

EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS

TRABALHADORES EM REGIME JURÍDICO ÚNICO (RJU) E A APLICABILIDADE
DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NR'S)

São Paulo

2021

EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS

TRABALHADORES EM REGIME JURÍDICO ÚNICO (RJU) E A APLICABILIDADE
DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NR'S)

Monografia apresentada à Escola Politécnica
da Universidade de São Paulo para a
obtenção do título de Especialista em
Engenharia de Segurança do Trabalho.

São Paulo

2021

Dedico este trabalho à minha esposa
Valéria e aos meus filhos William e
Nickolas.

AGRADECIMENTOS

A Deus e ao Sr. Jesus por mais essa conquista, sem os quais nada seria possível.

À minha esposa Valéria Tomi Kamijo de Moraes Jesus e aos meus filhos William Tomi Kamijo de Moraes Jesus e Nickolas Tomi. Kamijo Barbosa de Jesus, pelo apoio, incentivo e pela paciência dispensada nos diversos momentos em que necessitei estar à parte ou ausente para estudos e realização de atividades.

Ao meu irmão Dr. Eng. Edson Souza de Jesus Filho pelo auxílio nas revisões do texto deste trabalho e dicas na formatação do questionário de pesquisa.

À prof. Eliane Andreoli do IFSP-BRA pela gentileza na revisão do resumo em inglês.

Ao PECE/USP pela concessão da bolsa de estudos, viabilizando assim a realização desse curso desejado já a longo tempo.

“É melhor prevenir que remediar”

Bernardino Ramazzini

RESUMO

JESUS, Edilson Rosa Barbosa de. **Trabalhadores em regime jurídico único (RJU) e a aplicabilidade das normas regulamentadoras (NR's)**. 2021. 96f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) -Programa de Educação Continuada, Escola politécnica da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2021

A saúde e segurança do trabalho (SST), é sem sombra de dúvidas uma das questões mais importantes a serem consideradas nas mais diversas possibilidades de relação de trabalho existentes, sobretudo em função dos elevados custos sociais e financeiros decorrentes quando negligenciada. Por tratar diretamente com as questões relativas a saúde e segurança da pessoa humana, de forma alguma deveria existir distinção entre trabalhadores, sobretudo com base em mera diferenciação de regime de trabalho estabelecido por lei; tendo em vista que as atividades laborais quaisquer que sejam, e, onde quer que sejam desenvolvidas não vislumbram tal distinção. Este trabalho objetiva investigar a diferença existente no encaminhamento das questões relativas a SST entre trabalhadores contratados em regime CLT em comparação com trabalhadores RJU, buscando também, encontrar justificativas que possam explicar os motivos pelos quais as NRs não são aplicadas aos trabalhadores RJU. Os resultados dos estudos demonstram que, em princípio, não existe impedimento legal para a aplicabilidade das NRs aos trabalhadores RJU, bastando para tanto, em se considerando a forma mais simples possível, apenas a existência de um dispositivo legal que admita tal aplicabilidade. Os estudos revelaram ainda, que o Brasil não trata todos os trabalhadores de forma isonômica em relação às questões de saúde e segurança; o que pode estar afetando princípios fundamentais previstos na nossa constituição, muitos dos quais remetem a acordos internacionais ratificados internamente, tais como a convenção 155 da OIT entre outras. Os resultados de pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários, mostram que, em princípio, ações de prevenção e de acompanhamento da saúde dos trabalhadores são inexistentes em boa parte das instituições que empregam trabalhadores em regime jurídico único (RJU); e que, quando existentes, apresentam-se demasiadamente ineficientes e falhos.

Palavras-chave: SST. RJU. Estatutário. CLT. Normas regulamentadoras. Saúde e segurança do trabalho.

ABSTRACT

JESUS, Edilson Rosa Barbosa de. **Trabalhadores em regime jurídico único (RJU) e a aplicabilidade das normas regulamentadoras (NR's)**. 2021. 96f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) -Programa de Educação Continuada, Escola politécnica da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2021

Occupational safety and health (OSH), is undoubtedly one of the most important issues to be considered in the most diverse possibilities of existing employment relationships, especially in view of the high social and financial costs arising when neglected. As it deals directly with issues related to the health and safety of the human person, there should in no way be a distinction between workers, especially based on a mere differentiation of the work regime established by law; bearing in mind that the work activities whatever they are, and, wherever they are developed, do not envisage such a distinction. This paper aims to investigate the difference in the forwarding of issues related to OSH between workers hired under CLT regime compared to RJU workers, also seeking to find justifications that can explain the reasons why NRs are not applied to RJU workers. The results of the studies show that, in principle, there is no legal impediment to the applicability of NRs to RJU workers, all that is necessary, considering the simplest possible form, is only the existence of a legal device that admits such applicability. Studies have also revealed that Brazil does not treat all workers equally in terms of health and safety issues, which may be affecting fundamental principles foreseen in our constitution, many of which refer to international agreements ratified internally, such as ILO Convention 155 among others. The results of a survey conducted with other statutory workers, show that, in principle, prevention and health monitoring actions for workers are non-existent in most institutions that employ workers under a single legal regime (RJU); and that, when they exist, they are too inefficient and flawed.

Keywords: OSH. RJU. Statutory. CLT. Regulatory standards. Occupational safety and health.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Pirâmide de Heinrich	18
Figura 2 - Relações Trabalho-Saúde do Servidor Público – Linha do Tempo	32
Figura 3 – Página com a história de Zeca e Nicanor (1976)	39
Figura 4 – Página em quadrinhos de Zé Pereira (1978)	40
Figura 5 – Capa do Boletim Ilustrado de Prevenção de Acidentes. Indústrias Villares S.A. (1981)	41
Figura 6 – Capa de Quadrinhos da Segurança. Olivetti do Brasil (1982)	42
Figura 7 – Publicação sobre a realização de exames clínicos no IFSP.....	48
Figura 8 – Publicação sobre a realização de exames médicos periódicos no IFSP	49
Figura 9 – Publicação sobre a política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho no IFSP.....	50
Figura 10 - Publicação sobre pesquisa de clima organizacional do governo federal.....	52
Figura 11 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre conhecimento do SIASS	54
Figura 12 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre as condições de realização dos exames médicos periódicos	55
Figura 13 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre a participação e testemunho de avaliações de riscos ambientais.....	56
Figura 14 – Comunicações de acidente por setor econômico	56
Figura 15 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre auto capacidade para identificação de agentes e condições perigosas no setor de trabalho	57
Figura 16 – Publicação informativa sobre adicional de insalubridade ou de periculosidade no IFSP.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABPA	Associação Brasileira de Prevenção de Acidentes.
ANAC	Agência Nacional de Aviação Civil.
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional.
CF	Constituição Federal.
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho.
CNEN	Comissão Nacional de Energia Nuclear.
CNST	Conferências Nacionais de Saúde do Trabalhador.
EAD	Ensino a Distância.
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.
EPI	Equipamento de Proteção Individual.
EPUSP	Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat e Figueiredo.
IEA	Instituto de Energia Atômica.
IFSP	Instituto Federal de São Paulo.
IPEN	Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares.
MCTIC	Ministério de Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações.
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
NR	Norma Regulamentadora.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
OMS	Organização Mundial da Saúde.
OSH	<i>Occupational Safety and Health</i>
SDECTI	Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado de São Paulo.
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal.
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
PECE	Programa de Educação Continuada.
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
RFB	Receita Federal do Brasil.

RJU	Regime Jurídico Único.
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor.
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho.
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.
SISOSP	Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal.
SST	Saúde e Segurança do Trabalho.
ST	Saúde do Trabalhador.
UNIC	<i>United Nations Information Centres.</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 OBJETIVO.....	13
1.2 JUSTIFICATIVA.....	14
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO PREVENCIÓNISMO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	14
2.1.1 Histórico global.....	14
2.1.2 Histórico no Brasil.....	18
2.2 LEGISLAÇÃO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	20
2.2.1 Principais acordos e tratados internacionais.....	20
2.2.2 Legislação trabalhista no Brasil.....	22
2.2.2.1 Legislação trabalhista associada aos trabalhadores em regime CLT.....	25
2.2.2.2 Legislação trabalhista associada aos trabalhadores estatutários (RJU)....	27
2.3 POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO.....	30
3 METODOLOGIA.....	36
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	36
3.2 MOTIVAÇÃO PARA O ESTUDO.....	36
3.3 ORIGEM DOS DADOS E INFORMAÇÕES.....	36
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	37
4.1 EXPERIÊNCIAS DO PRÓPRIO AUTOR EM RELAÇÃO ÀS QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NOS REGIMES CLT E RJU.....	37
4.1.1 Experiências do autor no regime CLT.....	37
4.1.2 Experiências do autor no regime estatutário (RJU).....	44
4.2 RESULTADOS DE PESQUISA SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO JUNTO A OUTROS TRABALHADORES EM REGIME ESTATUTÁRIO (RJU).....	53
5 CONCLUSÕES.....	62
REFERÊNCIAS.....	63
ANEXOS.....	72

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade, boa parte do tempo da existência humana tem sido dedicada principalmente a atividades laborais, as quais estão associadas fundamentalmente com as necessidades de subsistência da espécie. Se considerarmos por exemplo um regime de trabalho bastante comum nos dias atuais, onde se trabalha em média 40 horas semanais o que resulta em 8 horas por dia; tem-se que pelo menos um terço do tempo da vida útil do ser humano é dedicado à atividade laboral.

Almeida e Lima (2018), observam que dentre as atividades exercidas por uma pessoa durante sua vida, o trabalho ocupa papel de destaque consumindo em muitos casos a maior parte do seu tempo de vida; e, que por esta razão, é comum a ocorrência de agravos à saúde e a integridade física do indivíduo por situações ligadas à sua atividade laboral.

Daí a importância de que esforços sejam dedicados exclusivamente à antecipação, ou seja, a verificação prévia das condições e do ambiente ou ambientes onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais.

Nesse sentido, a tradução para o português da obra de Ramazzini (Ramazzini, 2016), mostra que, à época, Ramazzini dava conselhos a médicos que atendiam trabalhadores de minas ao dizer que, àqueles que exercem sua profissão nas minas, incumbe-lhes vigiar atentamente a incolumidade dos operários e, se não conseguissem suprimir as causas ocasionais dos distúrbios, pelo menos deviam tratar de minorá-la; evidenciando portanto, a importância dada pelo autor para a prevenção das doenças, deixando em segundo plano o seu tratamento.

Esta mesma obra (RAMAZZINI, 2016), observa que Ramazzini acreditava que a prevenção era mais eficiente que a cura, verdade imortal, tendo o mesmo elaborado a frase lapidar: “É melhor prevenir que remediar”.

Lucio (2012), ressalta que de acordo com Mendes (1980), a Saúde Ocupacional proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS) emerge da Medicina Preventiva, pois considera conceitos como prevenção, proteção, riscos e adaptação visando a intervenção na saúde dos trabalhadores. Em 1950, a Organização Internacional do

Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), estabeleceu a seguinte definição para Saúde Ocupacional:

“A saúde ocupacional tem como objetivos: a promoção e manutenção, no mais alto grau, do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações; a prevenção, entre os trabalhadores, de doenças ocupacionais causadas por suas condições de trabalho; a proteção dos trabalhadores em seus empregos, dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde; a colocação e conservação (manutenção) dos trabalhadores nos ambientes ocupacionais adaptados às suas aptidões fisiológicas e psicológicas; em resumo: a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho.” (OIT/OMS, 1950, apud MENDES, 1980)

Isso nos leva a concluir também que, muito mais importante do que limitar-se apenas à verificação periódica das condições de saúde do trabalhador; faz-se essencial também a antecipação, com a verificação prévia das condições de trabalho e do ambiente ou ambientes onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais; para que ao final do período útil de trabalho do mesmo, ele possa estar gozando de plenas condições físicas e de saúde para poder usufruir satisfatoriamente sua aposentadoria após cessada a etapa laboral.

1.1 OBJETIVO

Este trabalho objetiva investigar a diferença existente no encaminhamento das questões relativas a SST entre trabalhadores contratados em regime CLT, em comparação com trabalhadores estatutários contratados em regime jurídico único (RJU); buscando também, encontrar justificativas que possam explicar os motivos pelos quais as NRs não são aplicadas aos trabalhadores RJU e as implicações associadas.

1.2 JUSTIFICATIVA

O interesse pelo tema surgiu em função do autor ter atuado por cerca de 25 anos na iniciativa privada em regime CLT, e, mais recentemente (a cerca de 10 anos), estar atuando em uma instituição pública onde o regime de trabalho é RJU; desde então, tem observado a enorme disparidade existente nas tratativas das questões de SST entre um regime e outro.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO PREVENCIÓNISMO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.

2.1.1 Histórico global

O problema dos acidentes e doenças ocupacionais não é um problema recente; pelo contrário, tem acompanhado o desenvolvimento das atividades do homem através dos séculos. Assim, o homem primitivo teve sua integridade física ameaçada e sua capacidade produtiva diminuída pelos acidentes próprios da caça, da pesca e da guerra, atividades que eram as mais importantes de sua época (USP, 2019 pg. 2).

Bristot (2019), pontua que são inúmeros os relatos na história antiga que descrevem fatos relacionados à segurança e à saúde do trabalhador. Segundo ele, nesta época predominava o fato de os trabalhadores serem artesãos e realizarem seus trabalhos basicamente de forma manual.

Chagas e outros (2012 pg. 22), observam que embora de modo esparso, há citações de acidentes de trabalho em diversos documentos antigos. Há inclusive menção a um deles no Novo Testamento de Lucas (o desabamento da Torre de Siloé), no qual faleceram dezoito prováveis trabalhadores.

Segundo USP (2019 pg. 2), dentre as primeiras referências escritas relacionadas ao problema das doenças do trabalho, encontram-se aquelas registradas em um papiro egípcio conhecido como papiro Seller II que data de 2360

a.C.; nele, são encontrados relatos incisivos de alguém aparentemente inconformado com as condições de trabalho a que principalmente os trabalhadores braçais eram expostos à época

Mattos e Másculo (2011) e Barsano e Barbosa (2012), mencionam ainda o papiro Anastasi V, mais conhecido como “Sátira dos Ofícios” de 1800 a.C., que descreve os problemas de insalubridade, periculosidade e penosidade das profissões existentes à época.

Por volta de 1750 a.C, o império Babilônico criou o código de Hamurabi, de onde foram traduzidos diversos artigos a respeito de relações de trabalho, família, propriedade e escravidão. No artigo que trata da responsabilidade profissional por exemplo, o imperador Hamurabi sentencia com pena de morte, o arquiteto que construir uma casa que desmorone e cause a morte de seus habitantes. As sociedades gregas e romanas não valorizavam esses estudos, uma vez que dependiam de escravos para realizar as atividades que geravam riscos de acidentes e doenças ocupacionais (RODRIGUES,1982 apud MATTOS, MÁSCULO e outros, 2011).

Em 460 a.C, Hipócrates, considerado o pai da medicina, também faz menção aos acidentes e doenças do trabalho. Quatro séculos mais tarde, Plínio (23-79 d.C.), descreve impressionado a situação em que se encontravam trabalhadores expostos a chumbo e poeiras após visitaçãõ a seus locais de trabalho; e, menciona a iniciativa de escravos que se utilizavam de panos ou membranas (bexiga de carneiro) à frente de seus rostos, para atenuar a inalação de poeiras (USP, 2019 pg. 2).

Em 1556, um ano após a morte de Georg Bauer, mais conhecido como George Agricola, é publicado o seu livro “De Re Metallica”, dedicado exclusivamente ao relato dos problemas associados com os trabalhos em mineração. Onze anos mais tarde em 1567, Paracelso publica seu trabalho com atenção especial às questões relacionadas a silicose e a intoxicação por mercúrio (USP, 2019 pg. 2).

Bernadino Ramazzini, conhecido como o “pai da medicina do trabalho”, foi um médico visionário e pioneiro para a sua época.

De acordo com Mendes e Waissman citado por USP (2020 pg. 4), diversas contribuições de Ramazzini para a medicina do trabalho podem ser mencionadas; destas, pelo menos duas delas são perfeitamente identificáveis já no prefácio de seu

famoso livro “De Morbis Artificum Diatriba”, o qual foi traduzido para o português por Raimundo Estrela com apoio da FUNDACENTRO em 2016.

A primeira delas ressalta a preocupação e o compromisso com uma classe de trabalhadores habitualmente esquecida e menosprezada pela medicina.

“ . . . o médico que vai atender a um paciente proletário não se deve limitar a pôr a mão no pulso, com pressa, assim que chegar, sem se informar de suas condições; não delibere de pé sobre o que convém ou não convém fazer, como se não jogasse com a vida humana; deve sentar-se, com a dignidade de um juiz, ainda que não seja em cadeira dourada, como em caso de magnatas; sente-se mesmo em um banco, examine o paciente com fisionomia alegre e observe detidamente o que ele necessita dos seus conselhos médicos e dos seus cuidados piedosos” (RAMAZZINI, 2016).

Outra contribuição importante foi a visão de Ramazzini sobre a determinação social da doença, mostrando a necessidade do estudo das relações entre o estado de saúde de uma dada população e suas condições de vida, que são determinadas pela sua posição social; são fatores que agem de uma forma particular ou com especial intensidade no grupo, por causa de sua posição social e ocupação (USP - EAD/ PECE, 2020 op. cit. pg. 4).

Destaca-se também a contribuição metodológica de Ramazzini, quando voltada às questões de saúde e trabalho. A abordagem utilizada por Ramazzini, inclui a visita ao local de trabalho e entrevistas com trabalhadores (ibid).

“ . . . quando visitares um doente convém perguntar-lhe o que sente, qual a causa, desde quantos dias, se seu ventre funciona e que alimento ingeriu”, são palavras de Hipócrates no seu livro “Das Afecções”; a estas interrogações devia-se acrescentar outra: “e que arte exerce?”. Tal pergunta considero oportuno e mesmo necessário lembrar ao médico que trata um homem do povo, que dela se vale para chegar às causas ocasionais do mal, a qual quase nunca é posta em prática, ainda que o médico a conheça. Entretanto, se a houvesse observado, poderia obter uma cura mais feliz” (RAMAZZINI, 2016).

Por fim, uma quarta área na qual este médico deixou sua contribuição foi a da sistematização e classificação das doenças segundo a natureza e o grau de nexo com o trabalho (ibid).

De acordo com Rosen (1994, p. 302-315) citado por Chagas e outros (2012, pg. 22); a conjunção de um grande número de assalariados com a percepção coletiva de que o trabalho desenvolvido era fonte de exploração econômica e social, levando a danos à saúde e provocando adoecimento e morte, acarretou uma inevitável e crescente mobilização social para que o Estado interviesse nas relações entre patrões e empregados, visando à redução dos riscos ocupacionais. Surgem então as primeiras normas trabalhistas na Inglaterra (Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, de 1802), que posteriormente foram seguidas por outras semelhantes nas demais nações em processo de industrialização.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, logo após o final da Primeira Grande Guerra, mudou acentuadamente o ritmo e o enfoque das normas e práticas de proteção à saúde dos trabalhadores, sendo atualmente a grande referência internacional sobre o assunto. (CHAGAS e outros, 2012, pg.22).

Se voltarmos à época da Revolução Industrial é possível observar que havia uma preocupação fundamentada apenas na reparação de danos à saúde e à integridade física dos trabalhadores. Praticamente não se pensava em nenhuma ação, atitude ou medida de prevenção. Esse novo paradigma começou a ficar caracterizado por volta de 1926, através dos estudos de um norte americano conhecido por Heinrich. Com ele, pôde-se observar o alto custo que representava para a seguradora na qual ele trabalhava reparar os danos decorrentes de acidentes e doenças do trabalho. A partir dessas notas foram desenvolvidas várias ideias para que esse problema pudesse ser gerenciado dentro das empresas, privilegiando a prevenção. Por essa razão, Heinrich é considerado o precursor ou o “pai” do preventivismo. (USP, 2019a pg. 2).

De acordo com Navarro (2015 pg.7), algumas das questões pesquisadas por Heinrich partiam do princípio de que as causas de acidentes eram devidas a hereditariedade e ao meio, passando pela inadequação pessoal e terminando com o ato perigoso, o acidente e, finalmente, a lesão. Heinrich e Roland P. Blake foram os primeiros a focar seus estudos no fato de que apenas a reparação de danos não era suficiente, mas também a necessidade de ações tão ou mais importantes, que além

de evitar o risco de lesões, tendessem a prevenir os acidentes. Concluem que 88,0% dos acidentes são devidos a atos inseguros, 10,0% às condições inseguras e 2,0% a causas fortuitas e ou imprevisíveis.

Ainda segundo Navarro (2015 pg. 7), a conclusão dos estudos dos dois profissionais ficou conhecida como Pirâmide de Heinrich, onde para cada acidente com lesão incapacitante, correspondiam 29 acidentes com lesões não incapacitantes e 300 acidentes sem lesão. A figura 1 mostra uma representação gráfica da pirâmide.

Figura 1. Pirâmide de Heinrich



Fonte: BENTO e outros, 2014.

2.1.2 Histórico no Brasil

Segundo Chagas e outros (2012, pg. 23.), no Brasil, o mesmo fenômeno associado a problemas de saúde e segurança dos trabalhadores ocorreu, embora de forma mais tardia em relação aos países de economia central. Durante o período colonial e imperial (1500-1889), a maior parte do trabalho braçal era realizada por escravos (índios e negros) e homens livres pobres. A preocupação com suas condições de segurança e saúde no trabalho era pequena e essencialmente privada.

O desenvolvimento de uma legislação de proteção aos trabalhadores surgiu com o processo de industrialização, durante a República Velha (1889-1930).

