



**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**  
Centro de Tecnologia e Ciências  
Faculdade de Engenharia

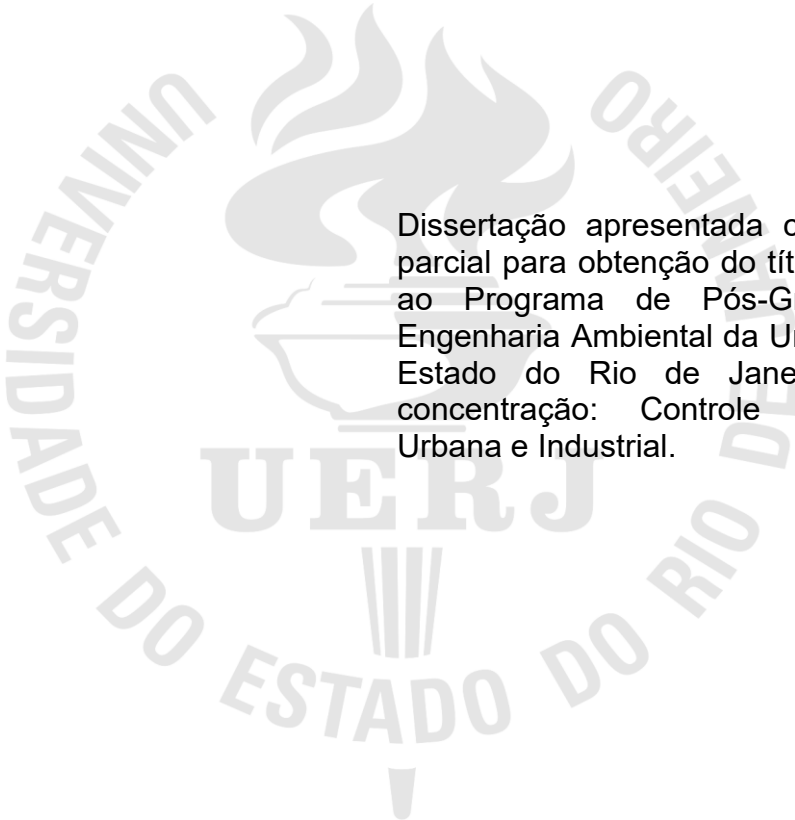
Tatyana Rosa Rossi

**A atenção à saúde dos trabalhadores nas instituições públicas de ensino superior no Brasil – uma abordagem exploratória das experiências em serviços**

Rio de Janeiro  
2022

Tatyana Rosa Rossi

**A atenção à saúde dos trabalhadores nas instituições públicas de ensino superior no Brasil – uma abordagem exploratória das experiências em serviços**



Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia Ambiental da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle da Poluição Urbana e Industrial.

Orientador: Prof. Dr. Ubirajara Aluizo de Oliveira Mattos

Rio de Janeiro

2022

CATALOGAÇÃO NA FONTE  
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CTC/B

R831 Rossi, Tatyana Rosa.  
A atenção à saúde dos trabalhadores nas instituições públicas de ensino superior no Brasil – uma abordagem exploratória das experiências em serviços / Tatyana Rosa Rossi. – 2022.  
176f.

Orientador: Ubirajara Aluizio de Oliveira Mattos.  
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Engenharia.

1. Engenharia ambiental - Teses. 2. Segurança do trabalho - Teses. 3. Serviços de saúde ocupacional - Teses. 4. Universidades e faculdades - Teses. I. Mattos, Ubirajara Aluizio de Oliveira. II. Universidade do Estado do Rio. III. Título.

CDU 613.6

Bibliotecária: Júlia Vieira - CRB/7 – 6022

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

---

Assinatura

---

Data

Tatyana Rosa Rossi

**A atenção à saúde dos trabalhadores nas instituições públicas de ensino superior no Brasil – uma abordagem exploratória das experiências em serviços**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia Ambiental da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle da Poluição Urbana e Industrial.

Aprovado em 10 de março de 2022.

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Ubirajara Aluizio de Oliveira Mattos (Orientador)  
Faculdade de Engenharia – UERJ

---

Prof<sup>a</sup> Dra. Paula Raquel dos Santos  
Faculdade de Enfermagem – UERJ

---

Prof<sup>a</sup> Dra Katia Reis de Souza  
Fundação Osvaldo Cruz – Fiocruz

---

Dr. Igor Laguna Vieira  
Comissão Nacional de Energia Nuclear - CNEN

Rio de Janeiro

2022

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha família por ter acreditado que mesmo estando grávida e depois com uma filha recém-nascida fosse possível dar seguimento a este curso.

