asseio, agradabilidade, disposição das partes internas e externas, assim como ventilação e luminosidade, dando-lhes a funcionalidade mínima exigida pela legislação em vigor;

- integrar os funcionários das empresas prestadoras de serviços à educação formal(1º, 2º e 3º graus), no sentido de diminuir as disparidades educacionais no meio universitário, assim como dar um melhor atendimento para as doenças ocupacionais e para a saúde;

- recomendar à Administração Superior estudos de compatibilização entre Empresa X Universidade, no sentido de disponibilizar o restaurante universitário para os trabalhadores que fazem limpeza das instalações sanitárias, tendo em vista que a nutrição inadequada facilita o aparecimento de diversas doenças;

- propor ao Sindicato dos Servidores da IES integração em suas atividades recreativas para o desenvolvimento da sua personalidade;

- recomendar à Reitoria o envolvimento dos Departamentos/ Órgãos responsáveis para o desenvolvimento de programas de extensão, visando a Educação Sanitária dos funcionários;

- realizar exames médico-dentários periódicos;

- realizar o esquema de vacinação contra Hepatite B;

- realizar reciclagem do lixo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BUFFA, Ester et al. *Educação e cidadania: quem educa o cidadão*. 5.ed. São Paulo: Cortez, v.19. 1995.
- CERVA, Maurício, JAIME JÚNIOR, Pedro. Observação participante e pesquisa em administração: uma postura antropológica. *Revista de administração de Empresas*. São Paulo: v.35, n.3 maio/jun.1995.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Vamos abrir um novo negócio?*. São Paulo: Makron Books, 1995.
- DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W. *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira, 1992, v.1.
- EPSTEIN, Charlotte. *Interação efetiva na enfermagem*. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1977.
- FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1966.
- GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1988.
- MAANEN, John Van. Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface, *In: Administrative Science Quarterly*, v.24, n.4, Dec. 1979a, p.520-526 apud.
- MORGAN, Gareth. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1996
- NEVES, José Luís. Pesquisa qualitativa: características usos e possibilidades. *Cadernos de Pesquisas em Administração*, São Paulo: v.1, n.3, p.103, 2sem.1996.
- ODDONE, Ivan et al. *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo: HUCITEC, 1986.
- SPINOLA, Ademário Galvão. Atenção à Saúde dos trabalhadores: Aspectos Gerais *In: SILVA, Lígia Maria Vieira (org.). Saúde coletiva textos didáticos*. Salvador: Centro Editorial e Didático da UFBA, 1994.
- WESTLEY, William A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*, v.32 n.2, p.11-123, 1979 apud FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1966. p.52 e 53.