Embora em menores proporções, não seria despropósito afirmar que o período vivido pelo Brasil, basicamente no Rio de Janeiro e São Paulo, de 1880 a 1920, guarda grande similitude com o período da “Revolução Industrial” da Inglaterra de cem anos antes, não só nos seus aspectos positivos, mas também na repetição dos problemas desencadeados pela industrialização (USP, 2019 pg. 8).

Rocha e Nunes (1994) citado por USP (2020 pg. 18); reforçam a afirmação anterior, e salientam que as condições de vida e trabalho no período até a década de 30 têm muita similitude com as ocorrências observadas no período da Revolução Industrial na Inglaterra. As condições de trabalho eram extremamente precárias, com longas jornadas de trabalho, emprego de mulheres e menores em locais insalubres, e com alta incidência das doenças infecciosas. Consequentemente havia uma alta incidência de acidentes do trabalho não indenizados.

De acordo com Gomez e outros (2018), o campo da Saúde do Trabalhador (ST) no Brasil é resultante de um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da Medicina Social latino-americana e influenciado significativamente pela experiência operária italiana.

Um dos eventos que certamente colaborou com avanços significativos na área de saúde e segurança não só no Brasil, mas também em diversos países foi a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) (OIT Brasil).

Fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização (OIT Brasil).

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (Ibid).

Anjos (2014, pg. 235), pontua que, com a criação da OIT, surge, igualmente, o Direito Internacional do Trabalho, que tem por finalidade: universalizar os princípios de justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas; estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais; incrementar a cooperação internacional, visando a melhoria das condições de vida do trabalhador e a harmonia entre o desenvolvimento técnico – econômico e progresso social.

A partir da criação da OIT, ocorreu uma evolução progressista das legislações trabalhistas no Brasil, mormente nos aspectos associados com a melhorias das condições de trabalho e conseqüentemente das condições de saúde e segurança do trabalhador (ibid).

2.2 LEGISLAÇÃO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Não só nos tempos antigos, mas também na nossa época, os governos bem constituídos têm criado leis para conseguirem um bom regime de trabalho, pelo que é justo que a arte médica se movimente em favor daqueles que a jurisprudência considera de tanta importância e empenhe-se, como até agora tem feito, em cuidar da saúde dos operários, para que possam, com a segurança possível, praticar o ofício a que se destinaram (RAMAZZINI, 2016).

2.2.1 Principais acordos e tratados internacionais

Conforme já mencionado anteriormente e reforçado aqui por USP (2019b pg. 5), ao fim da grande primeira guerra mundial, em 1919, foi assinado o Tratado de Versailles, que traz sua parte XIII toda dedicada ao trabalho. Esse Tratado resultou na criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, com substanciação da preocupação dos negociadores em relacionar justiça social e ordem mundial.

A OIT é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU) e especializada nas questões do trabalho. Tem, entre os seus objetivos, a melhoria das condições de vida e a proteção adequada à vida e à saúde de todos os trabalhadores, nas suas mais diversas ocupações. Busca promover uma evolução

harmônica das normas de proteção aos trabalhadores. Desempenhou e continua desempenhando papel fundamental na difusão e padronização de normas e condutas na área do trabalho (CHAGAS e outros, 2012).

De acordo com USP (2019a pg. 5), em maio de 1977 a Organização Mundial de Saúde (OMS) estabeleceu o desafio “saúde para todos no ano 2000”, onde era fixada a meta de que os governos deveriam proporcionar a todos os cidadãos um nível de saúde que lhes permitisse levar uma vida social e economicamente produtiva. Em setembro de 1978, a OMS realizou na cidade de Alma-Ata (República do Cazaquistão), a Conferência Internacional sobre os “cuidados primários à saúde”, onde na ocasião foi formulada a Declaração de Alma-Ata, um compromisso assumido por todas as 134 nações participantes:

A conferência reafirma que a saúde (estado completo de bem estar físico, mental e social, não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade) é um direito humano fundamental, e que a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, além do setor saúde (USP, 2019a pg. 5)

Como membro da OIT desde a sua fundação, de acordo com USP (2019b pg. 5), o Brasil já ratificou mais de cinquenta convenções.

Entre as Convenções da OIT, merece destaque especial a de número 155, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo Nº. 2, de 17 de março de 1992. Essa Convenção traça os princípios de uma Política Nacional em Segurança e Saúde no Trabalho (ibid).

Complementarmente às convenções da OIT adotadas pelo Brasil, convém mencionar também alguns artigos que constam da Declaração Universal dos Direitos Humanos, os quais de certo modo remetem à necessidade da preocupação com as questões das garantias de segurança e condições trabalhistas. Na sequência a transcrição desses artigos de acordo com UNIC (2009).

Art. III. Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Art. XXIII-1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Art. XXIV. Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

2.2.2 Legislação trabalhista no Brasil.

De acordo com Araújo (2010), a evolução normativa no Brasil se apresenta em etapas. A fase mais primitiva pode ser considerada como a da vigência das leis comerciais e civis, sem uma preocupação específica sobre o tema, recaindo o resultado do infortúnio laboral nas regras gerais do Código Comercial e do Código Civil. Alguns artigos do Código Comercial de 1850 tratam de acidentes “imprevistos e inculcados” que possam impedir os prepostos “do exercício de suas funções”, que não interromperão os vencimentos até 3 (três) meses e normas sobre acidentes em navios e embarcações.

Ainda segundo Araújo (2010), o Decreto Legislativo nº 3.724/1919 é considerado o primeiro normativo específico sobre acidentes do trabalho, marcando o princípio da responsabilização do empregador, e abrindo caminhos para uma visão autônoma dos acidentes de trabalho. Outra característica deste Decreto Legislativo é a obrigatoriedade do seguro mercantil de acidente do trabalho em todas as empresas.

Continuando, Araújo (2010) salienta que houve uma expansão do conceito de acidente do trabalho, abrangendo o conceito de doenças profissionais atípicas, por meio do Decreto nº 24.637/34, considerada a segunda lei sobre acidentes no Brasil. Apesar da evolução, esse decreto ainda excluía parcelas significativas de trabalhadores.

Por fim, Araújo (2010) observa que o Decreto nº 7.036/44 trouxe nova ampliação no conceito de acidente de trabalho e também dispôs sobre a responsabilidade do empregador por danos ocasionados a terceiros. Pela primeira vez procura-se dar um caráter social à indenização previdenciária e a legislação permite a participação dos trabalhadores na atividade preventiva, com a criação das CIPA's (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) para empresas com mais

de 100 (cem) empregados. Outras disposições deste dispositivo legal são no sentido da obrigatoriedade do uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual) pelo empregado, a criação da FUNDACENTRO, fundação que valorizou as políticas de prevenção e o SESMT (Serviços Especializados em Engenharia e Medicina do Trabalho), com a finalidade de formação de profissionais especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Somente após a revolução de 1930 é que realmente aumentaram as reivindicações trabalhistas e passou-se a contar com uma legislação mais direcionada. Com o governo de Getúlio Vargas, o Brasil teve em sua estrutura trabalhista uma transformação significativa. Foi criado o Ministério do Trabalho, a carteira profissional, estabelecida a jornada de trabalho (comércio e indústria) e foi dada atenção ao trabalho da mulher e do menor. Em primeiro de maio de 1943, com o Decreto número 5452, foi então instituída a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que, em seu capítulo V, título II, versava sobre a segurança do trabalho (USP, 2019a pg. 5).

Até o início da década de 70, a questão da segurança era tratada unicamente no âmbito das empresas, sem maiores interferências externas (do governo ou do público). A partir do início da década de 70, começaram a surgir os primeiros sinais de insatisfação de algumas parcelas da população, de autoridades governamentais e de alguns setores da própria indústria, com a ocorrência de acidentes de grande repercussão (USP, 2019a pg. 5).

De acordo com Gonçalves e Cruz (2009) citado por Almeida (2016), no âmbito constitucional, a segurança, higiene e saúde do trabalho já é tratada desde a Constituição Federal de 1946, em seu artigo 154, inciso III. O tema também foi abordado no texto da Constituição de 1967, a qual foi reformulada em 1969. Por fim a Constituição Federal de 1988 tratou da higiene e segurança do trabalho no título dos direitos e garantias fundamentais no capítulo das garantias sociais do trabalhador.

Procedendo uma retrospectiva constitucional, das 7 cartas magnas que o nosso país já teve, incluindo aquela que ainda se encontra em vigência, temos a seguinte situação relativa a trechos que de algum modo fazem referência a certas garantias trabalhistas e de saúde e segurança do trabalhador:

Obs: alguns artigos tiveram trechos intencionalmente truncados (...), por serem muito extensos, procurando preservar a parte introdutória e/ou fundamental relativa ao assunto estudado.

Constituição de 1824

Art. 179 XXIV. “Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.” (BRASIL, 1824)

Constituição de 1891

(nada consta) – (BRASIL, 1891)

Constituição de 1934

Art 121 – “A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: . . .” (BRASIL, 1934)

Constituição de 1937

(nada consta) – (BRASIL, 1937)

Constituição de 1946

Art 157 – “A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: . . .” (BRASIL, 1946)

Constituição de 1967

Art 158 – “A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: . . .” (BRASIL, 1967)

Constituição de 1988

Art. 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: . . .” (BRASIL, 1988)

2.2.2.1 Legislação trabalhista associada aos trabalhadores em regime CLT

De acordo com Nascimento (2011) citado por Almeida e Lima (2018, p.19), são diversas as formas de manifestação do trabalho. Algumas delas nem mesmo importam ao direito laboral, a exemplo do trabalho religioso, familiar, voluntário ou assistencial, etc. Há ainda os trabalhadores informais que respondem por uma parcela significativa da força de trabalho brasileira que da mesma forma em muitos casos não são atingidos pelo direito do trabalho.

Almeida e Lima (2018, p. 19), lembram que além do direito do trabalho, outro ramo jurídico também comporta normas sobre o tema trabalho. Trata-se do Direito Administrativo. Portanto, de um lado estão os trabalhadores em geral (subordinados ao Direito do Trabalho) e de outro, aqueles vinculados ao serviço público (cujo regime é disciplinado pelo Direito Administrativo).

Faz-se necessário esclarecer, que em relação a esta última categoria mencionada por Almeida e Lima no parágrafo anterior, são disciplinados pelo Direito Administrativo somente aqueles trabalhadores considerados funcionários públicos estatutários, os quais são vinculados ao Regime Jurídico Único (RJU) e cujas regulações trabalhistas são ditadas pela lei 8112/90; diferenciando-os, portanto, dos demais trabalhadores também vinculados ao serviço público e dos trabalhadores em geral, que são regidos pela CLT.

Em se tratando dos trabalhadores em geral e dos trabalhadores não estatutários vinculados ao serviço público, portanto, aqueles subordinados ao Direito do Trabalho, temos que os contratos de trabalho são regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Além daquelas legislações de aplicação mais abrangente, tais como os tratados e acordos internacionais, que de certo modo são aplicáveis a praticamente todas as categorias de trabalhadores formais, algumas das quais já foram mencionadas anteriormente; destacam-se ainda a própria CLT instituída pelo decreto lei Nº 5.452 de 1º de maio de 1943, alterado posteriormente pela lei Nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977; e, também as NR's (Normas Regulamentadoras), aprovadas pela portaria Nº 3.214 de 08 de junho de 1978, as quais na prática são desdobramentos dos artigos constantes do capítulo V, título II da CLT, sendo que,

relativo a estas últimas (NR's), por não serem aplicáveis aos funcionários públicos estatutários, motivaram o encaminhamento do presente trabalho.

De acordo com Chagas (2012, p. 26), o primeiro código trabalhista brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi inspirada na Carta del Lavoro, conjunto de normas laborais promulgada em 1927 pelo regime fascista italiano. Embora submetida a diversas mudanças ao longo dos anos, vários dos seus princípios gerais ainda continuam em vigor. Contudo, no que se refere às normas de SST, tratadas especificamente no Capítulo V do Título II, houve uma alteração fundamental com a nova redação determinada pela Lei no 6.514, de 22 de dezembro de 1977. A partir de então, as influências mais importantes para a normatização em SST vêm das convenções elaboradas pela OIT, com reflexo em toda a regulamentação posterior.

Noletto (2018), observa que ao falarmos sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), somos remetidos ao período conhecido como Era Vargas. Editada no ano de 1943, a CLT resultou da coletânea de inúmeras leis esparsas então existentes que disciplinavam aspectos sobre direito individual e coletivo do trabalho, fiscalização e direito processual do trabalho, além de legislações específicas de determinadas profissões.

Calazans e outros (2010) citado por Bristot (2019), reiteram a informação anterior de Noletto e observam que a CLT é chamada de Consolidação das Leis Trabalhistas porque seu objetivo foi apenas reunir a legislação esparsa trabalhista já existente na época, consolidando-a.

Marco formal de legislação do cidadão trabalhador, ao assegurar direitos fundamentais, a CLT revela, ainda hoje, uma importância incomensurável na garantia da dignidade do homem e da justiça social. Também é possível afirmar que a consolidação das leis trabalhistas é uma das primeiras legislações brasileiras a demarcar a ideia de que a propriedade privada tem uma função social (ARAÚJO, 2013).

Araujo (2013, p. 38), observa ainda que a CLT compreende um conjunto de direitos indispensáveis à regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivas, assimilando os nove princípios consagrados no Tratado de Paz, na Declaração de Filadélfia e na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Do

mesmo modo, a instituição das NR's representa um marco fundamental para a melhoria das condições de saúde e segurança dos trabalhadores em geral.

Gonçalves e Cruz (2009) citado por Almeida (2016) explicam que embora essas normas tenham sido trazidas pela Portaria nº 3.214/78 em vigor até hoje, têm sido regularmente alteradas ao longo do tempo por diversas portarias.

Chagas e outros (2012, p. 35), pontuam que as NR's são em grande parte baseadas em normas semelhantes existentes em países economicamente mais desenvolvidos; e que as revisões permanentes buscam adequar as exigências legais às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, principalmente no que se refere aos novos riscos ocupacionais e às medidas de controle necessárias.

De acordo com Bristot (2019), cada uma das NR's estabelecem parâmetros para que os profissionais, a fiscalização e as empresas tenham como se fundamentar em seus programas e melhorias na segurança do trabalho. Cada uma dispõe de programas, treinamentos e procedimentos que deverão ser adotados pelas empresas que tenham seus funcionários regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

2.2.2.2 Legislação trabalhista associada aos trabalhadores estatutários (RJU)

Passos (2014) observa que paralelamente a instituição da CLT, existia também à época do governo de Getúlio Vargas, a preocupação com o tratamento dispensado aos funcionários públicos civis da União, remontando a 1939 o marco da introdução do regime estatutário na Administração Pública brasileira.

Ainda segundo Passos (2014), após diversos regramentos normativos e disciplinas constitucionais acerca da vida funcional dos servidores públicos civis federais, a Constituição da República de 1988 iniciou um novo paradigma normativo com a exigência do chamado regime jurídico único, que culminou em 11 de dezembro de 1990 com a instituição da Lei nº 8.112, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, lei esta conhecida como o Estatuto dos servidores públicos civis da União.

Considerando portanto os trabalhadores estatutários, ou seja, aqueles que são regidos pela lei 8112/90, e, portanto, subordinados ao direito administrativo, temos que nesse regime a legislação em saúde e segurança do trabalho é bastante deficiente, fazendo com que estes trabalhadores estejam consideravelmente desamparados em relação a essa questão, quando comparados aos trabalhadores vinculados ao regime CLT. Ocorre que estes não estão cobertos nem pelos artigos do capítulo V da CLT, tampouco pelas diversas normas regulamentadoras existentes, conforme consta do item 1.2.1.1 da NR 1 – “Disposições gerais”, transcrito a seguir.

1.2.1.1 As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam **empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho**. (NR1, 2019, grifo nosso).

Convém observar que, o item 1.2.1.2 da NR1 (transcrito a seguir), até faz referência à aplicação das NR's a outras relações jurídicas de trabalho, entretanto, isso só ocorre para casos muito específicos, como é o caso dos exemplos mencionados nos parágrafos subsequentes relativos aos autores Almeida (2016), Almeida e Lima (2018) e Oliveira (2009).

1.2.1.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas (NR1, 2019).

Diversos autores discorrem sobre essa problemática da não aplicabilidade das NR's aos trabalhadores estatutários. Almeida (2016), aponta para o fato de que o tema da saúde e segurança no trabalho encontra ampla regulamentação no regime CLT, mas no regime do serviço público, entretanto, o assunto ainda não está regulamentado. Mas, no serviço público, da mesma forma que no regime dos trabalhadores em geral, há uma grande necessidade de combater os agravos relacionados às más condições dos ambientes de trabalho.

Em outras palavras, de acordo com Almeida (2016), da mesma forma que os trabalhadores em geral estão expostos a riscos em seus ambientes laborais, os servidores públicos também estão. A regulamentação da SST tem o importante

papel de criar mecanismos que busquem promover as melhorias necessárias nos ambientes laborais para diminuir ou eliminar os riscos a que os trabalhadores estão expostos. Nesse aspecto, há grande prejuízo aos servidores públicos, já que seu regime prescinde de uma regulamentação sobre o tema.

De acordo com Almeida e Lima (2018), enquanto no regime CLT a disciplina legal e regulamentar do tema é bastante satisfatória em termos de abrangência, no serviço público, a realidade é bastante diferente. A disciplina do tema, nesse regime, resume-se a tratar dos adicionais ocupacionais, deixando de lado importantes programas e medidas que são utilizadas no regime celetista com grande êxito há décadas, a exemplo do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, entre outros.

Oliveira (2009), observa que na lei nº 8.112/1990 direcionada aos servidores públicos federais de vínculo estatutário, ainda que de modo principiante, é possível encontrar disposições de caráter nitidamente ambientais, como as de percepção de adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade.

Paiva e Grott (2016) reforçam a observação de Oliveira (2009), segundo eles, esta lei, salvo algumas exceções, praticamente silenciou sobre a questão da SST para os servidores estatutários federais.

Do mesmo modo, Ramminger e Nardi (2014) chamam a atenção para o fato de que as políticas públicas direcionadas à saúde do trabalhador, tendem a ter como foco principal os trabalhadores vinculados às organizações privadas, deixando uma importante lacuna na atenção à saúde para os servidores públicos. Segundo eles, analisando brevemente como o tema da saúde do servidor público foi tratado nas Conferências Nacionais de Saúde do Trabalhador (CNST), veremos que a ênfase sempre esteve na formação e na justa remuneração do servidor público, sem priorizar a relação entre saúde e trabalho.

Considerando o cenário apresentado nos parágrafos anteriores, uma outra questão que deve ser apontada, diz respeito a abrangência do domínio da fiscalização trabalhista, ou seja, se é aplicável também às instituições que empregam trabalhadores em regime estatutário.

Nesse sentido, Cardoso e Lage (2005) observam que a fiscalização atua em todo território nacional, em todas as empresas privadas urbanas ou rurais, bem

como nas empresas estatais que têm empregados. Segundo eles, a competência do auditor-fiscal, quando o empregador faz parte da administração pública (União, Estados, Municípios, autarquias e fundações públicas), se dá quando há “empregados”, ou seja, quando há contrato de trabalho regido pela mesma legislação que rege o trabalho subordinado nos contratos privados. As empresas de economia mista e as empresas públicas têm regime de contratação trabalhista privado e, portanto, estão sujeitas à fiscalização.

Pelo que se apreende do parágrafo anterior, as instituições que admitem trabalhadores estatutários, em princípio não estão sujeitos a fiscalização trabalhista, embora Fonseca (2007), considera que os auditores-fiscais do trabalho, podem proceder à ação fiscalizatória para verificarem o cumprimento das normas laborais pelos entes públicos, especialmente quanto à questão ligada ao meio ambiente de trabalho; e, lembra que o inciso I do art. 11 da lei n.º 10.593/2002 admite a fiscalização tanto na relação de emprego, como na relação de trabalho, o que, segundo ele, inclui as normas laborais atinentes ao servidor público estatutário.

Note-se entretanto, que Fonseca (2007) refere-se à inclusão das normas laborais atinentes ao servidor público estatutário, quando da fiscalização das condições do meio ambiente de trabalho dessa categoria de trabalhadores; entretanto, vale ressaltar que tais normas sob vários aspectos são escassas e por vezes inexistentes.

Note-se ainda que existem divergências de opinião jurídica tanto em relação a atuação da justiça do trabalho nos casos associados aos trabalhadores estatutários, quanto em relação a atuação da fiscalização nas instituições que empregam essa categoria de trabalhadores.

2.3 POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO.

Em relação às questões de saúde e segurança ocupacional nas instituições que empregam trabalhadores pelo sistema RJU, convém estabelecer um rápido retrospecto acerca dos sistemas e mecanismos que têm sido idealizados, implantados, mas não necessariamente implementados ao longo dos tempos,

objetivando estabelecer uma metodologia de atenção à saúde e segurança dos trabalhadores estatutários.