A minha amada mãe por ter me ajudado muito ficando com minha filha e cuidado com todo amor e carinho nos dias de aula e durante todo o curso nas diversas vezes em que foi necessário.

O agradecimento especial ao meu amado marido, e companheiro de 12 anos que sempre me incentivou, apoiou e ajudou em diversas etapas da minha vida tanto profissional, como pessoal, me incentivou a fazer o mestrado mesmo sendo fora da minha área de atuação. Ele foi essencial em diversas etapas durante a conclusão do curso.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Ubirajara Aluizio de Oliveira Mattos por toda a ajuda e demonstração de força de vontade, pela excelente orientação apontando os melhores caminhos, dando estímulos para o desenvolvimento deste trabalho, pela paciência e por acreditar que seria possível concluir mais esta etapa apesar de diversas adversidades para concluir este curso.

Aos professores, pelos ensinamentos, dentro e fora da sala de aula, durante a época do mestrado

Aos coordenadores do curso que diante de todo o obstáculo para conclusão deste curso fizeram com que eu não desistisse e deram oportunidades para que fosse possível concluir esta dissertação.

Aos meus colegas de mestrado, pelo companheirismo e pela ajuda em diversas oportunidades durante todo curso.

As nuvens mudam sempre de posição, mas são sempre nuvens no céu. Assim devemos ser todo dia, mutantes, porém, leais com o que pensamos e sonhamos; lembre-se, tudo se desmancha no ar, menos os pensamentos.

*Paulo Beleki*

## RESUMO

ROSSI, Tatyana Rosa. **A atenção à saúde dos trabalhadores nas instituições públicas de ensino superior no Brasil** – uma abordagem exploratória das experiências em serviços. 2022. 176 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Ambiental) – Faculdade de Engenharia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

O estudo descreve as atividades desenvolvidas no setor de segurança e saúde do trabalhador de oito instituições de ensino superior estaduais e federais do Brasil. O intuito é mostrar uma abordagem exploratória das experiências em serviços do setor de segurança e saúde dessas instituições de ensino, a fim de constatar se as mesmas atendem as demandas para reduzir os riscos ocupacionais dos trabalhadores buscando melhores condições de saúde e segurança, se as normas regulamentadoras são atendidas em sua totalidade e se as ações preventivas estão sendo aplicadas. A pesquisa foi iniciada no segundo semestre de 2019, onde seria desenvolvido um trabalho de campo com visitas aos setores das instituições para obter documentos probatórios e relatórios que não estão disponíveis nos *sites* das mesmas, sendo que no início de 2020, o mundo foi abalado pela pandemia do novo coronavírus, devido a isso foi necessário alterar toda a estratégia do estudo, pois as instituições por medida de precaução não autorizaram o desenvolvimento desta pesquisa. Então todo trabalho foi feito através de pesquisas bibliográficas em *sites* das instituições onde foram levantadas informações de saúde e segurança, quais atividades presentes nas normas foram atendidas, dificuldades encontradas devido a ausência de uma cultura organizacional ou por falta de verbas por parte da instituição a fim de obter mais investimento em ações de saúde e segurança. Conclui-se que apesar de diversas iniciativas que vão além da obrigatoriedade das normas, ainda existem muitas ações a serem implementadas, como a finalização ou execução de diversos relatórios que poderiam servir como acompanhamento da vida laboral dos trabalhadores. Com isso podendo ser utilizado para redução de acidentes de trabalho, risco de doenças ocupacionais ou a necessidade de diagnósticos precoce.

Palavras-chave: Instituições de Ensino Superior. Saúde Ocupacional. Segurança do Trabalho. Normas Regulamentadoras. Tipologia de Serviço. Saúde do Trabalhador.