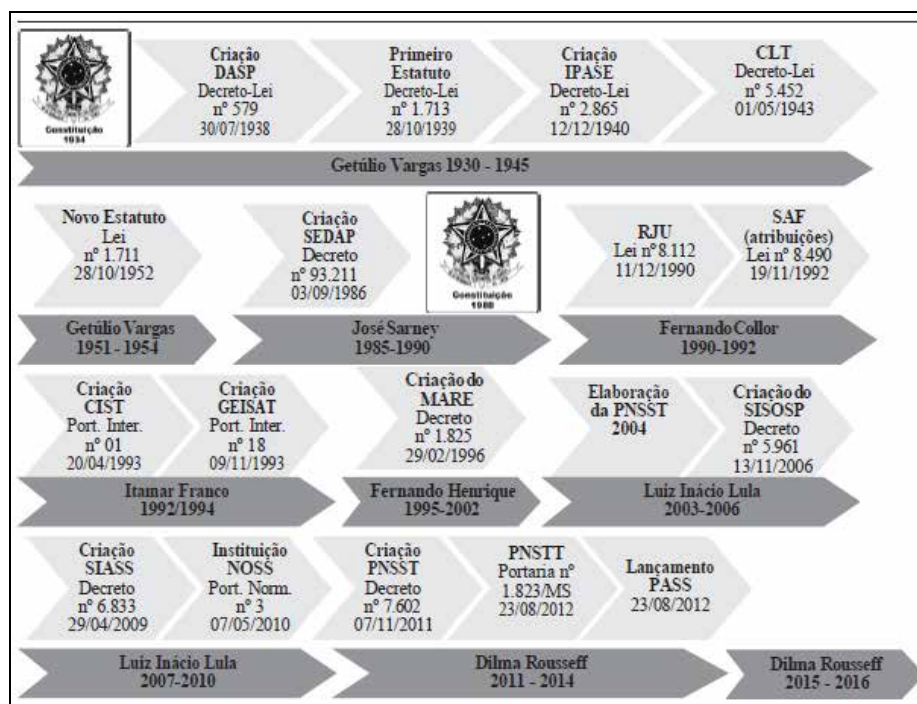
Com o objetivo de melhorar as condições e o ambiente de trabalho, abrangendo também a promoção e a manutenção do mais alto grau de saúde física e mental, e de bem-estar social de todos os trabalhadores em todas as profissões conforme preconizado pela OIT; o estado brasileiro segundo Paiva e Grott (2016), tem desenvolvido políticas de SST para os trabalhadores, onde foram criadas normas que obrigam as organizações a criar estruturas, efetuar programas e cumprir determinações, visando evitar ou reduzir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, além de melhorar a qualidade de vida do trabalhador.

Entretanto, Paiva e Grott (2016) observam que dentre as organizações da sociedade, há as instituições dos setores privado e público, e que ambas se valem de pessoas, ou seja, de trabalhadores para realizar seus objetivos. No setor público, a maior parte destas pessoas são constituídas de servidores públicos, no entanto, eles também são trabalhadores, pois são pessoas físicas que despendem sua força de trabalho em prol da realização de serviços públicos, beneficiando toda a coletividade e o próprio estado.

Logo, seria de se esperar de acordo com Paiva e Grott (2016), que estes dois tipos de trabalhadores contassem com normas relativas à SST iguais, ou no mínimo que produzissem efeitos protetivos semelhantes. Entretanto, não é o que ocorre, sendo que um trabalhador do setor privado contará com normas de proteção de sua integridade física e mental muito mais protetivas, quando comparado a um trabalhador servidor público que esteja desempenhando exatamente o mesmo trabalho, caso este esteja submetido ao regime jurídico estatutário.

Martins e outros (2017), apresentam em seu trabalho uma linha do tempo com iniciativas governamentais, que permitem uma visualização da evolução burocrática e da relação trabalho/saúde do servidor público no Brasil (figura 2).

Figura 2 - Relações Trabalho-Saúde do Servidor Público – Linha do Tempo.



Fonte: MARTINS e outros, 2017 (adaptado – corrigida data portaria 1823)

De acordo com Zanin e outros (2015), a trajetória do serviço público profissionalizado no Brasil ocorre desde 1936, quando foi criado o Conselho Federal do Serviço Público Civil. Nos anos seguintes outras iniciativas ocorreram, mas nenhuma de maior consistência no que se refere ao campo da saúde e segurança do servidor, e mesmo com a criação do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) pelo Decreto-Lei nº 67326 em 1970, não foi prevista nenhuma organização específica para a atenção à saúde e segurança ocupacional para esta categoria de trabalhadores.

Quanto à definição de uma política nacional articulada e centralizada de saúde do servidor, Zanin e seus colegas (2015) observam que a promulgação da Constituição de 1988 não modificou esse quadro, e a ausência de regulamentação fez com que Ministérios e demais órgãos públicos federais passassem a criar serviços de saúde próprios, com recursos financeiros, estruturas físicas e organizacionais e critérios periciais diversificados.

Paiva e Grott (2016) observam que embora o Art. 206-A da Lei 8.112/1990 determine que o servidor deve ser submetido a exames médicos periódicos, nos

termos e condições definidos em regulamento, apenas alguns órgãos, geralmente ligados aos hospitais-escolas das universidades realizavam tal ação.

Menezes e outros (2015) citado por Paiva e Grott (2016), concordam com Zanin e outros (2015), e salientam que além da escassez de dispositivos legais disciplinando a SST, também não havia uma Política Nacional de SST para os servidores públicos estatutários, o que levou os órgãos e Ministérios que fazem parte do Sistema de Pessoal Civil da administração Federal (SIPEC) a criar serviços de saúde diversos, com diferentes critérios de perícia, estruturas e recursos.

O próprio governo admite uma enorme disparidade na tratativa das questões relativas às ações em SST, entre os diversos órgãos e instituições governamentais, e isso pode ser constatado na transcrição seguinte, de um trecho de um documento do próprio governo (SIASS, 2010)

A necessidade de responder por ações em saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, propiciou com que os Ministérios e os demais órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) tratassem as questões referentes à saúde e segurança conforme os seus próprios entendimentos. Alguns órgãos estruturaram serviços de excelência em saúde, com ações nas áreas de assistência, perícia e promoção, realizando exames médicos periódicos; outros não desenvolveram nenhuma ação na área de saúde do servidor, nem sequer possibilitaram o acesso às juntas médicas para a concessão de direitos. Com o passar dos anos, foram estabelecidas ações em saúde com recursos financeiros, estruturas físicas e organizacionais e critérios periciais bastante diferenciados, com potencialidades e dificuldades desconhecidas pelo conjunto da Administração Pública. Distorções foram consolidadas, como a concessão do benefício relacionado à saúde suplementar – enquanto alguns órgãos custeavam valores expressivos de planos especiais de saúde, outros servidores não tinham acesso a nenhum valor (SIASS, 2010).

Objetivando equacionar essas deficiências, de acordo com SIASS (2010), o governo federal criou em 2003 a Coordenação-Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor e, em 2006, o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP, que posteriormente, através do decreto 6833 de 29 de abril de 2009 viria a se transformar no Subsistema Integrado de Atenção à

Saúde do Servidor – SIASS, o qual começa a ser delineado ainda em 2007 com o compromisso do governo de construir e implantar, de forma compartilhada, uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) sustentada por um sistema de informação em saúde do servidor, uma sólida base legal, uma rede de unidades e serviços e a garantia de recursos financeiros específicos para a implementação de ações e projetos.

Convém ressaltar ainda que, mais adiante o governo viria a estabelecer uma política ainda mais abrangente e universal através do decreto Nº 7.602 de 7 de novembro de 2011. Segundo o próprio decreto, trata-se da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, que tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos e/ou relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho (BRASIL, 2011)

Infelizmente, apesar de toda a retórica e de todas as boas intenções declaradas e oficializadas pelo governo através do decreto 6833 de 29 de abril de 2009 e outros dispositivos legais, não houveram avanços significativos após transcorridos quase 12 anos da sua aprovação. Relativo a realização de exames periódicos, por exemplo, Paiva e Grott (2016) observam que em 2016 os servidores da RFB (Receita Federal do Brasil) não eram submetidos a tais exames até então.

As experiências vivenciadas pelo próprio autor deste trabalho enquanto trabalhador estatutário, e uma rápida pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários; cujos resultados serão apresentados e discutidos mais adiante (itens 4.1.2 e 4.2), reforçam ainda mais essa constatação.

Acontece que o SIASS consiste em um subsistema de dados vinculado a um sistema maior denominado SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal), sob responsabilidade da secretaria de administração de pessoal do poder executivo, atualmente vinculada ao ministério da economia.

Na busca por mais informações para elaboração do presente trabalho, recentemente (julho de 2020), o autor solicitou via portal de acesso à informação do governo, uma relação de todos os órgãos partícipes do SIASS, que já estavam com uma política implantada, implementada e funcional de acompanhamento da saúde dos trabalhadores através da realização de exames médicos periódicos.

A resposta obtida após a interposição de recurso, demonstra que o próprio governo não tinha à época informações acerca das ações em saúde e segurança ocupacional dos servidores, uma vez que segundo eles a ferramenta de extração e gerenciamento de dados encontrava-se descontinuada por restrições orçamentárias (ver síntese da manifestação de solicitação de informação no ANEXO 1).

Essa constatação vai na contramão das principais intenções declaradas pelo próprio governo quando da criação do SIASS, as quais já foram mencionadas em parágrafo anterior e são novamente transcritas a seguir, quais sejam: implantar de forma compartilhada uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), sustentada por um sistema de informação sobre a saúde do servidor, uma sólida base legal, uma rede de unidades e serviços e a *garantia de recursos financeiros* específicos para a implementação de ações e projetos.

Dentre diversas outras demandas com questionamentos ao SIASS, que podem ser consultadas livremente no portal de acesso à informação, vale destacar também a de um servidor da ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil) feita em abril de 2019 (ANEXO 2). Percebe-se da resposta ao recurso do servidor, que a própria secretaria se coloca em condição de esquiva de responsabilidade, quando enumera algumas competências da secretaria relacionadas no artigo 138 do decreto 9745 de 8 de abril de 2019, mas, se esquece de enumerar aquelas constantes do artigo 9 do decreto 6856 de 25 de maio de 2009, dentre as quais destaca-se as do inciso II (“**supervisionar** a realização desses exames pelos órgãos e entidades da administração pública federal”).(BRASIL, 2009a).

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa descritiva do tipo estudo de caso, o qual objetiva fundamentalmente relatar a realidade vivenciada pelo próprio autor, no que se refere aos objetivos do tema proposto.

Juntar informações sobre as legislações e normas pertinentes e aplicáveis aos servidores públicos estatutários, bem como alcançar respondentes para a pesquisa realizada junto aos servidores públicos estatutários, foram os maiores obstáculos enfrentados na condução do presente trabalho.

3.2 MOTIVAÇÃO PARA O ESTUDO.

A motivação para o encaminhamento do presente trabalho, deve-se ao interesse do autor em colaborar para que se entenda melhor as diferenças existentes, nas tratativas das questões relativas à saúde e segurança dos trabalhadores que atuam no regime CLT, em confronto com os que atuam em regime jurídico único (RJU) e suas respectivas implicações. Pretende-se somar dados e informações aos já existentes oriundos de estudos desenvolvidos por diversos outros pesquisadores; de modo a possibilitar que especialistas e legisladores tenham subsídios que possam ajudá-los a tomar decisões, no sentido de tornar o tratamento entre as diversas categorias de trabalhadores mais isonômico, eliminando assim as diferenças existentes.

3.3 ORIGEM DOS DADOS E INFORMAÇÕES.

Para o atingimento dos objetivos do presente trabalho, pretende-se apresentar um relato das experiências vivenciadas pelo próprio autor nas diversas instituições em que atuou tanto em regime CLT quanto em RJU. Situações diversas bem como documentos são relatadas e apresentados pelo autor, os quais

evidenciam as diferenças de tratamento vivenciadas durante o tempo em que o mesmo atuou em cada um dos regimes.

Dados e informações complementares para maior embasamento dos relatos do autor e aprofundamento no tema, foram obtidos a partir de levantamento bibliográfico de trabalhos conduzidos por outros autores concernentes ao mesmo tema; finalmente, são apresentados em forma de gráficos e comentários os resultados compilados de uma rápida pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários (RJU), dados estes relacionados ao nível de conhecimento do trabalhador sobre o assunto e à preocupação da instituição/órgão com a saúde e segurança ocupacional dos seus colaboradores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 EXPERIÊNCIAS DO PRÓPRIO AUTOR EM RELAÇÃO ÀS QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NOS REGIMES CLT E RJU.

4.1.1 Experiências do autor no regime CLT.

O autor iniciou a sua jornada profissional como metalúrgico, tendo sido admitido pelas Indústrias Villares S.A em 01/02/1982, como aprendiz de ajustador mecânico do curso de aprendizagem industrial da escola SENAI Ary Torres em Santo Amaro – São Paulo – SP.

O curso de um ano e meio, compreendia períodos letivos de estudo integral na escola, intercalados por estágios curtos (períodos de férias escolares) na empresa. Foi nesse período, ainda com 14 anos de idade, que houveram os primeiros contatos do autor com os assuntos relacionados a saúde e segurança do trabalho, que se seguiram com a continuidade da formação no curso de especialização em ferramentaria na mesma unidade escolar, e posterior atuação já como profissional formado nas dependências da organização empresarial.

Conforme já mencionado anteriormente, as normas regulamentadoras são leis que desdobram os artigos constantes do capítulo V, título II da CLT; a qual é

resultado da coletânea de inúmeras leis esparsas existentes até então que versavam sobre direitos, saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores.

Embora já existissem essas inúmeras leis esparsas mencionadas no parágrafo anterior, as quais de algum modo estabeleciam diretrizes para as questões de saúde e segurança dos trabalhadores, somente com o advento das NR's em 1978 é que as ações nessa direção foram intensificadas.

Nessa época, possivelmente por já existirem estas legislações esparsas prévias, muitas empresas já se encontravam razoavelmente bem adequadas às novas exigências e práticas em saúde e segurança do trabalho estabelecidas pelas NR's.

Dois outros aspectos que possivelmente também corroboraram para que essa adequação parcial antecipada ocorresse, foram primeiro o fato de que muitas empresas instaladas no Brasil eram multinacionais estrangeiras, as quais já traziam da matriz uma cultura bastante avançada nas questões relacionadas a saúde e segurança dos trabalhadores, depois, a criação da ABPA (Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes), que segundo Bitencourt e Quelhas (1998), teria sido fundada em 1941 por um grupo de pioneiros, sob patrocínio de algumas empresas.

Pelo que se apreende dos registros de Sarro (2017), a ABPA atuava regularmente em campanhas informativas de prevenção de acidentes. Segundo ele, o cearense Luiz Sá de Araújo pioneiro no desenho de animação no Brasil, foi pioneiro também no uso da linguagem de quadrinhos em peças de comunicação visual sobre prevenção de acidentes no Brasil, tendo colaborado regularmente com a ABPA de 1956 até pouco antes da sua morte em 1979, com a ilustração de cartazes sobre prevenção de acidentes de trabalho.

Outras evidências dessa antecipação parcial às NR's são enumeradas também por Sarro (2017) em seu trabalho. Segundo ele, a partir de 1976 a empresa Volkswagen começa a publicar histórias em quadrinhos completas, como as dos personagens Zeca e Nicanor (desenhados pelo ilustrador Erevan Chakarian) em sua revista interna mensal Família Volkswagen, editada pelo departamento de imprensa (figura 3). As histórias giravam em torno de temas como segurança no trabalho e procedimentos internos da companhia.

Figura 3 - Página com a história de Zeca e Nicanor (1976)



Fonte: SARRO (2017)

Em um outro exemplo, Sarro (2017) menciona que na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) de 1978, a revista Família Volkswagen publicou na sua edição de junho, uma história em quadrinhos do personagem Zé Pereira tratando sobre o tema (figura 4).

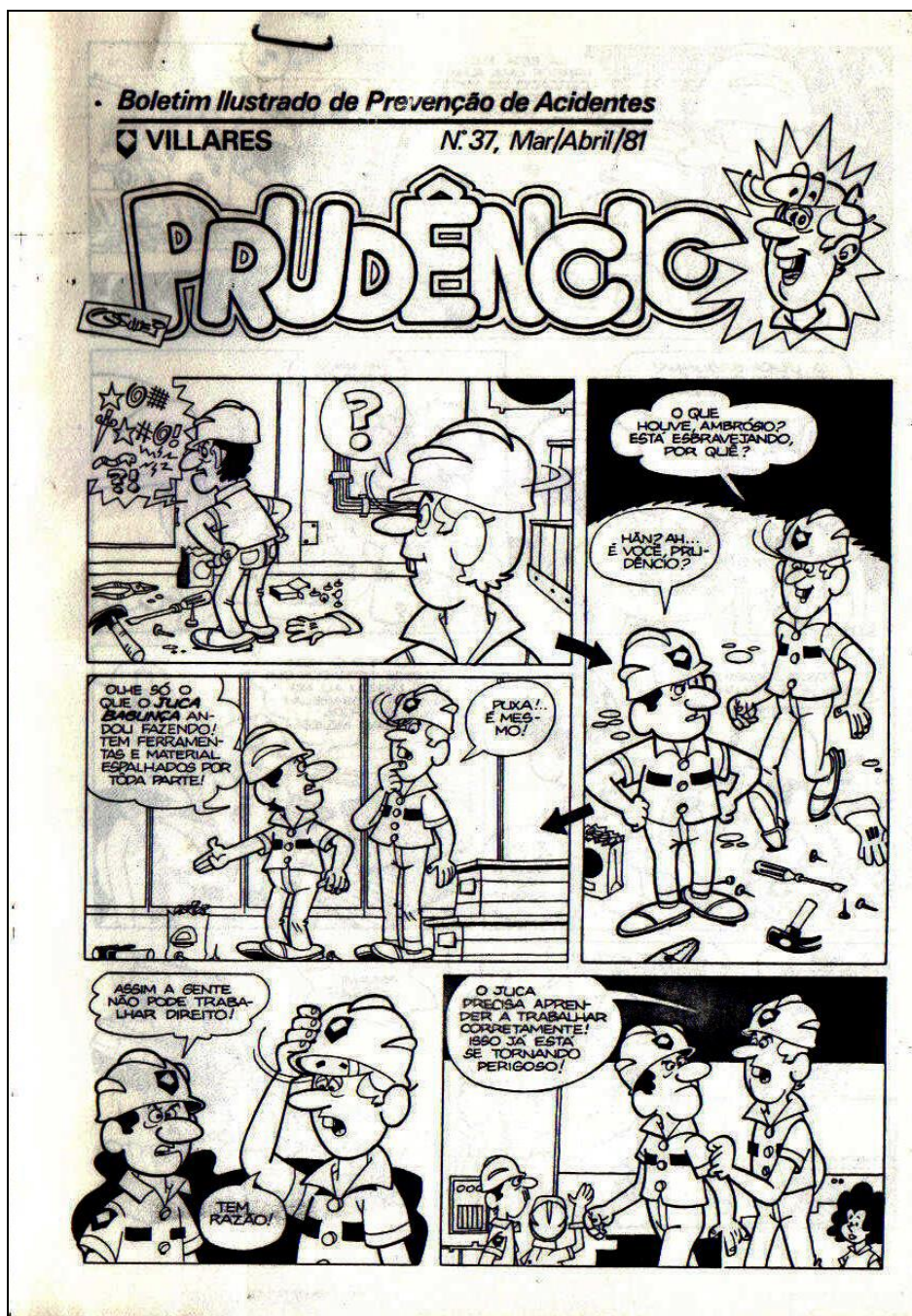
Figura 4 - Página em quadrinhos de Zé Pereira (1978)



Fonte: SARRO (2017)

Um outro exemplo vivenciado inclusive pelo autor desse trabalho, diz respeito aos quadrinhos desenvolvidos pelo ilustrador Osnei Furtado da Rocha para as Indústrias Villares (figura 5), através dos quais por intermédio do personagem Prudêncio, procurava-se conscientizar e orientar os trabalhadores em relação às diversas questões relacionadas a saúde e segurança do trabalho.

Figura 5 - Capa do Boletim Ilustrado de Prevenção de Acidentes. Indústrias Villares S.A. (1981)



Fonte: SARRO (2017)

São também de autoria de Osnei, as histórias do personagem Olivério que apareciam no boletim "Quadrinhos da Segurança", publicado pelo departamento de recursos humanos da Olivetti do Brasil também nos anos 80, e, cujos objetivos eram basicamente os mesmos daqueles dos exemplos anteriores (figura 6).

Figura 6 - Capa de Quadrinhos da Segurança. Olivetti do Brasil (1982)



Fonte: SARRO (2017)

Após ter atuado por onze anos nas Indústrias Villares S.A., realizando diversas atividades de cunho operacional e técnica nos mais diversos setores da empresa como por exemplo montagem de escadas rolantes, manutenção,

ferramentaria e engenharia; o autor desse trabalho teve passagens também pelas engenharias da GEVISA S.A. (GE/VILLARES), Papaiz Indústria e Comércio Ltda, CBC Indústrias Pesadas S.A. e Jaraguá Equipamentos Industriais Ltda, tendo sido contratado em todas elas sob o regime CLT.

O autor lembra que em todas estas empresas pelas quais teve passagem, haviam uma série de trâmites e ritos administrativos rigorosos desde o momento da contratação até o desligamento do funcionário. Dentre esses trâmites administrativos, citam-se os exames médicos admissionais; os periódicos e os demissionais que incluíam não só a anamnese ocupacional, mas também exames complementares laboratoriais específicos nos casos aplicáveis, com a respectiva emissão da ASO - Atestado de Saúde Ocupacional (ANEXOS 3 e 4).

Em relação aos exames médicos admissionais, o autor lembra inclusive que à época da sua contratação na primeira empresa em que atuou, existia ainda a exigência do exame de “abreugrafia” (chapa dos pulmões), o que foi posteriormente abolido da lei.

Além dos rigorosos processos nas etapas de contratação, acompanhamento e demissão diversas vezes experimentadas por este autor, as quais são exigidas e realizadas com base na norma regulamentadora de número 7 (NR7), o autor observa ainda que, em todas essas empresas teve a oportunidade de testemunhar ou ser envolvido em análises das condições do ambiente do trabalho, tais como medições dos níveis de ruído e luminosidade dentre outras, demonstrando que, apesar dos inúmeros problemas existentes ainda hoje relacionados ao não atendimento ou atendimento parcial dos requisitos das normas por parte de muitas empresas; de certo modo, já existe uma cultura e uma prática bem estabelecida também no atendimento aos requisitos da NR9 no âmbito das instituições que contratam trabalhadores em regime CLT.