## ABSTRACT

ROSSI, Tatyana Rosa. **Health care for workers higher education public institutions in Brazil** – an exploratory approach in service experiences. 2022. 176 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Ambiental) – Faculdade de Engenharia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

This study describes the health and safety service model of eight state and federal higher education institutions in Brazil. The aim is to show an exploratory approach to the experiences in services, showing its technical staff, activities, which regulatory standards are used, whether such activities are sufficient or not to mitigate and/or eliminate accidents and obtain better working conditions. This research began in the second half of 2019 where the idea would be developed on the fieldwork through visits to the institutions in order to collect more detailed information, evidentiary documents and technical reports, normally not available on their websites, but at the beginning of 2020 the world was shaken by the pandemic of the new coronavirus. As consequence it was necessary to change the entire study strategy, as the institutions, as a precautionary measure, didn't authorize the visits for this research, so all work was done through bibliographic research on the institutions websites. The main focus was to collect reasonable information to identify the service model, which actions were taken to improve health and safety conditions, which pre-established activities in the standards were met, and if the difficulties encountered are due to the absence of an organizational culture, insufficient number of professionals or lack of funds on the part of the institution for better investments in health and safety actions for workers. It is concluded that despite several initiatives that go beyond the mandatory regulatory standards, there are still many actions to be implemented, conclusion of technical reports that could support some actions in order to follow the lifework of the employees, since some of them are not concluded or totally developed. \*Such initiatives could reduce work accidents, health risks as well as early diagnosis.

Keywords: Higher Education Institutions. Occupational Health. Work Safety. Regulatory Norms. Type of Service. Worker Health.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Organograma hierárquico do DAST .....	54
Figura 2 Organograma hierárquico do CPST .....	62
Figura 3 Fluxo de funcionamento das ações da SAPS. ....	65
Figura 4 Diferentes formas de chegada dos casos na SAPS.....	65
Figura 5 A equipe da SAPS.....	67
Figura 6 Equipe e organização da DEPST.....	70
Figura 7 Equipe e organização do núcleo de telemedicina e telessaúde da UFRJ...	71
Figura 8 Organograma da Diretoria Geral de Recursos Humanos.....	75
Figura 9 Organograma da Coordenação de Saúde do Trabalhador. ....	88
Figura 10 Estrutura Organizacional da Câmara de Gestão de Pessoas. ....	93
Figura 11 Organograma prático da Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no trabalho (DSQVT).....	94
Figura 12 Equipamentos são adaptados para melhor atender aos servidores .....	99
Figura 13 Laboratórios sendo inspecionados para garantir a segurança dos pesquisadores.....	101
Figura 14 Laboratórios constituem ambientes indispensáveis para o funcionamento pleno da instituição.....	101
Figura 15 Organograma do Departamento de Atenção à Saúde da UFSC .....	103
Figura 16 Organograma da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRA .....	112
Figura 17 Organograma hierárquico do DESSAUDE .....	124

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Dados de acidente de trabalho - CNAE 8532-5/00 .....	24
Tabela 2 Comparativo das instituições com apresentação da Matriz.....	138
Tabela 2 Comparativo das instituições com apresentação da Matriz.....	138

## LISTA DE QUADRO

Quadro1 Matriz Metodológica .....	27
-----------------------------------	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

A3P	Agenda Ambiental Pública
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABPA	Associação Brasileira para a Prevenção de Acidentes
ACGIH	American Conference of Governmental Industrial Hygienists
AET	Análise Ergonômica do Trabalho
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CAD	Comunicado de Afastamento por Doença
CAS	Comunicação de Acidentes em Serviço
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CESTEH	Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana
CGP	Câmara de Gestão de Pessoas
CGU	Controladoria Geral da União
CHSMT	Comitê de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CISSP	Comissão Interna de Saúde do Servidor Público
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNST	Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores
CPOS	Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde
CPST	Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador
CEST	Coordenadoria de Engenharia e Segurança do Trabalho
CIRF	Comissão Interdisciplinar de Readaptação Funcional
CPSCIP	Comissão Permanente de Segurança Contra Incêndio e Pânico
COPEASD	Comissão Permanente de Apoio ao Servidor com Deficiência
COSAT	Coordenadoria de Saúde no Trabalho
COSET	Coordenadoria de Segurança no Trabalho
COTESAT	Coordenadoria Técnica de Saúde do Trabalhador
CPVS	Coordenadoria de Promoção e Vigilância em Saúde
CSO	Coordenadoria de Saúde Ocupacional
CSSU	Coordenadoria de Saúde Suplementar
CTIP	Comissão Técnica de Insalubridade e Periculosidade
CST	Coordenação de Saúde do Trabalhador