O autor destaca que o acompanhamento periódico das condições do ambiente de trabalho (NR9) é tão importante quanto o acompanhamento da saúde do trabalhador através dos exames médicos periódicos (NR7), tendo em vista que se caracteriza como medida de cunho eminentemente preventivo, enquanto que o exame médico periódico serve como medida de avaliação e registro instantâneo das condições de saúde do trabalhador, lembrando que no momento da realização do

exame a saúde do trabalhador já pode inclusive estar comprometida, se medidas preventivas não tiverem sido adotadas previamente pela empresa.

Hausmann (2010) em seu trabalho, reforça a importância da prevenção quando observa que os fundamentos legais para a aplicação do instituto da segurança e medicina do trabalho estão assentados na Constituição Federal, na CLT e nas Normas regulamentadoras (NR's) que norteiam o ambiente de trabalho saudável. Note-se que a observância a essas normas vai de encontro ao princípio da dignidade humana, uma vez que a prevenção, a redução e a amenização de riscos no meio ambiente de trabalho, tem o objetivo de prevenir, reduzir ou até eliminar os riscos de acidentes e doenças do trabalho.

4.1.2 Experiências do autor no regime estatutário (RJU)

Continuando, o autor relata também suas experiências de atuação em instituições reguladas pelo sistema RJU. A primeira delas foi no Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN) localizado no interior da Cidade Universitária (campus da USP) em São Paulo.

De acordo com IPEN (2016), o Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN), denominado anteriormente (até março de 1979) Instituto de Energia Atômica (IEA), foi instituído por meio do Decreto Federal nº 39.872 de 31/8/1956, sendo originalmente uma autarquia estadual vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado de São Paulo (SDECTI), associada à Universidade de São Paulo (USP) para fins de ensino, e, desde novembro de 1982, gerida técnica, administrativa e financeiramente pela Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN), órgão vinculado ao Ministério de Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC) do Governo Federal, em conformidade com Convênio celebrado em 31 de maio de 2012, com o Governo do Estado de São Paulo.

O ingresso do autor nessa instituição ocorreu em setembro de 1995, por meio de concurso público (o primeiro concurso na instituição após a criação da lei 8112/1990). Na ocasião o autor lembra que compareceu com antecedência na instituição para realização de exame médico físico e psicológico, os quais de acordo

com o edital do concurso e a convocação (ANEXO 5), apresentavam ainda caráter eliminatório.

Como mencionado anteriormente, desde novembro de 1982, o IPEN é gerido técnica, administrativa e financeiramente pela Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN); e, com a criação da lei 8112/90, todos os seus colaboradores foram conduzidos automaticamente ao vínculo estatutário (RJU).

Por ocasião do ingresso no IPEN, o autor passou por um período de integração de dois dias onde dentre diversas outras atividades, passou também por uma rápida instrução sobre questões relacionadas à SST.

O autor não se recorda de ter realizado exames laboratoriais pré-admissionais específicos por ocasião do seu ingresso no IPEN, com o propósito de atestar ou não a sua aptidão ao exercício do cargo operacional; entretanto, observa que o próprio termo de posse (ANEXO 6) e também a convocação e lista de documentação para ingresso (ANEXO 5) não fazem menção a estes exames, mas tão somente aos exames físico e “mental”, realizados na própria instituição. Percebe-se aqui uma contraposição, na medida em que, pelo próprio histórico de criação do IEA/IPEN, a contratação de trabalhadores ocorria inicialmente pelo regime CLT, o que nos leva a deduzir que a instituição já deveria ter, de algum modo, uma cultura estabelecida em relação aos cuidados com a saúde e segurança do trabalhador.

Imagina-se que tal contradição esteja eventualmente associada ao recente enquadramento da instituição a um novo regime (no caso RJU), de acordo com a lei 8112/1990, o que possivelmente teria provocado uma certa desestruturação em função das novas normas e práticas impostas pelo novo regime, resultando assim no abandono de práticas adotadas até então, como seria o caso por exemplo, da emissão da ASO por ocasião da realização do exame médico admissional.

Observa-se que o próprio termo de posse (ANEXO 6) não faz qualquer referência às questões de saúde e segurança, mas tão somente ao pagamento de adicionais, se aplicáveis, em função do tipo de atividade desempenhada pelo novo servidor, e, ainda assim sem definir os respectivos valores.

O autor permaneceu como servidor efetivo do IPEN por sete meses exercendo função operacional de técnico mecânico na divisão de oficinas. Após este período pediu exoneração do cargo para prosseguir com os estudos na própria instituição, desta vez como aluno de pós-graduação nos programas de mestrado e

doutorado, uma vez que, nessa época, já havia finalizado sua graduação em engenharia.

No breve período de tempo em que o autor permaneceu atuando como técnico na divisão de oficinas, executava operação de máquinas e atividades manuais de oficina, e, apesar de existirem também nas imediações um forno de fusão de chumbo, um setor de fabricação de vidraria e um setor de solda, não se recorda de ter recebido qualquer instrução específica em relação aos cuidados com a saúde e segurança no ambiente de trabalho, tampouco ter acompanhado ou observado algum tipo de monitoramento das condições ambientais de trabalho, tais como verificação da presença ou medição do nível de gases e particulados tóxicos na atmosfera, nível de luminosidade e nível de ruído entre outros.

Como aluno de pós-graduação, constatou que a situação era ainda mais crítica, pois em geral, ao invés dos técnicos dos laboratórios, eram os próprios alunos que necessitavam operar os equipamentos dos diversos laboratórios de pesquisa existentes na instituição. Além disso, os alunos também não recebiam qualquer orientação da parte de profissionais de SST ou do pessoal do setor de proteção radiológica em relação às questões de saúde e segurança; mesmo estando desempenhando atividades dentro de uma instituição que atua na operação, manuseio e geração de materiais e resíduos radioativos e contaminantes.

Do mesmo modo, o autor não se recorda também de ter acompanhado ou observado qualquer tipo de monitoramento das condições ambientais de trabalho, tais como nível de luminosidade, condições ergonômicas e nível de ruído durante os cerca de cinco anos e meio que permaneceu atuando como aluno de pós-graduação dentro da instituição. O autor se recorda de que existia um grupo de proteção radiológica que desempenhava atividades de verificação e monitoramento quando eram solicitados, porém, não sabe informar se existia da parte desse grupo, um programa contínuo de monitoramento de riscos com varredura nos diversos setores da instituição, tampouco um programa de treinamento e de orientação contínua sobre os riscos existentes tanto para os servidores, quanto para alunos de pós-graduação.

Atualmente o autor exerce a função de professor EBTT – Ensino Básico Técnico e Tecnológico (área mecânica) no IFSP (Instituto Federal de Educação

Ciência e Tecnologia de São Paulo) câmpus Bragança Paulista, tendo ingressado na instituição por concurso no ano de 2010.

Os Institutos Federais, criados pela lei 11.892 de 22/12/2008, são autarquias pertencentes à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica vinculada ao Ministério da Educação. Possuem como missão a promoção da justiça social, da equidade, do desenvolvimento sustentável com vistas a inclusão social, bem como a busca de soluções técnicas e geração de novas tecnologias. Estas instituições devem responder, de forma ágil e eficaz, às demandas crescentes por formação profissional, por difusão de conhecimentos científicos e de suporte aos arranjos produtivos locais (SILVA, 2008 citado por JESUS e outros, 2018).

Em relação às questões de SST, o autor relata que foi submetido apenas a uma rápida entrevista de anamnese com um médico por ocasião da sua admissão, e, desde então não teve qualquer outra intervenção ou iniciativa da parte da instituição, no sentido de efetuar qualquer tipo de acompanhamento, monitoramento ou verificação das suas condições de saúde e segurança.

O ANEXO 7 apresenta a relação de documentos que deveriam ser entregues para a posse no cargo, observa-se que na lista não consta a exigência de apresentação de qualquer outro tipo de exame complementar, como forma de comprovação de aptidão para exercer o cargo. Relativo a SST, na lista consta somente a realização do exame médico realizado no próprio local, o que conforme já mencionado anteriormente, se resumiu apenas a uma rápida entrevista de anamnese ocupacional, sem a entrega a contra recibo de qualquer documento referente ao exame, a exemplo do que normalmente é feito no regime CLT com a emissão da ASO.

Nem mesmo no termo de posse (ANEXO 8), foi feita qualquer menção a requisitos relativos a saúde e segurança, e, segundo o autor, por ocasião da sua entrada sequer foi feita integração dos recém contratados, sendo que o comparecimento do contratado à unidade da contratante, resultou tão somente na assinatura do termo de posse e em uma rápida conversa, com mensagem de boas vindas da reitoria e a explanação sobre trâmites administrativos por parte do setor administrativo.

Convém destacar que desde o ingresso do autor na instituição, baseado no decreto 6856 de 25 de maio de 2009, o qual regulamenta o art. 206-A da lei

8.112/1990 que dispõe sobre os exames médicos periódicos de servidores e a sua respectiva portaria normativa nº 4 de 15 de setembro de 2009 (BRASIL, 2009b) emitida pela secretaria de recursos humanos do MPOG; algumas iniciativas para estabelecer uma sistemática de acompanhamento das condições de saúde dos servidores tem sido implantadas, porém, infelizmente não tem sido mantidas e continuadas.

Pelo que o autor conseguiu rastrear, embora a regulamentação da lei tenha sido feita em maio de 2009, somente em 2012 foi divulgada na página da Instituto (figura 7), o que provavelmente foi a primeira tentativa de aplicação da mesma na instituição; e pelo que se empreende do comunicado (ANEXO 9) foi inicialmente limitada, a título experimental, apenas ao campus São Paulo e à reitoria. O autor não tem maiores detalhes e mais informações a respeito dos resultados alcançados nesse primeiro esforço, mas entende que provavelmente os resultados atenderam às expectativas, tendo em vista que culminou com a implantação de uma segunda etapa em 2016 conforme será visto adiante.

Figura 7– Publicação sobre a realização de exames clínicos no IFSP.

The image is a screenshot of the IFSP (Instituto Federal de São Paulo) website. At the top left is the IFSP logo and name. To the right are social media icons for Facebook, Twitter, YouTube, and Instagram, along with font size controls (+A, A, -A) and a search bar labeled 'Pesquisar...'. Below the header is a navigation menu with items: Início, Instituição, Cursos, Processo Seletivo, Reitoria, Documentos, Comunicação, and Contato. The main content area features a sidebar on the left with icons and labels for 'ACESSO À INFORMAÇÃO', 'AQUISIÇÕES E CONTRATOS', 'AUDIÊNCIAS PÚBLICAS', 'BIBLIOTECAS', 'CERTIFICAÇÃO ENEM', 'CONSELHO SUPERIOR', 'EDITORA IFSP', and 'EGRESSOS'. The main article is titled 'Exames clínicos para servidores seguem até sábado. Participe!' and is dated 'Qua, 02 de maio de 2012 13:56'. The text of the article states that the Health Coordination of the IFSP staff will conduct clinical exams on May 3, 4, and 5. The exams aim to identify the health status of staff, orient them, and prevent possible pathologies. The exams will be held in the medical sector of the São Paulo Campus, from 7h to 12h. All staff members must undergo blood and urine tests (type I). Women must also undergo a Pap smear. Staff over 45 must undergo an ophthalmological exam, and women over 50 must undergo a mammogram and PSA test. Staff who participated in the exams last year and do not wish to repeat them can deliver their analyses on the day of the medical evaluation. Participation is not mandatory, and those who do not wish to participate must fill out a declaration available at the Health Coordination of the Staff. A link to 'Comunicado n.º 08/2012' is provided at the bottom of the article.

Fonte: IFSP (2012)

Somente em 2016 procedeu-se à uma tentativa de continuidade da experiência anterior, em estabelecer uma sistemática para realização de exames periódicos nos servidores, desta vez extensiva aos demais câmpus da instituição (figura 8).

Figura 8 – Publicação sobre a realização de exames médicos periódicos no IFSP.

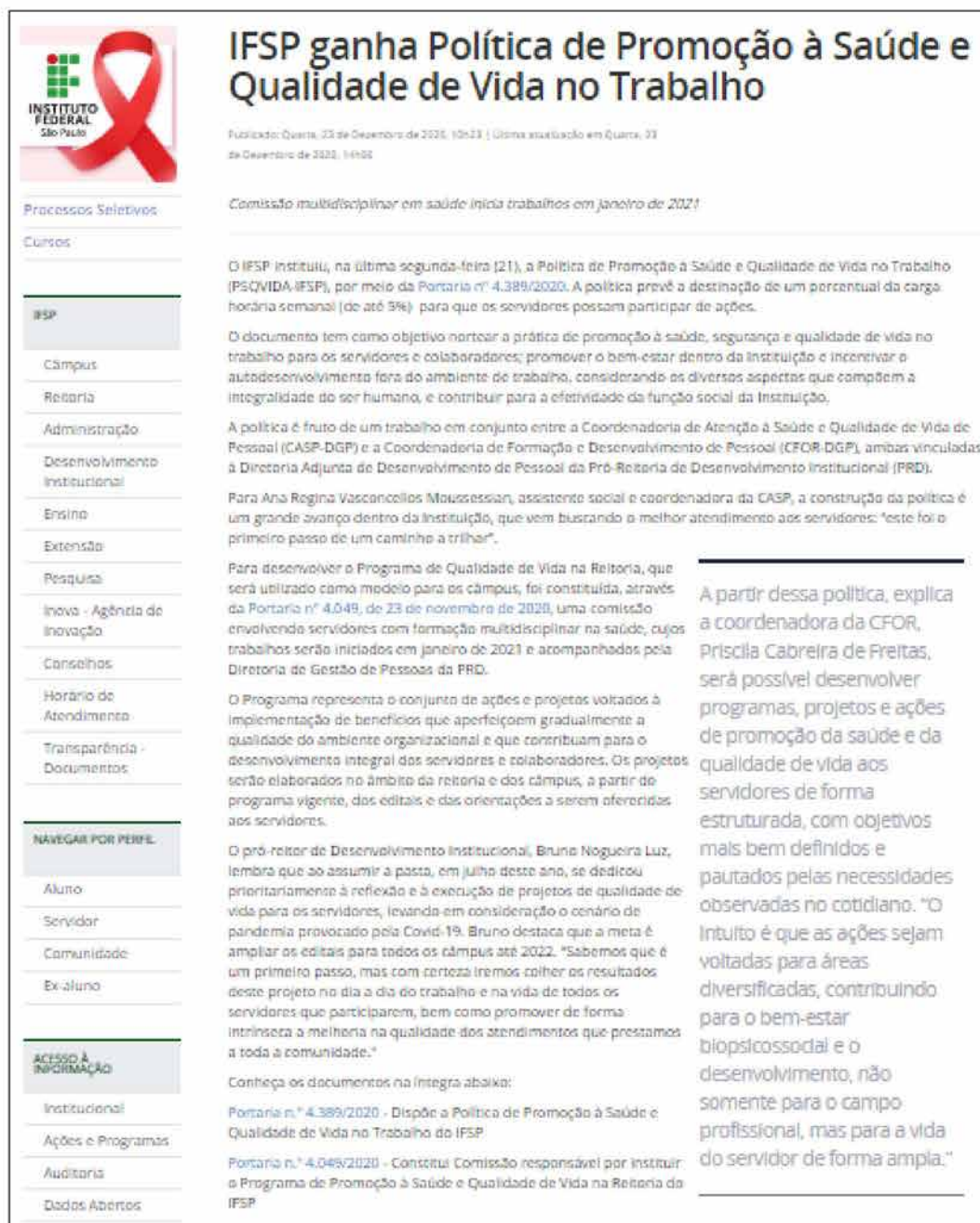
The image shows a screenshot of the IFSP São Paulo website. At the top, there is a navigation bar with the IFSP logo and the text 'INSTITUTO FEDERAL São Paulo'. To the right of the logo are social media icons for Facebook, Twitter, YouTube, and Instagram, along with font size adjustment buttons (+A, A, -A) and a search bar labeled 'Pesquisar...'. Below the navigation bar is a horizontal menu with items: Início, Instituição, Cursos, Processo Seletivo, Reitoria, Documentos, Comunicação, and Contato. The main content area features a sidebar on the left with various service icons and labels: ACESSO À INFORMAÇÃO, AQUISIÇÕES E CONTRATOS, AUDIÊNCIAS PÚBLICAS, BIBLIOTECAS, CERTIFICAÇÃO ENEM, CONSELHO SUPERIOR, EDITORA IFSP, EGRESSOS, ESTATUINTE, GESTÃO DE PESSOAS, and MANUAL DO ESTUDANTE. The main article is titled 'IFSP irá oferecer exames médicos periódicos' and is dated 'Sex, 15 de abril de 2016 12:44'. The article text states: 'Um contrato de execução firmado entre IFSP e a Enfemed irá oferecer exames médicos periódicos aos servidores do Instituto.' Below the text is a photograph of a meeting around a table with several people. A caption below the photo reads: 'Reitor Eduardo Modena assina contrato para a oferta de exames médicos periódicos nos servidores.' To the right of the photo, the article continues: 'O projeto para contratação dos serviços se deu por meio de uma parceria entre a Diretoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (DDGP) e o Núcleo de Gestão de Pessoas (NGP), no intuito de acompanhar o estado de saúde de quem trabalha na instituição. Para realizar os exames, o servidor deverá aguardar convocação por e-mail. Os interessados terão que preencher um histórico de saúde no sistema Sigep, no qual também estará disponível uma relação de laboratórios conveniados, onde os exames poderão ser realizados. Após a convocação, aqueles que optarem por não fazer o exame deverão preencher o termo de responsabilidade disponível no site do Sigep e entregá-lo à Coordenadoria de Gestão de Pessoal (CGP) do câmpus, que arquivará o termo em sua pasta funcional. A diretora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas do IFSP, Maria Angélica Almeida da Luz, ressalta que os exames médicos periódicos são fundamentais para a avaliação da saúde dos servidores. "O objetivo é prevenir e identificar precocemente alguns tipos de enfermidade." Depois de realizados os exames, será agendada uma análise clínica com um médico do trabalho. Todo o procedimento é sigiloso, e não terá custo para os servidores. O contrato com a Enfemed tem a duração de 12 meses, podendo ser prorrogado. Serão atendidos os servidores de todos os câmpus e da Reitoria.'

Fonte: IFSP (2016)

Entretanto, pouco tempo depois essa tentativa de continuidade foi interrompida em função de problemas com a empresa contratada para realização dos exames (ver ANEXO 10); não tendo sido mais retomada desde então. Este autor inclusive, relata que não chegou a ser convocado para a realização de exames em nenhuma dessas duas oportunidades.

Recentemente (dezembro/2020) foi divulgada uma nova iniciativa relativa às questões de saúde e qualidade de vida dos servidores do IFSP (figura 9).

Figura 9 – Publicação sobre a política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho no IFSP.



IFSP ganha Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

Publicado: Quarta, 23 de Dezembro de 2020, 10h23 | Última atualização em Quarta, 23 de Dezembro de 2020, 14h02

Comissão multidisciplinar em saúde inicia trabalhos em Janeiro de 2021

O IFSP instituiu, na última segunda-feira (21), a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVIDA-IFSP), por meio da Portaria nº 4.389/2020. A política prevê a destinação de um percentual da carga horária semanal (de até 5%) para que os servidores possam participar de ações.

O documento tem como objetivo nortear a prática de promoção à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho para os servidores e colaboradores; promover o bem-estar dentro da instituição e incentivar o autodesenvolvimento fora do ambiente de trabalho, considerando os diversos aspectos que compõem a integralidade do ser humano, e contribuir para a efetividade da função social da Instituição.

A política é fruto de um trabalho em conjunto entre a Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida de Pessoal (CASP-DGP) e a Coordenadoria de Formação e Desenvolvimento de Pessoal (CFOR-DGP), ambas vinculadas à Diretoria Adjunta de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRDI).

Para Ana Regina Vasconcelos Mousessian, assistente social e coordenadora da CASP, a construção da política é um grande avanço dentro da instituição, que vem buscando o melhor atendimento aos servidores: "este foi o primeiro passo de um caminho a trilhar".

Para desenvolver o Programa de Qualidade de Vida na Reitoria, que será utilizado como modelo para os campi, foi constituída, através da Portaria nº 4.049, de 23 de novembro de 2020, uma comissão envolvendo servidores com formação multidisciplinar na saúde, cujos trabalhos serão iniciados em janeiro de 2021 e acompanhados pela Diretoria de Gestão de Pessoas da PRDI.

O Programa representa o conjunto de ações e projetos voltados à implementação de benefícios que aperfeiçoem gradualmente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos servidores e colaboradores. Os projetos serão elaborados no âmbito da reitoria e dos campi, a partir do programa vigente, dos editais e das orientações a serem oferecidas aos servidores.

O pró-reitor de Desenvolvimento Institucional, Bruno Nogueira Luz, lembra que ao assumir a pasta, em julho deste ano, se dedicou prioritariamente à reflexão e à execução de projetos de qualidade de vida para os servidores, levando em consideração o cenário de pandemia provocado pela Covid-19. Bruno destaca que a meta é ampliar os editais para todos os campi até 2022. "Sabemos que é um primeiro passo, mas com certeza iremos colher os resultados deste projeto no dia a dia do trabalho e na vida de todos os servidores que participarem, bem como promover de forma intrínseca a melhoria na qualidade dos atendimentos que prestamos a toda a comunidade."

Conheça os documentos na íntegra abaixo:

Portaria n.º 4.389/2020 - Dispõe a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFSP

Portaria n.º 4.049/2020 - Constitui Comissão responsável por instituir o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida na Reitoria do IFSP

A partir dessa política, explica a coordenadora da CFOR, Priscila Cabreira de Freitas, será possível desenvolver programas, projetos e ações de promoção da saúde e da qualidade de vida aos servidores de forma estruturada, com objetivos mais bem definidos e pautados pelas necessidades observadas no cotidiano. "O intuito é que as ações sejam voltadas para áreas diversificadas, contribuindo para o bem-estar biopsicossocial e o desenvolvimento, não somente para o campo profissional, mas para a vida do servidor de forma ampla."

Fonte: IFSP (2020)

Essa nova ação teve início com a criação de um grupo de trabalho composto por profissionais ligados às áreas de saúde e segurança, que elaborou um documento estabelecendo uma política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho; a qual foi instituída através da portaria interna nº 4389 de 21 de dezembro de 2020 (ANEXO 11).

Não há como estabelecer ainda qualquer prognóstico conclusivo acerca da eficiência dessa nova iniciativa, tendo em vista que ainda é bastante recente. No Artigo 8-I da portaria nº 4389 de 21 de dezembro de 2020, subentende-se que a diretoria de gestão de pessoas ligada à pró reitoria de desenvolvimento institucional vai promover uma sistematização do programa.

Dentro dessa sistematização do programa, espera-se que no mínimo estejam previstas ações de antecipação, verificação e acompanhamento periódico das condições de trabalho nos ambientes de trabalho dos diversos câmpus por profissionais qualificados e habilitados; de modo a eliminar e/ou minimizar condições perigosas eventualmente existentes, em atendimento ao artigo 7–XXII da Constituição Federal de 1988. Espera-se também, que ocorra a retomada da realização dos exames médicos periódicos de acordo com o requerido no Art. 206-A da lei 8112/1990, além de outras medidas que possam promover a melhoria das condições dos ambientes de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Cabe informar também, que recentemente o governo efetuou uma pesquisa sobre clima organizacional envolvendo todos os servidores federais (figura 10). Até o presente momento não houve um “*feed back*” dos resultados da pesquisa por parte do governo, entretanto, tal pesquisa focada em 5 abordagens, a saber: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem, parece estar mais voltada para a compreensão instantânea das circunstâncias presentes na organização em termos de relações interpessoais, do que para um entendimento mais aprofundado da opinião dos servidores quanto as condições de trabalho e dos ambientes onde são executadas as atividades laborais propriamente ditas.

Figura 10 - Publicação sobre pesquisa de clima organizacional do governo federal.

The image shows a screenshot of a news article on the gov.br website. The header includes the gov.br logo, 'Governo Federal', and navigation links for 'Órgãos do Governo', 'Acesso à Informação', 'Legislação', 'Acessibilidade', and 'Entrar'. The page is from the 'Ministério da Economia' and has a search bar. The article title is 'Governo lança pesquisa sobre ambiente de trabalho dos servidores' under the category 'GESTÃO DE PESSOAS'. The text states that the survey is voluntary and online, running from September 21 to October 14, 2020. It mentions that 600,000 public servants will participate, and the results will be used to improve work environments and management practices. The article is dated 18/09/2020 and includes social media sharing options.

Fonte: Ministério da economia (2020)

De qualquer modo, com base nessa iniciativa do governo, faz-se importante estabelecer a diferença entre cultura organizacional e clima organizacional. De acordo com USP (2019a pg. 29), o avanço na melhoria das condições de trabalho depende, de um lado, da competência necessária para a gestão das condições perigosas presentes nos locais de trabalho e, de outro, de relações de trabalho mais democráticas que possibilitem aos trabalhadores participarem, discutirem e interferirem na gestão do processo produtivo na medida exata para que essa gestão possa ter o desempenho desejado por todas as partes interessadas.

Fleury e Fischer (1987) citado por USP (2019a) observam que as abordagens mais simplistas relacionadas com o tema da cultura organizacional ficam restritas aos diagnósticos de clima organizacional, que pretendem identificar os padrões

culturais de uma organização a partir do somatório de opiniões e percepções de seus membros em um dado momento e em relação a determinados aspectos da vida organizacional. Contudo, clima e cultura organizacional não são conceitos similares.

Segundo eles, enquanto clima organizacional busca capturar um determinado instante na tentativa de desenhar um retrato de uma circunstância presente na organização, cultura organizacional constitui um sistema de referências simbólicas, que moldam as ações de seus membros, segundo certos valores e crenças que permeiam a organização.

De acordo com Freiberg e Freiberg (2000) citados por USP (2019a), valores são parâmetros profundos sobre o mundo e seu funcionamento. São regras emocionais que governam nosso comportamento e nossas atitudes. Os valores determinam nossas escolhas e as decisões direcionadas pelos valores determinam os resultados da companhia e suas estratégias de operação.

Cultura organizacional portanto, pode ser compreendida como sendo algo muito mais enraizado que afeta e governa comportamento e atitudes, conseqüentemente, pode comprometer o desempenho do sistema de gestão de SST, porque afeta o modo como as pessoas pensam, sentem e agem no ambiente de trabalho.

4.2 RESULTADOS DE PESQUISA SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, JUNTO A OUTROS SERVIDORES PÚBLICOS EM REGIME ESTATUTÁRIO (RJU).

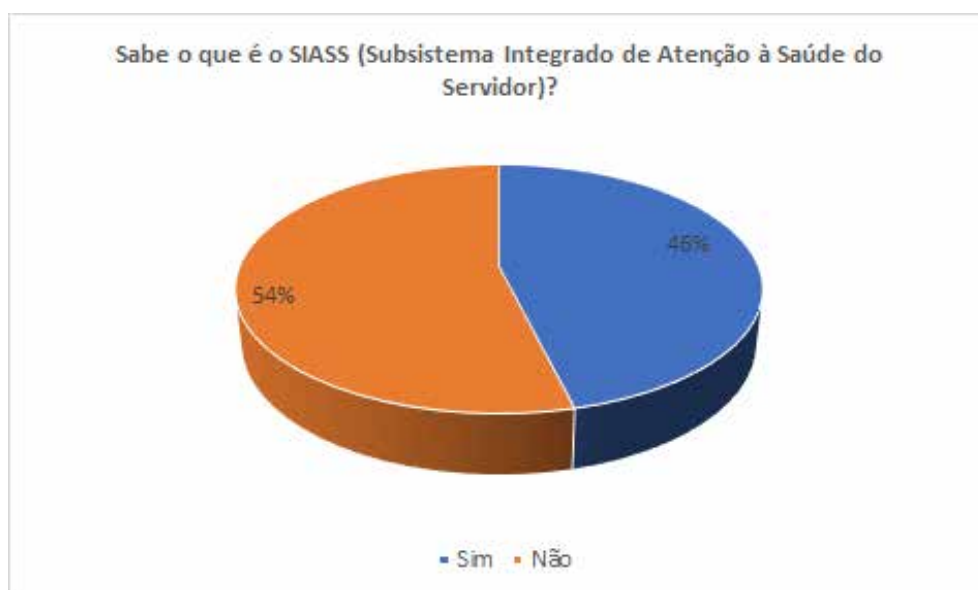
Objetivando a obtenção de uma maior quantidade de dados, para reforçar e/ou complementar as informações fornecidas pelo próprio autor em relação às suas experiências em SST como trabalhador estatutário; foi realizada uma breve pesquisa junto a trabalhadores de diversos órgãos do governo que também atuam no mesmo regime.

Aproximadamente 73% dos respondentes são servidores vinculados aos ministérios e secretarias de educação e ciência e tecnologia, enquanto os demais estão divididos basicamente entre as pastas de defesa, economia e infraestrutura.

Do total, apenas cerca de 8 % atuam a 5 anos ou menos no regime RJU, 27% já atuam entre 5 e 10 anos e os demais (65%) a mais de 10 anos. Cerca de 73% revelaram já ter trabalhado anteriormente em regime CLT.

Perguntados se sabiam o que seria o SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor), 54% responderam que não, demonstrando que a atual política do governo que tem a intenção de cuidar das questões relacionadas à saúde e segurança dos servidores públicos estatutários, ainda carece ser melhor divulgada dentre os servidores, apesar de ter sido estabelecida já a mais de dez anos pelo Decreto 6833 de 29 de abril de 2009 (BRASIL, 2009) (figura 11).

Figura 11 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre conhecimento do SIASS.



Fonte: próprio autor.

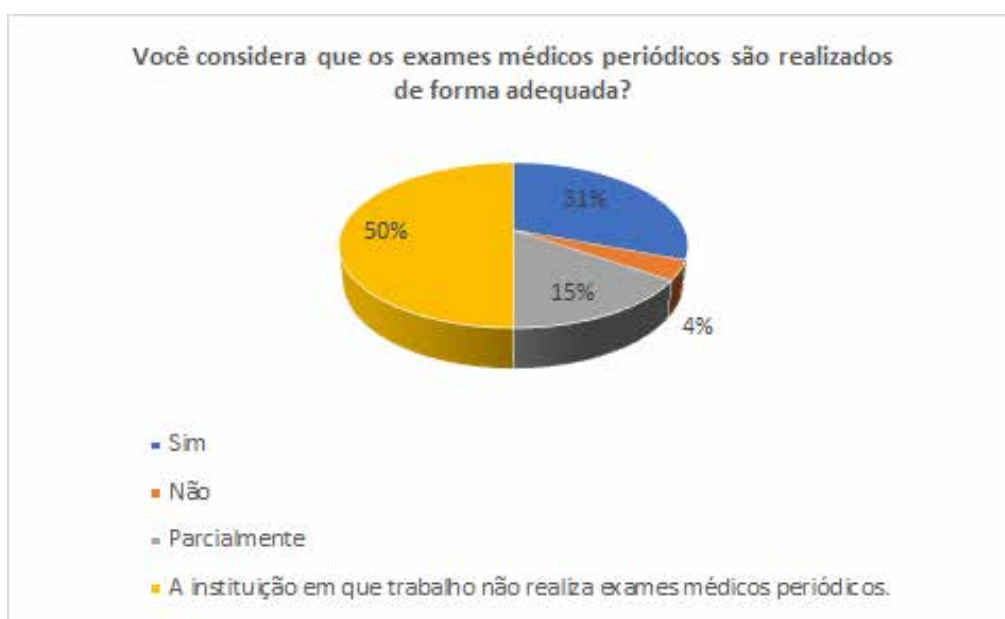
Questionados acerca da adequabilidade da realização dos exames médicos periódicos, a surpresa fica por conta de que 50% dos consultados declararam que a instituição em que trabalham não realiza o exame, 31% informam que o exame é realizado adequadamente, outros 15% dizem que o exame é parcialmente realizado de forma adequada e 4% considera que não é realizado de forma adequada (figura 12).

Ressalta-se que de acordo com observações de Paiva e Grott (2016), o Art. 206-A da Lei 8.112/1990 que foi incluído pela Lei nº 11.907 de 02 de fevereiro de 2009, determina que o servidor deve ser submetido a exames médicos periódicos

nos termos e condições definidos em regulamento, e, a regulamentação foi feita ainda no mesmo ano através do Decreto nº 6.856 de 25 de maio de 2009 (BRASIL, 2009a), estabelecendo assim os tipos de exames médicos e a sua frequência. Segundo o Art. 2º deste decreto, o objetivo dos exames médicos é, prioritariamente, a preservação da saúde dos servidores, em função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais.

Lamentavelmente, mais de dez anos depois ainda temos uma aplicação muito incipiente dessa lei.

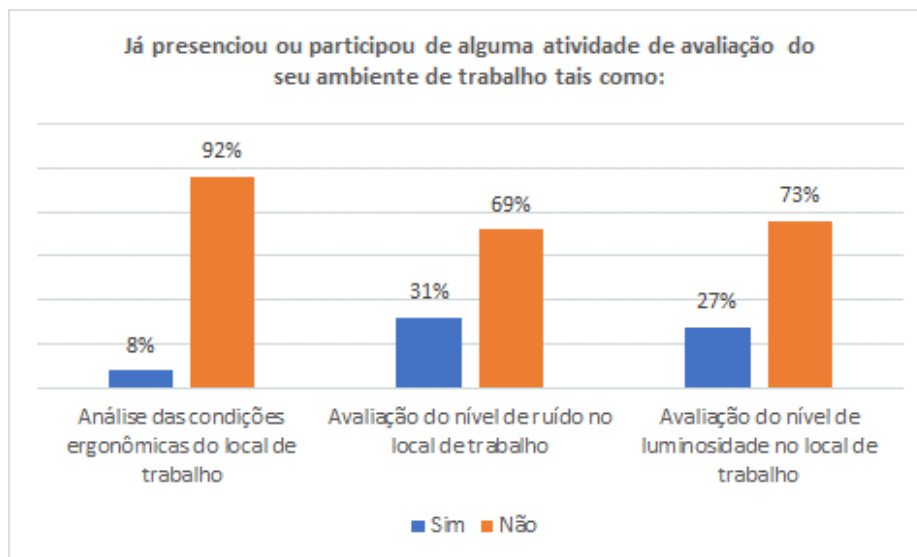
Figura 12 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre as condições de realização dos exames médicos periódicos.



Fonte: próprio autor

Outro quesito pesquisado diz respeito à avaliação do ambiente de trabalho. Mesmo levando em consideração na pesquisa os agentes e as condições perigosas mais triviais que poderiam eventualmente estar presentes no ambiente de trabalho, perguntados se já haviam presenciado ou participado de algum tipo de avaliação das condições do ambiente de trabalho, as respostas foram majoritariamente negativas em todos os casos (figura 13).

Figura 13 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre participação/testemunho de avaliações de riscos ambientais.



Fonte: próprio autor

Esse resultado é bastante preocupante considerando que a avaliação das condições do ambiente de trabalho é uma ação eminentemente preventiva. Se não existe uma preocupação com a prevenção, o exame periódico (quando praticado), só vai servir para constatar o eventual acometimento do trabalhador por alguma doença ou o agravamento das condições de saúde do mesmo no caso de doenças pré-existentes.

Esses resultados, possivelmente possam explicar a 3ª maior taxa de notificações de acidente de trabalho por setor econômico, atribuída justamente ao setor da administração pública em geral, dentre 670 setores, ficando à frente inclusive de setores como construção civil, transporte rodoviário de carga, fabricação de peças de metal e automotivas e fundição de ferro e aço entre outras (figura 14).

Figura 14 – Comunicações de acidente por setor econômico.

SETORES ECONÔMICOS COM MAIS COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE	
1. Atividades de atendimento hospitalar	378.305
2. Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados e supermercados	142.909
3. Administração pública em geral	119.273
4. Construção de edifícios	104.646
5. Transporte rodoviário de carga	100.344

Fonte: Observatório de segurança e saúde no trabalho (2021)

É importante destacar que a constituição federal de 1988 (BRASIL, 1988), em seu artigo 7º inciso XXII, dispõe também que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, riscos esses que só podem ser controlados se forem conhecidos e avaliados periodicamente.

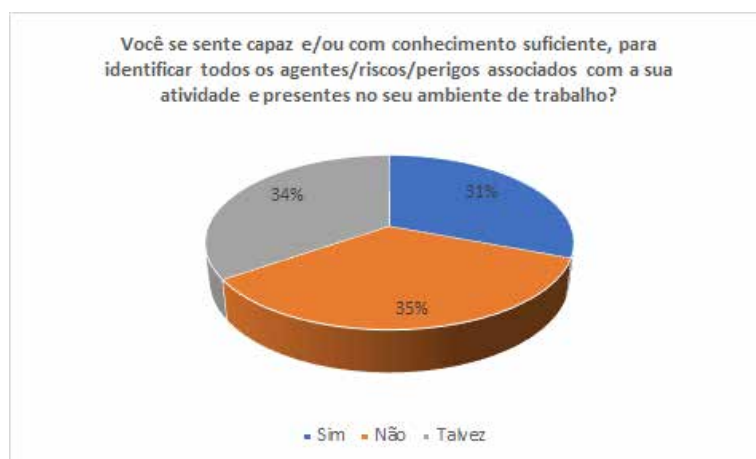
Paiva e Grott (2016) ressaltam que esse direito é extensivo aos servidores estatutários de acordo com o parágrafo 3º do artigo 39 da CF, que determina que o inciso XXII deve ser aplicado aos servidores ocupantes de cargos públicos; assim, ao não se estabelecer os mesmos direitos aos servidores estatutários, a constituição não está sendo cumprida.

Através da pesquisa, buscou-se conhecer também se os servidores se sentiam capazes e/ou com conhecimento suficiente, para identificar por conta própria todos os agentes/condições perigosas, existentes em seu ambiente de trabalho ou associados com as atividades que desempenha.

Os resultados mostram que a maioria dos trabalhadores (cerca de 69%) se declaram parcialmente ou totalmente incapacitados para proceder tal identificação (figura 15).

Este resultado já era de certo modo esperado, uma vez que esses trabalhadores não têm conhecimento específico nessa área. Convém ressaltar que essa é uma área de atuação específica dos profissionais da área de saúde e segurança do trabalho (higienistas, técnicos e engenheiros do trabalho), os quais não só são capacitados, como também detém tal atribuição.

Figura 15 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre auto capacidade para identificação de agentes e condições perigosas no setor de trabalho.



Fonte: próprio autor

O questionamento relativo ao gráfico anterior, deve-se a uma política adotada pela instituição em que o próprio autor trabalha, a qual sob o seu ponto de vista é completamente equivocada.

Acontece que não existe na instituição qualquer referência a existência de uma sistemática para identificação dos agentes/condições perigosas presentes nos diversos ambientes de trabalho, a exemplo do que é feito no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) para os trabalhadores em regime CLT, o que por si só já é considerado falta grave por este autor.

Entretanto, nos casos específicos de pagamento de adicionais de trabalho em condições insalubres e perigosas conforme previsto no Art. 12 da lei 8270/1991, a instituição espera que parta do próprio servidor a emissão de um requerimento em formulário próprio, solicitando análise por parte da instituição, para eventual pagamento dos respectivos adicionais. (ver figura 16 em “**Procedimentos**”).

A questão é: como esperar que o próprio servidor tenha conhecimento e/ou tenha ciência de que está trabalhando em um ambiente insalubre e/ou em condição perigosa, se não tem formação e nem conhecimento específico sobre o assunto?

O que se pretende demonstrar aqui, é que nesse caso a instituição está repassando para o trabalhador, uma atribuição que é ou pelo menos deveria ser de sua responsabilidade exclusiva, através dos seus prepostos responsáveis pelas questões de saúde e segurança, os quais tem formação, conhecimento e atribuição específica para isso. Observe-se que, o Art. 185-I-h da lei 8112/1990, destaca dentre diversos outros benefícios do plano de seguridade social do servidor, também a garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias, o que sugere a necessidade da existência de uma sistemática bem implantada e implementada de levantamento inicial e acompanhamento periódico das condições do ambiente de trabalho.

A NR9 que trata da implantação do programa de prevenção de riscos ambientais nas instituições que empregam trabalhadores em regime celetista (CLT); aponta em seu item 9.4.1, que é responsabilidade do empregador estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição (NR9, 2019). Porque então para os trabalhadores estatutários deveria ser diferente?

Figura 16 – Publicação informativa sobre adicional de insalubridade ou de periculosidade no IFSP.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Instituto Federal de São Paulo
 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Contato e Localização | Site Antigo | Comunicação | Acesso à Informação | Ouvidoria | CPA

INSTITUTO FEDERAL de São Paulo

Processos Seletivos
 Cursos

IFSP

Câmpus
 Reitoria
 Administração
 Desenvolvimento Institucional
 Ensino
 Extensão
 Pesquisa
 Inova - Agência de Inovação
 Conselhos
 Horário de Atendimento
 Transparência - Documentos

NAVEGAR POR PERFIL

Aluno
 Servidor
 Comunidade
 Ex-aluno

Adicional de insalubridade ou de periculosidade

Setor responsável: Coordenadoria de Assistência à Saúde do Servidor

Informações gerais

O adicional de insalubridade ou de periculosidade é devido aos servidores que trabalham com habitualidade em locais insalubres ou perigosos. O adicional de insalubridade corresponde a valores de acordo com os graus de exposição mínimo (5%), médio (10%) ou máximo (20%) do vencimento básico, estabelecidos em laudo pericial, independentemente do cargo efetivo do servidor (art. 12 da Lei nº 8.270/91). Já o adicional de periculosidade corresponde a 10% (dez por cento) do vencimento básico, independentemente do cargo efetivo do servidor (art. 12 da Lei nº 8.270/91).

Os adicionais de insalubridade, de periculosidade e a gratificação de raios X são inacumuláveis (art. 68, § 1º da Lei nº 8.112, de 11.12.1990). O direito à percepção de adicional de insalubridade ou de periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão, constatada por laudo pericial (art. 68, § 2º da Lei nº 8.112, de 11.12.1990).

A execução do pagamento somente será processada à vista de portaria de localização ou de exercício do servidor e de portaria de concessão do adicional, bem assim de laudo pericial, cabendo à autoridade pagadora conferir a exatidão desses documentos antes de autorizar o pagamento (art. 6º do Decreto nº 97.458, de 15.01.1989).

A servidora gestante ou lactante será afastada das operações ou locais considerados insalubres ou perigosos pela chefia imediata, enquanto durar a gestação e a lactação, passando a exercer suas atividades em local salubre e não perigoso (art. 69, parágrafo único da Lei nº 8.112, de 11.12.1990).

O adicional de insalubridade e de periculosidade não são incorporáveis aos proventos de aposentadoria por falta de amparo legal (Orientação Normativa nº 111, de 27.05.1991).

Durante os períodos em que permanecer em gozo de licença para desempenho de mandato classista, licença prêmio por assiduidade, afastado para o exterior, afastado para a realização de curso de pós-graduação, para servir a outro órgão ou entidade, licença para atividade política ou exercício de mandato eletivo, o servidor não fará jus ao adicional de insalubridade ou de periculosidade (art. 68, § 2º da Lei nº 8.112, de 11.12.1990).

Não terá direito ao adicional de insalubridade o servidor que no exercício de suas atribuições fique exposto aos agentes nocivos à saúde apenas em caráter esporádico ou ocasional (art. 3º do Decreto nº 97.458, 15.01.1989).