CVA	Centro de Vacinação de Adultos
DAA	Divisão de Apoio Administrativo
DAC	Divisão de Acompanhamento e Carreira
DAD	Divisão Administrativa
DAF	Diretoria Administrativa e Financeira
DAS	Divisão de Assistência à Saúde
DAST	Divisão de Atenção em Saúde do Trabalhador
DCAD	Divisão de Capacitação e Desenvolvimento
DCON	Divisão de Concurso e Admissão
DDD	Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento
DESSAUDE	Departamento de Segurança e Saúde
DGP	Divisão de Gestão de Pessoal
DGRH	Diretoria Geral de Recursos Humanos
DINF	Divisão de Informática
DIESAT	Departamento Intersindical de Estudos de Segurança e Ambientes de Trabalho
DISS	Divisão de Serviço Social
DNIT	Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes
DPOS	Divisão de Perícia Oficial em Saúde
DPSSO	Divisão de Promoção à Saúde e Saúde Ocupacional
DPST	Divisão de Perícias em Saúde do Trabalhador
DPAG	Divisão de Pagamento
DRM	Divisão de Registro e Movimentação
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
DSO	Divisão de Saúde Ocupacional
DSSO	Divisão de Segurança e Saúde Ocupacional
DSST	Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho
DSQV	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida
DSTR	Divisão de Segurança do Trabalho
DVST	Divisão de Vigilância e Segurança do Trabalho
DVSST	Divisão Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalho
EMP	Exames Médicos Periódicos
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
ESU	Estatuto do Servidor da Unicamp

FIOCRUZ	Fundação Osvaldo Cruz
ICA	Instituto de Ciências Agrárias
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
GMAP	Grupo Multiprofissional de Apoio à Perícia
GRP	Gerenciamento de Resíduos Perigosos
HUPE	Hospital Universitário Pedro Ernesto
IBC	Instituto Benjamin Constant
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais
ICMBio	Instituto Chico Mendes de Biodiversidade
IES	Instituição de Ensino Superior
INST/CUT	Instituto Nacional de Saúde no Trabalho da Central Única dos Trabalhadores
JMO	Junta Médica Oficial
LER	Lesão do Esforço Repetitivo
LTCAT	Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho
MMA	Ministério do Meio Ambiente
MEC	Ministério da Educação
MO	Modelo Operário
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
NAE	Núcleo de Ambiência e Ergonomia
NAIA	Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria
NASA	Núcleo de Alimentação Saúde e Ambiente
NASS	Núcleo de Análise de Situação de Saúde
NCGIH	National Conference of Governmental Industrial Hygienists
NOSS	Norma Operacional de Saúde do Servidor
NR	Norma Regulamentadora
NUGER	Núcleo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
NUPAFS	Núcleo de Perícia e Avaliação Funcional em Saúde
NUPSS	Núcleo de Psicologia e Serviço Social
NUSHT	Núcleo de Higiene e Segurança no Trabalho
NUST	Núcleo de Saúde do Trabalhador
NUVST	Núcleo de Vigilância de Saúde do Trabalhador
OIT	Organização Internacional do Trabalho