Procedimentos

O servidor deverá requerer o Adicional por meio do formulário de Solicitação de Adicional, o qual deverá ser totalmente preenchido, indicando: o setor de lotação, a descrição das atividades desenvolvidas em cada ambiente e o período de duração das mesmas, em horas semanais. Abrir processo no SUAP e encaminhar o requerimento, com assinaturas, para a CSS-PRD. Após análise das informações, o engenheiro de segurança informará a necessidade de avaliação local para emissão de laudo técnico pertinente onde constará se há fundamentação legal para a concessão do adicional pleiteado.

Fonte: IFSP (2021)

Almeida e Lima (2018) observam que no contexto das normas trabalhistas (CLT) há destaque para SST, visto que seu objetivo é atenuar os principais agravos relacionados ao trabalho. Segundo eles, enquanto no regime CLT a disciplina legal e regulamentar é bastante satisfatória, no serviço público a realidade é bastante diferente, resumindo-se a tratar basicamente dos adicionais ocupacionais em

detrimento de programas e medidas importantes adotadas no regime celetista a décadas, a exemplo do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Segundo Almeida e Lima (2018), mesmo tendo sido as Normas Regulamentadoras editadas pela própria administração pública, tais normas não podem ser aplicadas aos trabalhadores estatutários por não haver autorização legislativa para tanto. A ressalva fica por conta do pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, cuja legislação através do artigo 1º do decreto lei 1.873 de 27/05/81, artigo 1º do decreto 97.458 de 11/01/89 e mais recentemente no artigo 12º da lei 8.270 de 17/12/91, autorizam a utilização da regulamentação do direito do trabalho (CLT) no direito administrativo (estatutários), especificamente para esse propósito, entretanto, ainda assim com diferenças percentuais nos valores de pagamento quando comparados entre si.

A possibilidade de extensão de aplicação das NRs aos trabalhadores estatutários, pode ser demonstrada não só através do item 1.2.1.2 da NR1, que em relação ao campo de aplicação discorre: “*Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a **outras relações jurídicas***” (NR1, 2019); como também pelo fato de que esse item já é aplicado nos casos de pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade para os trabalhadores estatutários, a exemplo do que se encontra prescrito no artigo 12º da lei 8.270 de 17/12/91.

Almeida e Lima (2018) discorrem sobre três possíveis soluções para a omissão regulamentar em relação a SST no âmbito dos trabalhadores que atuam no regime estatutário. A primeira considera a edição de uma lei que autorize a utilização das normas regulamentadoras para o serviço público, a segunda a elaboração de uma lei geral de saúde e segurança do servidor público e a terceira a edição de uma lei que exija dos órgãos da administração pública que disciplinem o tema no âmbito de seus órgãos.

Das três, a primeira delas segundo o autor deste trabalho se apresenta em princípio como sendo a mais viável, pois além de minimizar trâmites burocráticos e conseqüentemente custos, garante a isonomia de tratamento para todos os trabalhadores sem distinção, tanto em termos de cobertura em relação às questões

de SST, quanto em termos de fiscalização pelos órgãos competentes, tendo em vista que a legislação aplicada seria a mesma para todos.

Com base nos relatos de experiências do próprio autor, trabalhos encaminhados por outros pesquisadores e também de pesquisa feita junto a outros trabalhadores estatutários, fica evidenciada a disparidade existente na tratativa das questões relacionadas à saúde e segurança entre os trabalhadores dos dois regimes (CLT x RJU), bem como a necessidade de que tal disparidade seja corrigida o quanto antes, tendo em vista os enormes prejuízos relacionados não só para os trabalhadores, como também para o próprio governo, como pode ser verificado por exemplo nos dados constantes do site do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (<https://smartlabbr.org/sst>), onde, dentre outros 670 setores, o da administração pública em geral encontra-se na terceira posição do ranking geral em relação ao número de comunicações de acidente do trabalho.

Convém salientar que muito mais importante do que atuar na simples verificação instantânea das condições de saúde física e mental dos trabalhadores, através da realização de exames médicos periódicos por exemplo, o que na melhor das hipóteses serviria apenas à constatação da manutenção das condições de saúde do trabalhador e na pior delas, na constatação do acometimento do trabalhador por uma doença ocupacional; faz-se de fundamental importância a antecipação, controle e acompanhamento periódico dos agentes presentes e das condições dos ambientes de trabalho, o que se constitui efetivamente no exercício de uma cultura de “prevenção” ao invés de remediação.

Os resultados de pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários, mostram que em princípio ações de prevenção e de acompanhamento da saúde dos trabalhadores são inexistentes em boa parte das instituições que empregam trabalhadores em regime jurídico único (RJU); e que, quando presentes, apresentam-se demasiadamente ineficientes e falhos.

5 CONCLUSÕES

Os resultados encontrados no desenvolvimento do presente trabalho, demonstram que em princípio não existe impedimento legal para a aplicação das NRs aos trabalhadores estatutários, bastando para tanto em se considerando a forma mais simples possível, apenas a existência de um dispositivo legal que admita tal aplicabilidade.

Os estudos revelaram ainda que o Brasil não trata todos os trabalhadores de forma isonômica em relação às questões de saúde e segurança. Os relatos das experiências vivenciadas pelo próprio autor, registros de trabalhos desenvolvidos por outros autores e também os resultados de pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários, mostram que em princípio tanto a ação de prevenção quando a de acompanhamento da saúde do trabalhador, apresentam-se muitas vezes inexistentes em boa parte das instituições que empregam trabalhadores em regime jurídico único de trabalho (RJU), e, quando existentes, encontram-se demasiadamente ineficientes e falhos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. C. **A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: Uma abordagem do planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes.** 2016. 115 f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Governança Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2016.

ALMEIDA, J. C.; LIMA, I. A. **A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes.** R. Bras. Planej. Desenv., Curitiba, v. 7, n. 1, p. 2-28, jan./abr. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd>>. Acesso em: 20/03/2020.

ANJOS, P. C. **O desenrolar histórico da Organização Internacional do Trabalho e seu papel na atualidade.** Revista Jurídica Uniandrade, Curitiba, v. 01, n. 20, p. 230-250, 2014.

ARAUJO, E. M C. **A importância da consolidação das leis do trabalho e a preservação do acervo documental do tribunal regional do trabalho da sexta região.** Revista do TRT 6, VOL. 23, N°40, 2013. Disponível em: <https://www.yumpu.com/pt/document/read/56692399/revista-do-trt-6-n-40> Acesso em: 15/05/2020

ARAÚJO, F. R. **A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil).** Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 6, n. 110, p. 85-106, dez. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/78543> Acesso em: 30/01/21

BARSAÑO, P. R.; BARBOSA, R. P. **Segurança do trabalho: guia prático e didático.** São Paulo, SP: Érica, 2012. 348 p.

BENTO, A. R.; ROMERO, A. R.; FREITAS, L. **Implementação da pirâmide de Heinrich na prevenção de acidentes em uma indústria automotiva,** p. 7308-

7319. In: *69° Congresso Anual da ABM - Internacional*, São Paulo - Brasil, 2014. Disponível em: <https://abmproceedings.com.br/ptbr/article/da-piramide-de-heinrich-na-preveno-de-acidentes-em-uma-indstria-automotiva> Acessado em: 28/03/2020.

BITENCOURT, C. L.; QUELHAS, O. L. G. **Histórico da evolução dos conceitos de segurança**. Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP 1998. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art369.pdf Acesso em: 02/11/2020.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm Acesso em: 03/02/21.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm Acesso em: 24/02/21.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm Acesso em: 03/02/21.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 03/02/21.

BRASIL. **Constituição dos estados unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm Acesso em: 03/02/21.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm Acesso em: 03/02/21.

BRASIL. **Constituição política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm Acesso em: 03/02/21

BRASIL. **Decreto nº 6833, de 29 de abril de 2009**. Dispõe sobre a instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. [2009] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm Acesso em: 23/11/2020

BRASIL. **Decreto Nº 6.856, de 25 de maio de 2009**. Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. [2009a] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm Acesso em: 23/11/2020.

BRASIL. **Decreto Nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. [2011] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm Acesso em: 26/01/21.

BRASIL. **Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. [1990] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 23/11/2020.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 4, de 15 de setembro de 2009**. Estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que dispõe

sobre os exames médicos periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. [2009b] Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=97&data=16/09/2009> Acesso em: 26/01/21.

BRISTOT, V. M. **Introdução à engenharia de segurança do trabalho** – Criciúma, SC. ediUNESC, 2019. 259 p. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/6948/1/Introdu%c3%a7%c3%a3o%20%c3%a0%20engenharia%20de%20seguran%c3%a7a%20do%20trabalho.pdf> Acesso em: 30/01/21.

CARDOSO, A.; LAGE, T. **A inspeção do trabalho no Brasil**. Dados, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 451-489, set. 2005. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/dados/v48n3/a01v48n3.pdf>. Acesso em: 03/06/20.

Chagas, A. M. R.; Salim, C. A.; Servo, L. M. S. (Org.). **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores**. IPEA/FUNDACENTRO, São Paulo, 2012, 2ª edição. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm Acesso em: 03/02/21.

FONSECA, B. G. B. **O Ministério Público do Trabalho e a Delegacia Regional do Trabalho. Uma proposta de atuação conjunta**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 12, n. 1636, 24 dez. 2007. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/10790>. Acesso em: 3 jun. 2020.

GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. **Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, jun. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n6/1413-8123-csc-23-06-1963.pdf> Acesso em: 28/03/2020

HAUSSMANN, V. **A saúde do trabalhador e o princípio da dignidade: reflexões.** 2010 Monografia, Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Itajaí-SC, 2010, 64p. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Valmor%20Hausmann.pdf> Acesso em: 30/01/21.

IFSP. **Exames clínicos para servidores seguem até sábado. Participe !!!** Portal do IFSP, 2012. Disponível em: <http://www2.ifsp.edu.br/index.php/outras-noticias/52-reitoria/842-exames-clinicos-para-servidores-tem-inicio-nesta-quinta-feira-participe.html> Acesso em: 26/01/21

IFSP. **IFSP irá oferecer exames médicos periódicos.** Portal do IFSP, 2016. Disponível em: <http://www2.ifsp.edu.br/index.php/outras-noticias/52-reitoria/4058-ifsp-ira-oferecer-exames-medicos-periodicos-.html> Acesso em: 26/01/21.

IFSP. **IFSP ganha Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.** Portal do IFSP, 2020. Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/component/content/article/111-ultimas-noticias-servidores/1973-ifsp-ganha-politica-de-promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho> Acesso em: 26/01/21.

IFSP. **Adicional de insalubridade ou de periculosidade.** Portal do IFSP, 2021. Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/component/content/article/94-assuntos/gestao-de-pessoas/gestao-de-pessoas-botao/documentos/62-adicional-de-insalubridade-ou-de-periculosidade> Acesso em 23/01/2021.

IPEN. **Relatório de gestão 2016 ciclo 2017.** São Paulo, 2016. Disponível em: https://www.ipen.br/portal_por/conteudo/documentos/Relatorio%20de%20Gestao_vf_28.11.17.pdf Acesso em: 26/01/21.

JESUS, E. R. B.; MENDES, E. G. ; FERNANDES, M. A. ; LEME, A. L. M. . **“Conexão Indústria”- Ações para aproximação com instituições externas, aprimoramento da formação profissional e redução da taxa de evasão.** In: IV

Congresso de Educação Profissional e Tecnológica – CONEPT., 2018, Araraquara. Anais do IV Congresso de Educação Profissional e Tecnológica – CONEPT., 2018.

LÚCIO, F. G. **Saúde e conservação auditiva em ambiente de níveis de pressão sonora elevados: Um estudo teórico.** 2012. Monografia – Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG – Belo Horizonte, 2012, 59 p. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9DUFWG/1/monografia_fl_via_guedes_lucio___sa_de_e_conserva__o_auditiva___vers_o_para__cd___2012.pdf Acesso em: 30/01/21.

MARTINS, M. I. C. e outros. **A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios.** Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro , v. 22, n. 5, p. 1429-1440, May 2017 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002501429&lng=en&nrm=iso Acesso em: 09/04/20.

MATTOS, U. A. O.; MÁSCULO, F. S. **Higiene e segurança do trabalho.** Rio de Janeiro: Campus Elsevier/Abepro, 1º edição, 2011.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo lança pesquisa sobre ambiente de trabalho dos servidores.** Portal do governo federal, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-lanca-pesquisa-sobre-ambiente-de-trabalho-dos-servidores> Acesso em: 26/01/21

NAVARRO, A. F. **Acidentes do trabalho: causas e efeitos à luz dos resultados de pesquisas.** Set. 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/283296460_Acidentes_do_Trabalho_causas_e_efeitos_a_luz_dos_resultados_de_pesquisas Acesso em: 02/11/20.

NOLETO, E. Q. (organizador). **CLT: Consolidação das leis do trabalho.** Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2018. 177 p. (Série legislação; n. 278 E-book) Disponível em: <http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/37179> Acessado em: 15/05/2020.

NR1 – Norma Regulamentadora. **Disposições gerais**. 2019. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-01.pdf Acesso em: 23/02/21.

NR9 – Norma Regulamentadora. **Programa de prevenção de riscos ambientais**. 2019. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-09-atualizada-2019.pdf Acesso em: 24/02/21.

OBSERVATÓRIO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Setores econômicos com mais comunicações de acidente**. 2021. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst> Acesso em 26/01/21.

OIT Brasil - Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm> Acesso em: 24/04/2020.

OLIVEIRA, L. S. **A aplicação das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho aos servidores públicos**. Monografia Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Santa Catarina, 2009, 83 f. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/175602> Acesso em: 30/01/21.

PAIVA, R. S.; GROTT, J. M. **Legislação e política referentes à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para o servidor público estatutário federal: o caso da Receita Federal do Brasil**. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 14 Mar. 2016. Disponível em: investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/334515-legislacao-e-politica-referentes-a-seguranca-e-saude-no-trabalho-sst-para-o-servidor-publico-estatutario-federal-o-caso-da-receita-federal-do-brasil. Acesso em: 09/04/20.

PASSOS, J. V. **Regimes jurídicos de trabalho: semelhanças e diferenças entre o regime celetista (Decreto-Lei nº 5.452/43) e o regime estatutário da União (Lei**

nº 8.112/90). Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3852, 17 jan. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26420>. Acesso em: 09/04/2020.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. tradução de Raimundo Estrêla. – 4. ed. – São Paulo: Fundacentro, 2016. 321 p. : il. color. ; 24 cm. Tradução de: De Morbis artificum diatriba. ISBN 978-85-98117-82-9.

RAMMINGER, T.; NARDI, H. C. **Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público**. Revista do Serviço Público, 58(2), 2014, p. 213-226. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/171> Acesso em: 09/04/2020.

SARRO, E. M. **Quadrinhos de uso corporativo e a contemporaneidade: do boom nos anos 90 ao declínio do gênero no Brasil**. 2017. 155 f. Tese (Doutorado) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SIASS. **Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal: Uma construção coletiva**. Secretaria de Recursos Humanos do MPOG. Brasília – DF – 2010 Disponível em: <https://siasstocantins.files.wordpress.com/2014/11/polc3adtica-de-atenc3a7c3a30-c3a0-sac3bade-e-seguranc3a7a-do-trabalho-do-servidor-pc3bablico-federal-uma-construc3a7c3a30-coletiva.pdf> Acesso em: 28/01/21.

UNIC (United Nations Information Centres). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. UNIC/Rio/005, janeiro 2009 (DPI/876). Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf> Acesso em: 08/05/2020.

USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Higiene do Trabalho- Parte A**. Epusp- EAD/ PECE, 2019. 151p.

USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Introdução à Engenharia de Segurança do Trabalho**. Epusp- EAD/ PECE, 2019a. 142p.

USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Legislação e normas técnicas**. Epusp- EAD/ PECE, 2019b. 218p.

USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **O ambiente e as doenças do trabalho**. Epusp- EAD/PECE, 2020. 362p.

ZANIN, F. C.; PERNA, P. O.; KÜZLE, L. A.; MUNTSCH, S. M. A. **Política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público no Brasil**. Revista Universidade e Sociedade Ano XXIV - Nº 55 - fevereiro de 2015 ANDES Disponível em:

https://www.andes.org.br/img/midias/7642a1db844d305c70e26b4ee0b1a732_1548264588.pdf Acesso em: 09/04/2020.

ANEXO 1 – Solicitação de informações sobre execução de exames médicos periódicos via portal de acesso à informação (próprio autor)

Consultar Manifestação

Teor 

Fale aqui
 Gostaria de obter uma relação (por código do órgão), de todos os órgãos partícipes do SIASS que já estão com uma política implantada, implementada e funcional de acompanhamento da saúde dos trabalhadores através de exames médicos periódicos.
 OBS: Não me interessa os que tem junta oficial (pericial) por videoconferência implantada (excluir esses), mas tão somente os que tem implantado os exames médicos periódicos.

Anexos Originais
 Não foram encontrados registros.

Manifestação ^

Tipo de manifestação
 Acesso à Informação
Número
 03006.012130/2020-85
Esfera
 Federal
Órgão destinatário
 ME - Ministério da Economia

Respostas e históricos de ações ^

Respostas

Publicação	Tipo	Responsável
17/07/2020 10:49	Resposta Conclusiva	SIC

Texto

Senhor, O Serviço de Informações ao Cidadão do Ministério da Economia agradece o seu contato.

if;*>Em atenção à sua solicitação, inicialmente, cabe esclarecer que o exame médico periódico de saúde para o servidor público federal foi estabelecido no artigo 206-A da Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990 e regulamentado pelo Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009 e pela Portaria Normativa SRH nº 04, de 15 de setembro de 2009.


if;*>Os exames médicos periódicos são realizados por cada órgão para seus próprios servidores. As Unidades SIASS apenas auxiliam na organização, programação ou a Avaliação de Saúde Ocupacional, entretanto a responsabilidade da execução é do órgão do servidor.


if;*>O Módulo de Exames Médicos Periódicos está disponibilizado a todos os órgãos cabendo a cada um a programação, convocação e finalização do processo, bem como a execução orçamentária.

if;*>A ferramenta de extração e gerenciamento de dados, Data Warehouse - SIASS, se encontra descontinuada, restando inviável, momentaneamente, a formulação de relatórios.

if;*>A vinculação dos órgãos à Unidade SIASS pode ser consultada clicando-se no mapa do Brasil, no Portal SIASS, link: <https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml>

if;*>Atenciosamente,

Recurso 

Ações	Recurso	Tipo	Data Entrada	Prazo de Atendimento	Situação	Prazo para Recorrer
	Primeira Instância	Informação incompleta	17/07/2020 15:25	24/07/2020 23:59	Respondido	05/08/2020 23:59

Dados do Recurso - Primeira Instância

Órgão Destinatário
ME - Ministério da Economia

Origem da Solicitação
Internet

Data de Abertura
17/07/2020

Prazo de Atendimento
24/07/2020

Tipo de Recurso
Informação incompleta

Justificativa
Caros Srs, Tenho ciência de que é responsabilidade dos órgãos realizarem os exames propriamente ditos, assim como tenho ciência também, que de acordo com o Art. 9 II do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, compete a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG (atualmente vinculado ao Ministério da Economia), a supervisão do atendimento às determinações do decreto por parte dos órgãos vinculados ao SIASS. Outrossim, permaneço no aguardo do relatório de acompanhamento por parte do MPOG, que mostre o status de cada órgão em relação ao atendimento dos requisitos do decreto (se já está atendendo ou não). Não preciso de relatórios do sistema Data Warehouse do SIASS, mas tão somente do relatório mais recente do acompanhamento por parte do MPOG/ME. Grato

Anexos
Não existem anexos.

Resposta do Recurso - Primeira Instância

Data da Resposta
24/07/2020 15:43

Prazo para Recorrer
05/08/2020 23:59

Tipo de Resposta
Indeferido


Justificativa
Senhor, Em atenção ao recurso interposto, reitera-se que o sistema Data Warehouse do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor -SIASS é a ferramenta de extração e gerenciamento de dados desenvolvida para cumprir o previsto no Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, e se encontra descontinuada por restrições orçamentárias. Restando inviável, momentaneamente, a formulação de relatórios. Entretanto, o Módulo de Exames Médicos Periódicos continua a ser alimentado e tão logo o DW- SIASS seja restabelecido e atualizado, será possível emitir relatórios consolidados. Atenciosamente,

Anexos
Não existem anexos.

Responsável pela decisão
Diretora do Departamento de Remuneração e Benefícios

*** Destinatário do recurso de 2ª instância:**
Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital

Este recurso ou sua respectiva resposta contém informações sujeitas à restrição de acesso, conforme previsto na Lei 12.527/2011?
Não



ANEXO 2 - Solicitação de informações sobre execução de exames médicos periódicos via portal de acesso à informação (servidor da ANAC).

BRASIL
(HTTPS://GOV.BR)



Caso

Art. 206-A, LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 - Pedido 03950001407201921
17/04/2019 - Acesso Concedido

Dados do Pedido

Órgão Destinatário: ME - Ministério da Economia
Especificação da Decisão: Orientação sobre como encontrar a informação solicitada na Internet ou em publicações exi..
Assunto do Pedido: Serviços Públicos
Subassunto do Pedido:
Link Detalhes: http://www.consultaesic.ogu.gov.br/busca/_layouts/15/DetailPedido/DetailPedido.aspx?nup=03950001407201921

Pergunta
17/04/2019

(1) Tendo em vista que a 'atenção à saúde e à segurança do trabalho' cabe ao SIPEC (órgão do MPDG), conforme Inciso IV, art. 2º DECRETO Nº 93.215, DE 3 DE SETEMBRO DE 1986; e também conforme Inciso IV, art. 2º do DECRETO Nº 67.326, DE 05 DE OUTUBRO DE 1970; (2) Tendo em vista que o Art. 206-A, LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 informa que 'O servidor será submetido a exames médicos periódicos, nos termos e condições definidos e regulamento'. (3) Solicito ao MPDG, como órgão central do SIPEC, gestor do SIASS, que me informe como a ANAC cumpre este dispositivo, sobretudo me informe qual é o regulamento da ANAC existente que define as condições de atendimento a este dispositivo; (4) Lhes informo que os senhores possuem 20 dias para responder a esta presente demanda nos termos do § 1º, art. 11 da LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011; (5) adicionalmente lhes solicito evitem o deslocamento da via utilizada para resposta devendo a resposta a presente demanda ser dada por este canal, e-sic, que me garante os recursos administrativos previstos na LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011 sob pena de caracterização de cerceamento de direitos garantidos por lei.

Resposta
31/05/2019

Senhor, O Serviço de Informações ao Cidadão do Ministério da Economia agradece o seu contato. Em atenção à sua solicitação, informa-se que o Exame Médico Periódico está embasado no artigo 206-A da Lei nº 8.112/90 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm), que tornou obrigatória a realização, pela Administração, de exames médicos periódicos para os servidores públicos federais, na forma do regulamento. O Decreto 6.856/2009 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm) estabeleceu as diretrizes, objetivos e abrangência na forma de prestação de referidos exames no âmbito da Administração Pública Federal. Segue abaixo a base legal que normatiza a temática no âmbito do serviço público federal: - Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, art. 206-A, que define que o servidor será submetido a exames médicos periódicos, nos termos e condições definidos em regulamento. - Decreto nº. 6.856, de 25 de maio de 2009, que regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Regime Jurídico único, dispendo sobre os exames médicos periódicos de servidores. - Portaria Normativa nº. 4, de 15 de setembro de 2009, que estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que dispõe sobre os exames médicos periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal SIPEC. - Portaria nº 783, de 7 de abril de 2011, que estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos do SIAPE- Saúde aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. - Portaria Normativa nº- 5, de 21 de novembro de 2011, que revoga o Inciso III c artigo 2º da Portaria Normativa SRH/MP nº 4, de 15 de setembro de 2009 Segundo a Portaria SRH nº 4/2009, o planejamento e a realização dos Exames Periódicos dos servidores e empregados públicos anistiados ficarão a cargo das unidades de recursos humanos dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Ressalte-se que compete ao Ministério da Economia, enquanto órgão central, formular as políticas e diretrizes para o aperfeiçoamento contínuo dos processos de gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal, em matéria de exames médicos periódicos. Cada órgão e entidade pode estabelecer sua regulamentação interna para operacionalização dos exames, com base na legislação supracitada. Atenciosamente,

Recurso 1ª Instância 31/05/2019 (1) Agradeço a resposta ofertada no entanto lhes informo que ela não corresponde à solicitada; (2) Atualmente na ANA os servidores, aparentemente, não estão sendo amparados pelo arcabouço legal e infralegal citado pela resposta já q aqui não se realiza o tal exame e nem se tem convênio para a realização de perícias médicas; (3) Por este motivo solicito que essa aparência da situação que tenho seja sanada com a resposta ao solicitado na exordial; (4) Caso a resposta se negativa faculto-lhes se utilizarem da Súmula CMRI nº 6/2015 e informarem que INEXISTE A INFORMAÇÃO. (5) Por favor informo que os senhores possuem o prazo previsto na LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011.

Resposta do Recurso 07/06/2019
 Prezado (a) Senhor (a), Em resposta ao recurso Impetrado em 1ª Instância no Serviço de Informações ao Cidadão do Ministério da Economia (SIC/ME), através do NUP 03950001407201921, encaminhamos abaixo a decisão proferida pela Diretora do Departamento de Remuneração e Benefícios. Por fim, informamos que no caso de desprovimento do recurso interposto em 1ª Instância, V.S.ª poderá apresentar apelação em 2ª Instância, no prazo de 10 (dez) dias, contado da ciência desta decisão (conforme o disposto no parágrafo único, do art. 21 do Decreto n.º 7.724, de 2012). Autoridade responsável pela apreciação do recurso: Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital Em atenção ao recurso interposto, informa-se, inicialmente, que não cabe a este Ministério indicar a existência ou não de regulamentação da Agência Nacional de Aviação Civil-ANAC a respeito do assunto em questão. A competência da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal está definida no art. 138 do Decreto nº 9.745/ 2019, abaixo transcrito: "Art. 138. à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal compete: I - formular políticas e diretrizes para o aperfeiçoamento contínuo dos processos de gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal, nos aspectos relativos a: (...) g) atenção à saúde e à segurança do trabalho;" Assim, reitera-se que cada órgão e entidade pode estabelecer sua regulamentação interna para operacionalização dos exames, com base na legislação indicada anteriormente, não cabendo a este Ministério o acompanhamento do planejamento de cada órgão e entidade da administração pública federal quanto à oferta de exames médicos periódicos a seus servidores. Acrescenta-se que compete aos órgãos de fiscalização e controle o acompanhamento do cumprimento das normas instituídas pelo órgão central do SIPEC. Diante do exposto, informa-se o não conhecimento do recurso, visto que todos os esclarecimentos passíveis de atendimento, por este órgão, foram prestados. Orienta-se, por fim, que o seu pedido de informação seja direcionado à ANAC, que poderá indicar se há ou não regulamentação interna a respeito do assunto. Atenciosamente,



Tipo de Resposta:
 Não conhecimento

 /busca) Nova busca (/busca)  Voltar




Compartilhe Tweet [/https://twitter.com](https://twitter.com)

<http://www.brasil.gov.br/Sistema-Gov/Br> (<http://www.acessoainformacao.gov.br/>)





Fonte:

<http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Item/displayifs.aspx?List=0c839f31%2D47d7%2D4485%2Dab65%2Dab0cee9cf8fe&ID=1299746&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Econsultaesic%2Ecgu%2Egov%2Ebr%2Fbusca%2FSitePages%2Fresultadopesquisa%2Easpx%3Fk%3D03950001407201921&Web=88cc5f44%2D8cfe%2D4964%2D8ff4%2D376b5ebb3bef>





ANEXO 3 – ASOs (Atestados de Saúde Ocupacional): admissional, periódico e demissional – Jaraguá Equipamentos Industriais Ltda.

		Jaraguá Equipamentos Industriais Ltda. Av. Jaraguá, 390 - Aparecida 13007-386 - Sorocaba - SP - Brasil Tel.: 55 15 2102.9300 Fax.: 55 15 2102.9090 www.jaraguaequipamentos.com																																																																	
ASO - Atestado de Saúde Ocupacional																																																																			
NOME <i>Edilson Rosa Barbosa de Jesus</i>																																																																			
FUNÇÃO ATUAL																																																																			
FUNÇÃO A EXERCER <i>Superfante de Medição Posição</i>																																																																			
REGISTRO DE IDENTIDADE		REGISTRO			SETOR																																																														
DESCRIÇÃO DE EXAME																																																																			
<input checked="" type="checkbox"/> Admissional <input type="checkbox"/> Periódico <input type="checkbox"/> Mudança de Função				<input type="checkbox"/> Retorno ao Trabalho <input type="checkbox"/> Demissional <input type="checkbox"/> Outros																																																															
RISCOS OCUPACIONAIS ESPECÍFICOS (Relacionar abaixo)																																																																			
<input type="checkbox"/> Físico <input type="checkbox"/> Químico <input type="checkbox"/> Biológico <input checked="" type="checkbox"/> Ausência de Risco Ocupacional <input type="checkbox"/>																																																																			
AVALIAÇÕES CLÍNICAS E EXAMES COMPLEMENTARES																																																																			
<input checked="" type="checkbox"/> Clínico <input type="checkbox"/> Audiometria <input type="checkbox"/> Rx de Tórax PA <input type="checkbox"/> Espirometria <input type="checkbox"/> Hemograma <input type="checkbox"/> Rx Col. Cervical <input type="checkbox"/> Escoliose Pan. Ort. F/P <input type="checkbox"/> Ác. Hipúrico <input type="checkbox"/> Ác. Metilhipúrico <input type="checkbox"/> Acuidade Visual		<i>31/10/08</i> <table border="1"> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> </table>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	<input type="checkbox"/> EEG <input type="checkbox"/> ECG <input type="checkbox"/> Exame Oftalmológico <input type="checkbox"/> Psicotécnico <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<table border="1"> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr><td>/</td><td>/</td><td>/</td></tr> </table>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
/	/	/																																																																	
<input checked="" type="checkbox"/> APTO		<input type="checkbox"/> INAPTO		Para Fugão:																																																															
OBS:																																																																			
MÉDICO COORDENADOR PCMSO				Nº DO CRM																																																															
Dr Fábio Luiz Fernandes				215																																																															
LOCAL / DATA: <i>Sorocaba 31/10/08</i>				Dr. Fábio Luiz Fernandes Médico do Trabalho CRM 64.215																																																															
DECLARO QUE RECEBI A 2ª VIA DO ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL																																																																			
DATA: <i>31/10/08</i>				ASSINATURA: <i>[Assinatura]</i>																																																															

Fonte: Arquivo do autor.


		Jaraguá Equipamentos Industriais Ltda Av. Jaraguá, 300 - Aparecida 13067-380 - Sorocaba - SP - Brasil Tel.: 55 15 2102.9000 Fax: 55 15 2102.9090 www.jaraguáequipamentos.com					
ASO - Atestado de Saúde Ocupacional							
NOME EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS							
FUNÇÃO A EXERCER							
FUNÇÃO ATUAL ENG. DE METODOS E PROCESSOS							
REGISTRO DE IDENTIDADE		REGISTRO 3329		SETOR UNIDADE DE FABRICAÇÃO			
<input type="checkbox"/> Admissional <input checked="" type="checkbox"/> Periódico <input type="checkbox"/> Mudança de Função		<input type="checkbox"/> Retorno ao Trabalho <input type="checkbox"/> Demissional <input type="checkbox"/> Outros					
RISCOS OCUPACIONAIS ESPECÍFICOS (Relacionar abaixo)							
<input checked="" type="checkbox"/> Físico Ruidos <input type="checkbox"/> Químico <input type="checkbox"/> Biológico <input type="checkbox"/> Ausência de Risco Ocupacional							
AVALIAÇÕES CLÍNICAS E EXAMES COMPLEMENTARES							
<input checked="" type="checkbox"/> Clínico		12/05/20		<input type="checkbox"/> EEG		/ /	
<input checked="" type="checkbox"/> Audiometria		23/03/10		<input type="checkbox"/> ECG		/ /	
<input type="checkbox"/> Rx de Tórax PA		/ /		<input type="checkbox"/> Exame Oftalmológico		/ /	
<input type="checkbox"/> Espirometria		/ /		<input type="checkbox"/> Psicotécnico		/ /	
<input type="checkbox"/> Hemograma		/ /					
<input type="checkbox"/> Rx Col. Cervical		/ /					
<input type="checkbox"/> Escoliose Pan. Ort. F/P		/ /					
<input type="checkbox"/> Ác. Hipúrico		/ /					
<input type="checkbox"/> Ác. Metilhipúrico		/ /					
<input type="checkbox"/> Acuidade Visual		/ /					
<input checked="" type="checkbox"/> APTO		<input type="checkbox"/> INAPTO		Para Função: ENG. DE METODOS E PROCESSOS			
OBS:							
MEDICO COORDENADOR PCMSO				Nº DO CRM			
Dr Fábio Luz Fernandes				61.215			
LOCAL / DATA: Sob, 12 de Maio de 2020				MÉDICO EXAMINADOR / CARIMBO / CRM			
DECLARO QUE RECEBI A 2ª VIA DO ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL							
DATA 12/05/20				ASSINATURA 			

Fonte: Arquivo do autor.

		Jaraguá Equipamentos Industriais Ltda. Av. Jaraguá, 200 - Aparecida 13047-380 - Sorocaba - SP - Brasil Tel.: 55 15 2302.9000 Fax.: 55 15 2302.9090 www.jaraguaequipamentos.com					
ASO - Atestado de Saúde Ocupacional							
NOME <i>Edilson Rosa Barbosa de Jesus</i>							
FUNÇÃO A EXERCER							
FUNÇÃO ATUAL <i>Engenheiro de Métodos e Processos</i>							
REGISTRO DE IDENTIDADE		REGISTRO 3329		SETOR <i>Unidade de Fabricação</i>			
<input type="checkbox"/> Admissional <input type="checkbox"/> Periódico <input type="checkbox"/> Mudança de Função		<input type="checkbox"/> Retorno ao Trabalho <input checked="" type="checkbox"/> Demissional <input type="checkbox"/> Outros					
RISCOS OCUPACIONAIS ESPECÍFICOS (Relacionar abaixo)							
<input checked="" type="checkbox"/> Físico <i>Ruidos</i> <input type="checkbox"/> Químico <input type="checkbox"/> Biológico <input type="checkbox"/> Ausência de Risco Ocupacional							
AVALIAÇÕES CLÍNICAS E EXAMES COMPLEMENTARES							
<input checked="" type="checkbox"/> Clínico		<i>8/9/2010</i>		<input type="checkbox"/> EEG		<i>/ /</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> Audiometria		<i>8/9/2010</i>		<input type="checkbox"/> ECG		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Rx de Tórax PA		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Psicotécnico		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Espirometria		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Exame Oftalmológico		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Hemograma		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Glicemia		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Rx Col. Cervical		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Cobre urinário		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Escoliose Pan. Ort. F/P		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Cromo urinário		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Ác. Hipúrico		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Manganês urinário		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Ác. Metilhipúrico		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Níquel urinário		<i>/ /</i>	
<input type="checkbox"/> Acuidade Visual		<i>/ /</i>		<input type="checkbox"/> Teste Ergométrico		<i>/ /</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> APTO		<input type="checkbox"/> INAPTO		Para Função: <i>Engenheiro de Métodos e Processos</i>			
OBS:							
MÉDICO COORDENADOR PCMSO				Nº DO CRM			
<i>Dr Fábio Luiz Fernandes</i>				<i>61.215</i>			
LOCAL / DATA: <i>Sorocaba, 08 de Setembro de 2010</i>				MÉDICO EXAMINADOR / CARIMBO / CRM 			
DECLARO QUE RECEBI A 2ª VIA DO ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL							
DATA <i>8/9/2010</i>				ASSINATURA <i>[Signature]</i>			

Fonte: Arquivo do autor.

**ANEXO 4 – ASO (Atestado de Saúde Ocupacional): demissional – CBC
Indústrias Pesadas S.A.**

 **CBC INDÚSTRIAS PESADAS S/A**

ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL - ASO

Em cumprimento ao disposto no Artigo 168, Capítulo V, Título II da C.L.T., Regulamento pela Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1978 e Norma Regulamentadora NR-7, em sua nova redação pelas Portarias nº 24 de 29/12/1994 e nº 8 de 08/05/1996, itens 7.4.4 a 7.4.4.3, do Ministério do Trabalho e Emprego, atesto para fins de exame:

ADMISSIONAL PERIÓDICO RETORNO AO TRABALHO
 MUDANÇA DE FUNÇÃO DEMISSIONAL

que o(a) Sr(a).: EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS, RG nº _____
 com 40 anos de idade foi clinicamente examinado(a), estando exposto(a) aos riscos ocupacionais caracterizados abaixo:

1 - Sem risco ocupacional específico
 2 - Agentes físicos Ruído
 3 - Agentes químicos _____
 4 - Agentes biológicos _____
 5 - Agentes ergonômicos Postura Inadequada

Exames Complementares a que foi submetido(a):

EXAME	DATA DE REALIZAÇÃO	EXAME	DATA DE REALIZAÇÃO
<input type="checkbox"/> Audiometria	<u>25 / 01 / 2008</u>	<input type="checkbox"/> RX Torax PA	____ / ____ / ____
<input type="checkbox"/> Espirometria	____ / ____ / ____	<input type="checkbox"/> RX Coluna Lombosacra	____ / ____ / ____
<input type="checkbox"/> Hemograma	____ / ____ / ____	<input type="checkbox"/> RX Coluna Cervical	____ / ____ / ____
<input type="checkbox"/> Reticulócitos	____ / ____ / ____	<input type="checkbox"/> RX Seios da Face	____ / ____ / ____
<input type="checkbox"/> Plaquetas	____ / ____ / ____	<input type="checkbox"/> ECG	____ / ____ / ____
<input type="checkbox"/> TGO / TGP / GGT	____ / ____ / ____	<input type="checkbox"/> ECGE	____ / ____ / ____
<input type="checkbox"/> Acuidade Visual	____ / ____ / ____	<input type="checkbox"/> EEG	____ / ____ / ____

Observações:

Apto(a) Inapto(a) para exercer a função de ASSESSOR TÉCNICO

DR. JOSÉ ROYILSON DOS REIS CRM 29.925 (CIC 172.039.886/00) SMT 9521 TE (011) 4583-5737	DR. JOSÉ ROYILSON DOS REIS CRM 29.925 (CIC 172.039.886/00) SMT 9521 TE (011) 4583-5737	<u>21-08-2008</u>
Coordenador do PCMSO	Médico Examinador	Data do exame físico-clínico

 Recebi a 2ª via do ASO - Assinatura do funcionário

Fonte: Arquivo do autor.

ANEXO 5 – Convocação e lista de documentos para ingresso no IPEN.




INFORMATIVO - CONCURSO PÚBLICO

Concurso Público - Publicação - DOU nº 245 - Seção 3 - pág. 26.315

Cargo:	Código do Cargo:
<i>TECNICO I - MECÂNICA</i>	<i>078</i>
Nome do Candidato Classificado:	Nº de Inscrição
<i>EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS</i>	<i>000528J</i>

Tendo sido classificado no Concurso Público da CNEN, estamos convocando V. Sa. para comparecer ao IPEN e contatar com a Área de Desenvolvimento de Recursos Humanos - APD - no 3º andar do Bloco da Administração, a fim de ser submetido ao Exame de Sanidade Física e Mental por junta Médica oficial da CNEN, a qual terá decisão terminativa quanto à sua habilitação para o exercício do cargo.

Comparecer na data de 08/08/95 às 13:00 h.


 José Carlos Depintor
 Gerente de Recursos Humanos
 AP

INSTITUTO DE PESQUISAS ENERGÉTICAS E NUCLEARES - IPEN-CNEN/SP
 RUA DO MATÃO - TRAVESSA "R" Nº 400 - CIDADE UNIVERSITÁRIA
 BUTANTÃ - SÃO PAULO
 DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS
 3º ANDAR - BLOCO "A"



Cargo
TECNICO I - MECÂNICA

Código do Cargo
078

Nome do Candidato Classificado
EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS

Nº de Inscrição
000528J

1ª FASE:

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS DO PRÉ-REQUISITO PARA O CARGO

(Originais e Cópias para autenticação)

- Certificado de Mestrado e/ou de Doutorado*;
- Certificado de Graduação específica do cargo (Formação Acadêmica)*;
- Tempo de experiência (será comprovada por: Declaração Original do empregador com Firma reconhecida e/ou CTPS- preferencialmente.);
- Documento de Registro na Categoria Profissional (Conselho de Classe, ex.: CREA, CRM, OAB - quando for o caso ou Protocolo);
- Atestado de aptidão física e mental, emitida pela Junta Médica;
- Comprovante de pagamento de anuidade no Conselho;
- Curriculum Vitae;

* Se concluído no exterior, o certificado/diploma, deverá estar revalidado no Brasil.

DOCUMENTOS PESSOAIS

- Carteira de Identidade(original e cópia para autenticação)
- CPF (original e cópia para autenticação)
- Certificado Militar
- Título Eleitoral
- PIS/ PASEP
- Carteira de Habilitação (quando o for o caso)
- Certidão de Nascimento ou Casamento
- 8 (oito) fotos 3x4 (recentes e coloridas)
- Certidão de nascimento dos filhos, menor sob guarda, tutelado ou enteado

2ª FASE:

- Conta Bancária , Banco do Brasil ou Banco Real
- Atualização Cadastral de Servidor
- Declaração de encargos de família para fins de Imposto de Renda
- Ficha de Cadastramento dos servidores civis ativos da União
- Cadastramento de Dependentes
- Ficha de Registro de Empregado
- Ficha de Dados Pessoais (digital)

Observações: Para os candidatos classificados com código de cargo "CP" e "CD" a documentação da Análise de Títulos será considerada.

Esta documentação deverá ser apresentada o mais breve possível

APD - Divisão de Desenvolvimento de Recursos Humanos

ANEXO 6 – Termo de posse e compromisso IPEN – folhas 1 a 4.**Serviço Público Federal****TERMO DE POSSE E COMPROMISSO TOMADO POR
SERVIDOR, JUNTO À COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR NA
FORMA ABAIXO:**

Aos 25 dias do mês de setembro de 1995, compareceu o(a) servidor(a) **Edilson Rosa Barbosa Jesus**, nomeado(a) para exercer o cargo de Técnico 1, nos termos da Lei nº 8.112/90, do Quadro Permanente da CNEN/SP-IPEN, por ter sido aprovado(a) e classificado(a) em 2º(segundo) lugar em concurso público, conforme Edital de Concurso Público do Sr. Presidente da CNEN, publicado no Diário Oficial da União de 27 de dezembro de 1994, Seção II, página 26315, a fim de tomar posse e prestar o compromisso previsto no artigo 13 da Lei nº 8.112/90. Em cumprimento ao disposto no parágrafo 5º do referido artigo, o(a) servidor(a) ora empossado(a), preencheu e assinou a Declaração de Bens que se encontra arquivada em sua pasta funcional. Atendendo às exigências do artigo 5º da mesma Lei, apresentou documento comprobatório de nacionalidade brasileira, certificado de quitação com as obrigações militares, comprovou estar quite com a Justiça Eleitoral, comprovou ser de nível de escolaridade exigido e apresentou laudo expedido por junta médica oficial, julgando o(a) servidor(a) apto(a) física e mentalmente para o exercício do cargo. As atribuições do cargo ora empossado são as seguintes:

-executar, sob orientação, atividades técnicas de interesse da Instituição, compatíveis com a sua formação.

O(A) servidor(a) empossado(a) se submete a partir deste ato ao Regime Jurídico Único, instituído pela Lei nº 8.112/90 de 11 de dezembro de 1990, publicada no Diário Oficial da União em 12 de dezembro de 1990, com as alterações introduzidas pela legislação posterior, assim como ao Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal aprovado através do Decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994, publicado no Diário Oficial da União de 23 de junho de 1994, que passa a fazer parte deste Termo, devendo ser observado em tudo aquilo em que não contrarie o disposto na Lei nº 8.112/90.

De acordo com o artigo 116 da Lei nº 8.112/90, o(a) servidor(a) deverá cumprir os seguintes deveres:

1. exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;



2. ser leal às instituições a que servir;
3. observar as normas legais e regulamentares;
4. cumprir as ordens superiores, exceto quando manifesta-
mente ilegais;
5. atender com presteza:
 - . ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - . à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - . às requisições para a defesa da Fazenda Pública;
6. levar ao conhecimento de autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
7. zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio publico;
8. guardar sigilo sobre assunto da repartição;
9. manter conduta compatível com a moralidade administra-
tiva;
10. ser assiduo(a) e pontual ao serviço;
11. tratar com urbanidade as pessoas;
12. representar contra ilegalidade, omissão e abuso do poder.

O(A) servidor(a) empossado(a) terá os seguintes Direitos e Vantagens:

1. pagamento de vencimento;
2. pagamento das seguintes vantagens: indenizações, ajuda de custo, diárias e transporte;
3. pagamento de gratificação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento e gratificação natalina;
4. pagamento dos seguintes adicionais:
 - pelo tempo de serviço;



- sas;
- pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
 - pela prestação de serviços extraordinários;
 - adicional noturno;
 - adicional de férias;
 - outros relativos ao local ou à natureza do trabalho;

5. licenças conforme a seguir:

- por motivo de doença em pessoa da família;
- por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro(a);
- para tratar de assuntos de interesses particulares;
- para desempenho de mandato classista;

6. afastamento nos seguintes casos:

- para servir a outro órgão ou entidade;
- para exercício de mandato eletivo;
- para estudo ou missão no exterior;

7. concessões conforme a seguir:

- abaixo:
- ausentar-se ao serviço sem qualquer prejuízo, conforme

.por 1(um) dia para doação de sangue;

.por 2(dois) dias para se alistar como eleitor;

.por 8(oito) dias consecutivos em razão de:


- casamento;
- falecimento de cônjuge,companheiro(a), pais, madrastra ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

-horário especial ao servidor estudante;

8. direito de petição.

Nos termos dos artigos 127 a 132 da Lei nº 8.112/90, o(a) servidor(a) empossado(a) será punido com as penalidades administrativas previstas para o caso de descumprimento das obrigações ou encargos por parte do(a) empossado(a) , a saber: a)advertência; b) suspensão; c)demissão; d)cassação de aposentadoria; e) destituição do cargo em comissão e f) destituição da função comissionada.

O(A) servidor(a) ocupante de cargo de provimento efetivo, nos termos do artigo 19 da Lei nº 8.112/90, alterado pelo art. 22 da Lei nº 8.270/91, fica sujeito(a) ao cumprimento de 40(quarenta) horas semanais de trabalho, ressalvados os casos previstos por lei, cabendo à administração especificar o turno de trabalho , se diurno ou noturno. Ao entrar em exercício, o(a) servidor(a) nomeado(a) para o cargo de provimento efetivo fica sujeito nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.112/90, a estágio probatório por período de 24(vinte e quatro) meses



ANEXO 7 – Relação de documentos para ingresso no cargo – IFSP.



Bem vindo (a) ao IFSP!

É uma satisfação contar com você em nossa equipe de trabalho.

Desejamos sucesso em sua nova atividade!

Compareça no dia 10/09/2010 às 8h (PONTUALMENTE)

Local: Rua Pedro Vicente, 625 – Canindé – São Paulo-SP

Entrega dos Documentos: Mini-Auditório do Bloco D

Você receberá no dia da integração:

- Informações sobre os procedimentos internos;
Posteriormente por e-mail o Manual de Integração.

A AUSÊNCIA DE QUALQUER DOCUMENTO PROÍBE O CANDIDATO DE ASSUMIR O CARGO.

Em caso de dúvidas ou impossibilidade de comparecimento contate-nos.

fone: (11) 2763-7572 ou (11) 2763-7522 (Ana Paula)

site: www.ifsp.edu.br

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS			
DOCUMENTOS ORIGINAIS	CÓPIA (Trazer originais para conferência)		
	01 SIMPLES	02 SIMPLES	02 AUTENTICADAS
Cédula de Identidade		X	
CPF (deverá estar em situação regular junto a Receita Federal *)		X	
Título de Eleitor		X	
Comprovante da última votação		X	
Certidão de Quitação Eleitoral		X	
PIS ou PASEP		X	
Certificado de Reservista		X	
Certidão de Nascimento ou Casamento	X		
Certidão de Nascimento dos Dependentes	X		
Comprovante de Residência (nome do nomeado)	X		
Declaração de Imposto de Renda - Completa		X	
Diploma (vide Edital: item FORMAÇÃO EXIGIDA)			X
Histórico Escolar (vide Edital: item FORMAÇÃO EXIGIDA)			X
02 Fotos 3x4 (COLOCAR O NOME COMPLETO NO VERSO DAS FOTOS)			
Dados Bancários (Agência e Conta Corrente ativa – exclusivamente no Banco do Brasil)			
Exame Médico (Realizado aqui no IFSP)			

* A declaração poderá ser impressa através da Internet (www.receita.fazenda.gov.br).

ATENÇÃO

SOLICITAMOS NÃO RECORTAR AS CÓPIAS DOS DOCUMENTOS E NÃO XEROCAR CÓPIAS DO MESMO DOCUMENTO NA MESMA FOLHA.
(PREFERÊNCIA CÓPIAS EM FOLHA A4)

AS CÓPIAS SIMPLES DEVERÃO VIR ACOMPANHADAS DOS DOCUMENTOS ORIGINAIS PARA CONFERÊNCIA.

TODOS OS DOCUMENTOS DEVERÃO SER ENTREGUES À COORDENADORIA DE SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL.

A APRESENTAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO ACIMA SOLICITADA É IMPRESCINDÍVEL PARA O SEU CADASTRO.

COLABORE TRAZENDO UMA CANETA AZUL OU PRETA PARA PREENCHER E ASSINAR DOCUMENTOS

Fonte: Arquivo do autor.

ANEXO 8 – Termo de posse no cargo – IFSP.

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

TERMO DE POSSE

Aos trinta dias do mês de agosto do ano de dois mil e dez, perante o Reitor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo e o Diretor de Recursos Humanos, compareceu o Sr.(a) **EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS**, para prestar compromisso e tomar posse no cargo de **PROFESSOR DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO**, Classe **D-I**, Nível 1, do Quadro Permanente deste Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, no regime de 40 (quarenta) horas semanais, com lotação no **Campus Bragança Paulista**, para o qual foi nomeado através da Portaria nº **1502**, de **6/8/2010**, publicada no Diário Oficial da União de **9/8/2010**, obrigando-se a desenvolver as atribuições inerentes à natureza do cargo, ou seja, ministrar aulas teórico/práticas, elaboração, aplicação e correção de provas e outros instrumentos de avaliação dos educandos da referida Instituição, bem como outras atividades relacionadas com o processo ensino-aprendizagem. Os direitos, deveres e proibições do servidor são aqueles estabelecidos na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e com as modificações feitas pela Lei nº 9.527, de 11 de dezembro de 1997 e Legislação Complementar. Eu, **Ana Paula Damasceno de Brito**, ocupante do cargo de Assistente em Administração, lavrei o presente termo, que é assinado pelo Reitor, pelo Diretor de Recursos Humanos e pelo empossado, o qual assume o compromisso de desempenhar com zelo e dedicação as funções que lhe forem conferidas.

São Paulo, 30 de agosto de 2010.

Antonio Faricelli Filho
Diretor de Recursos Humanos

Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de São Paulo

EDILSON ROSA BARBOSA DE JESUS

Fonte: Arquivo do autor.

ANEXO 9 – Comunicado de exame médico periódico – 2012.

Comunicado n.º 08/2012 – CSS/DRH

Assunto: Exame Periódico – 2012

Prezados Servidores do *Campus* São Paulo e Reitoria,

Em continuidade aos trabalhos iniciados no ano de 2012 pela Coordenadoria de Saúde do Servidor, e em consonância com o Decreto n.º 6.856/09 e Portaria SRH n.º 04/09, iniciaremos, durante os próximos dias **3, 4 e 5 de maio, a coleta dos exames clínicos** que são parte do Exame Médico Periódico do ano de 2012.

Tal ação visa, além de outras finalidades, identificar o estado de saúde do servidor, orientar e prevenir possíveis patologias. Somente após um diagnóstico amplo, poderemos definir ações que busquem a prevenção e promoção da saúde.

Diante disso, pedimos a colaboração de todos os servidores.

Entretanto, a participação não é obrigatória. O servidor que não quiser participar deverá preencher uma declaração, em formulário padrão disponível na Coordenadoria de Saúde do Servidor, informando que não deseja participar do Exame Médico Periódico do ano de 2012.

Os servidores que tiverem realizado algum dos exames previstos pelo Decreto, a partir do mês de janeiro de 2012, e não quiserem repeti-lo, no ato da coleta dos demais exames, assinará uma declaração comprometendo-se a trazer tal documento no dia de avaliação médica.

Para a coleta dos exames, estão convocados, inicialmente, todos os servidores ativos (docentes e técnico-administrativos) do *Campus* São Paulo e Reitoria, bem como os docentes substitutos e servidores em colaboração técnica e lotação provisória.

A coleta dos exames será realizada no setor médico do *Campus* São Paulo, no horário das 7h às 12h. Para os servidores que trabalham no período tarde/noite e não possuem disponibilidade de comparecimento durante o período da manhã para a coleta, será disponibilizado o mesmo horário no sábado (5 de maio).

O único exame realizado externamente ao IFSP será a mamografia, para o qual as servidoras que tiverem a indicação de realização receberão uma carta direcionando ao laboratório contratado, e a ausência do trabalho será justificada pela Coordenação de Saúde do Servidor.

Para os exames abaixo descritos, haverá a necessidade dos seguintes preparos:

	EXAMES	PREPAROS NECESSÁRIOS
Todos os servidores	Exames de Sangue (hemograma completo, glicemia em jejum, creatinina, colesterol total, triglicérides, TGO e TGP).	12 horas de jejum
	Urina tipo I	Sem preparo
Todas as Mulheres	Citologia oncológica (papanicolau)	Não estar em período menstrual e ter abstinência sexual de três dias.
Todos servidores acima de 45 anos	Exame oftalmológico	Sem preparo
Mulheres acima de 50 anos	Mamografia	Será orientado na retirada da carta, no momento da coleta dos demais exames.
Homens acima de 50 anos	PSA Total (amostra de sangue)	12 horas de jejum e abstinência sexual de dois dias.
Todos servidores acima de 50 anos	Sangue oculto nas fezes	Será orientado na retirada do recipiente de coleta, no momento de realização dos demais exames.

Para a coleta do exame de fezes, será fornecida a embalagem no momento da coleta dos demais exames, assim como as devidas orientações.

O segundo passo do exame periódico será a avaliação médica do servidor, juntamente ao resultado dos exames. Para tanto, os servidores serão convocados oportunamente.

A realização do exame periódico somente com servidores do *Campus* São Paulo e Reitoria deve-se ao fato de ser um projeto básico piloto que será adaptado e, posteriormente, estendido aos demais *campi*.

Para maiores informações, a Coordenadoria de Saúde do Servidor estará à disposição nos telefones: (11) 3775-4578 e 3775-4579.

Respeitosamente,
Diretoria de Recursos Humanos

Fonte: Arquivo do autor.

ANEXO 10 – COMUNICADO DE SUSPENSÃO DE EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS



COMUNICADO nº 001/2017 – DDGP/PRD - NGP/PRD

EXAMES PERIÓDICOS

A DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS E O NÚCLEO DESCENTRALIZADO DE GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO,

CONSIDERANDO os diversos problemas enfrentados durante a execução do contrato para realização dos Exames Periódicos no IFSP, bem como o Ofício nº 103/2017/NGP-PRD e a NOTIFICAÇÃO nº 5/N, enviados à ENFEMED respectivamente em 13 e 14 de fevereiro de 2017,


COMUNICA QUE:


Art. 1º As coletas de sangue agendadas nos câmpus a partir de 15 de fevereiro de 2017 estão suspensas;

Art. 2º Os servidores cuja coleta de sangue já foi realizada deverá aguardar instruções para agendamento dos demais exames, conforme faixa etária, bem como da avaliação médica para emissão do Atestado Ocupacional;

Art. 3º Os servidores pertencentes aos câmpus nos quais as coletas foram suspensas deverão aguardar nova convocação posteriormente.

São Paulo, 15 de fevereiro de 2017.


Mirreia Souza
Diretora de Desenvolvimento e Gestão de
Pessoas - DDGP


Arnaldo Gianelli
Diretor em Exercício do Núcleo
Descentralizado de Gestão de Pessoas - NGP

ANEXO 11 – Portaria da política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho do IFSP.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

Portaria nº 4.389, de 21 de dezembro de 2020

Dispõe a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo IFSP.

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições legais conferidas pelo Decreto de 5 de abril de 2017, publicado no Diário Oficial da União, de 6 de abril de 2017, seção 2, página 1, e, considerando o Art. 7º da Constituição Federal, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011 (PNSST), a Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013 SEGEP-MPOG e o Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023 do IFSP, RESOLVE:

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Aprovar, na forma desta Portaria, a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo.

CAPÍTULO II – DOS OBJETIVOS, CONCEITOS, FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS

Art. 2º. A Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVIDA) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) é um preceito institucional de gestão organizacional expresso em conceitos, fundamentos e princípios que têm como objetivo nortear a prática de promoção à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho para os servidores e colaboradores; promover o bem-estar dentro da Instituição e incentivar o autodesenvolvimento fora do ambiente de trabalho, considerando os diversos aspectos que compõem a integralidade do ser humano e contribuir para a efetividade da função social da instituição.

Art. 3º. Para fins desta Política, consideram-se os seguintes conceitos:

I – Servidores: pessoa investida em cargo público efetivo.

II- Colaboradores: contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745/93, funcionários terceirizados e estagiários.

III - Promoção à Saúde: conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, com objetivo de desenvolver práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo (Portaria nº 03, de 07 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do MPOG).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

IV - Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): é a promoção de saúde, segurança e bem-estar biopsicossocial ao trabalhador pela Gestão Institucional, oferecendo-lhe ambiente e organização de trabalho favoráveis para o melhor desempenho de suas atribuições, bem como, fomento para seu desenvolvimento profissional e pessoal, considerando a diversidade de aspectos inerentes à vida humana.

V - bem-estar: refere-se à satisfação do indivíduo em diversos aspectos intrínsecos (saúde física, mental, psicológica, espiritual) e extrínsecos (financeiro, segurança, social), sendo subjetiva sua percepção e avaliação. No trabalho, o bem-estar do sujeito pode ser definido a partir de sua satisfação e envolvimento com as atividades desempenhadas, bem como pelo comprometimento recíproco entre trabalhador e organização, buscando o êxito institucional.

VI - Segurança do Trabalho: corresponde ao conjunto de medidas e normas que têm por objetivo a proteção do servidor ou colaborador em seu ambiente laboral, buscando evitar e/ou minimizar acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Art. 4º. A PSQVIDA-IFSP orienta-se pelos seguintes princípios:

I - Valorização do ser humano como protagonista das atividades laborais, para um ambiente coletivo, colaborativo e solidário que promova o bem-estar e o êxito institucional.

II - Reconhecimento e valorização das contribuições dos servidores e colaboradores no cumprimento da função social da Instituição.

III - Realização profissional de servidores e colaboradores.

IV - Fomento ao desenvolvimento e crescimento profissional, pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com a função social da Instituição.

V - Incentivo ao desenvolvimento e crescimento pessoal para progresso na sua totalidade humana, considerando os efeitos diretos e indiretos nas atividades laborais.

VI - Abordagem em dimensão biopsicossocial do indivíduo por meio de ações inter e multidisciplinares considerando a pluralidade de fatores que influenciam as condições de saúde e qualidade de vida dos servidores e colaboradores;

VII - Prevenção de danos à saúde e riscos à segurança dos servidores e colaboradores, oferecendo ambientes seguros e em boas condições para o desempenho de suas atividades.

VIII - Promoção de ambientes organizacionais que atendam às demandas de saúde e bem-estar físico e mental de servidores e colaboradores.

IX - Transparência de informações, utilizando-se de comunicação efetiva e humanizada à comunidade institucional;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

X - Estimulo à interação entre os servidores e colaboradores, setores e câmpus.

XI - Aprimoramento permanente das relações socioprofissionais, motivando a participação, o respeito e a cooperação.

XII - Organização e gestão do trabalho por meio do equilíbrio nas distribuições de responsabilidades, otimização de tempo e processos, desburocratização e comunicação eficiente, tendo como objetivo a promoção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho, bem como o êxito institucional.

XIII - Qualidade de Vida no Trabalho como responsabilidade contínua da Instituição, em sua promoção, e de todos os servidores e colaboradores, quanto à participação e ao comprometimento na prática.

XIV - Incentivo à participação de servidores e colaboradores nas ações de Promoção à Saúde e QVT dentro da sua carga horária de trabalho, bem como ao autodesenvolvimento e autocuidado para além do ambiente laboral, buscando a completude de seu bem-estar, segurança, saúde e qualidade de vida.

CAPÍTULO III – DO PROGRAMA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFSP

Art. 5º. A PSQVIDA- IFSP deverá nortear e subsidiar o planejamento dos programas, editais, projetos e ações com vistas à Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e colaboradores.

Art. 6º. O Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho representa o conjunto de ações e projetos voltados à implementação de benefícios que aperfeiçoem gradualmente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos servidores e dos colaboradores.

§ 1º. As ações fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, responsabilidade social, de comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva de servidores e colaboradores.

§ 2º. Os projetos deverão ser elaborados no âmbito do câmpus e da Reitoria, a partir do Programa vigente, dos editais e das orientações disponibilizadas pelo setor competente, considerando as necessidades e particularidades locais para a definição das ações.

§ 3º. Os servidores e os colaboradores do IFSP poderão sugerir a inclusão de ações nos projetos elaborados em seu câmpus de exercício, bem como colaborar na execução delas.

§ 4º. A promoção de ações fora do escopo anual elaborado pela Reitoria deverá ser previamente autorizada no âmbito do câmpus e informada à Diretoria de Gestão de Pessoas do IFSP (DGP-PRD).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

Art. 7º. Deverá ser destinado um percentual da carga horária semanal dos servidores para que estes participem das ações dos projetos vinculados ao Programa.

Parágrafo único. Recomenda-se para o percentual citado no caput deste artigo até 5% da carga horária semanal de desempenho de atividades laborais. Por exemplo, o servidor que desempenha suas atividades em 40 horas semanais de trabalho poderá ter a destinação de até 2 horas para esta finalidade.

CAPÍTULO IV – DAS COMPETÊNCIAS

Art. 8º. À DGP-PRD compete:

I - Elaborar e sistematizar o Programa de Promoção à Saúde Qualidade de Vida no Trabalho, a ser desenvolvido por equipe multidisciplinar, composta por, no mínimo, dois representantes com formação na área da Saúde, um representante técnico-administrativo e um representante docente.

II - Desenvolver e fomentar ações e projetos sistêmicos de Promoção à Saúde e QVT no âmbito do IFSP.

III - Orientar as Diretorias Gerais (ou setores/equipe por elas designadas) quanto à elaboração e execução dos projetos locais, que serão regidos por editais a serem lançados periodicamente.

IV – Designar setores ou comissão para a análise e a validação dos projetos propostos pelos câmpus por meio de editais.

V – Subsidiar ações sistêmicas e locais, sempre que houver disponibilidade de recursos financeiros, dando prioridade àquelas que ofereçam menor custo e maior alcance, contemplando o máximo de projetos possível.

VI – Acompanhar as ações executadas em cada câmpus do IFSP e os recursos financeiros empregados, quando disponibilizados por este setor.

VII – Recepcionar e analisar os relatórios referentes aos projetos dos câmpus, visando à coleta de dados e ao aprimoramento do Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

Art. 9º. Ao Câmpus compete:

I – Elaborar projetos a partir desta política, do Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, editais e das orientações da DGP-PRD, considerando a viabilidade das ações propostas.

II – Realizar estudos locais para o desenvolvimento do projeto e de propostas de ações pertinentes à realidade do câmpus.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO**

III – Executar as ações que constem nos projetos validados por meio de edital.

IV - Divulgar as ações sistêmicas e locais relacionadas ao Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, incentivando e viabilizando a participação de servidores e colaboradores.

V – Produzir relatórios e documentos para fins de acompanhamento dos projetos pela DGP-PRD.

Parágrafo único. Sugere-se que cada câmpus execute, no mínimo, uma ação por ano.

CAPÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. Os recursos financeiros disponibilizados por meio de editais pela DGP-PRD que não forem utilizados nas ações propostas pelos câmpus no prazo de vigência dos projetos deverão ser devolvidos à concedente.

Art. 11. Esta PSQVIDA-IFSP poderá ser revisada e alterada sempre que verificada a necessidade.

Art. 12. Os casos omissos desta política serão resolvidos pela DGP-PRD e partes interessadas.

Art. 13. Esta portaria entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2021.

**EDUARDO ANTONIO MODENA
REITOR**

Fonte:

https://www.ifsp.edu.br/images/prd/DGP/Portarias/Poltica_de_Promoo__Saude_e_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_do_IFSPfinal.pdf