OMS	Organização Mundial da Saúde
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PART	Programa de Acolhimento e Reinserção no Trabalho
PASS	Programa de Assistência à Saúde do Servidor
PCD	Programa de Capacitação e Desenvolvimento
PCMSO	Programa de Controle Médico Saúde Ocupacional
PDQ	Programa de Assistência à Dependência Química do Servidor
PNVT	Política do Programa Nacional de Valorização do Trabalhador
POP	Procedimentos Operacionais Padrão
PP	Plano Plurianual
PPA	Programa de Pré-Aposentadoria
PPCI	Programa de Prevenção e Combate a Incêndio
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PPNE	Pessoas com Necessidades Especiais
PPRA	Programa de Riscos Ambientais
PRDU	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PTS	Projeto Técnico de Segurança Contra Incêndio Simplificado
RJU	Regime Jurídico Único
SAMS	Serviço de Assistência Médica ao Servidor
SAP	Superintendência Administrativa de Pessoal
SAPS	Seção de Atenção Psicossocial
SAST	Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador
SEAP	Seção de Apoio Administrativo
SEMED	Seção de Medicina
SENF	Seção de Enfermagem do Trabalho
SEPEM	Seção de Perícia Multiprofissional em Saúde
SEP	Seção de Epidemiologia em Saúde do Trabalhador
SEPMO	Seção de Perícias Médicas e Odontológicas
SER	Seção de Reabilitação em Saúde do Trabalhador
SEPS	Seção de Promoção e Prevenção Saúde do Trabalhador
SESMT	Segurança e Medicina do Trabalho
SESS	Seção de Serviço Social
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SISOSP	Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público
SUCAM	Superintendência do Campus
TST	Técnico de Segurança do Trabalho
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFRA	Universidade Federal Rural da Amazônia
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNB	Universidade de Brasília
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>19</b>
<b>CAPITULO 1 – A SEGURANÇA DO TRABALHO E O MEIO AMBIENTE NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR</b> .....	<b>29</b>
<b>1.1 Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P):</b> .....	<b>29</b>
<b>1.2 História da criação dos serviços de atenção à saúde e segurança do trabalho no mundo</b> .....	<b>31</b>
<b>1.3 História da criação dos serviços de atenção à saúde e segurança do trabalho no brasil</b> .....	<b>35</b>
<b>1.4 As convenções nº 155 e nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)</b> .....	<b>38</b>
<b>1.5 A CLT e a Norma regulamentadora NR04</b> .....	<b>39</b>
<b>Médico do trabalho</b> .....	<b>40</b>
<b>1.6 Os agentes administrativos e a segurança do trabalho</b> .....	<b>43</b>
<b>1.7 <i>Home office</i> de docentes durante a pandemia</b> .....	<b>50</b>
1.7.1 Saúde mental dos docentes durante a pandemia.....	52
<b>2 ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS</b> .....	<b>53</b>
<b>2.1 Universidade Federal Minas Gerais</b> .....	<b>53</b>
2.1.1 Histórico .....	53
2.1.2 Organograma e atribuições .....	53
2.1.2.1 Atividades desenvolvidas pelo DAST: .....	54
2.1.2.2 Divisão de Apoio Administrativo (DAA).....	55
2.1.2.3 Divisão de Assistência à Saúde (DAS).....	55
2.1.2.4 Divisão de Perícia Oficial em Saúde (DPOS) .....	56
2.1.2.5 Divisão de Promoção de Saúde e Saúde Ocupacional (DPSSO) .....	58
2.1.2.6 Divisão de Vigilância e Segurança do Trabalho (DVST) .....	59
<b>2.2 Universidade Federal do Rio de Janeiro</b> .....	<b>61</b>
2.2.1 Histórico .....	61
2.2.2 Organograma e atribuições .....	61
2.2.2.1 Divisão de Atenção em Saúde do Trabalhador (DAST) .....	63
2.2.2.2 Divisão Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalho (DVSST).....	67

2.2.2.3	Divisão de Perícias em Saúde do Trabalhador (DPST).....	68
2.2.2.4	Divisão Administrativa (DAD) .....	68
<b>2.3</b>	<b>Universidade Estadual de Campinas .....</b>	<b>72</b>
2.3.1	Histórico.....	72
2.3.2	Organograma e atribuições .....	74
2.3.2.1	Divisão de Gestão de Pessoal (DGP).....	76
2.3.2.2	Divisão de Informática (DINF) .....	77
2.3.2.3	Divisão de Saúde Ocupacional (DSO).....	77
2.3.2.4	Divisão de Segurança do Trabalho (DSTR) .....	78
<b>2.4</b>	<b>Fundação Osvaldo Cruz.....</b>	<b>87</b>
2.4.1	Histórico.....	87
2.4.2	Organograma e atribuições .....	88
2.4.2.1	Núcleo de Saúde do Trabalhador (NUST).....	88
2.4.2.2	Núcleo de Psicologia e Serviço Social (NUPSS).....	90
2.4.2.3	Núcleo de Alimentação Saúde e Ambiente (NASA) .....	90
2.4.2.4	Núcleo de Ambiência e Ergonomia (NAE).....	91
2.4.2.5	Núcleo de Análise de Situação de Saúde (NASS).....	91
2.4.2.6	Núcleo de Vigilância em Saúde do Trabalhador(NUVST) .....	91
2.4.2.7	Núcleo de atenção integral à aposentadoria (NAIA).....	92
2.4.2.8	Núcleo de perícia e avaliação funcional em saúde (NUPAFS).....	92
<b>2.5</b>	<b>Universidade de Brasília .....</b>	<b>92</b>
2.5.1	Histórico.....	92
2.5.2	Organograma e atribuições .....	93
2.5.2.1	Secretaria Administrativa.....	94
2.5.2.2	Coordenadoria de Engenharia e Segurança do Trabalho (CEST) .....	95
2.5.2.3	Coordenadoria de Saúde Ocupacional (CSO).....	97
2.5.2.4	Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (CPOS) .....	98
<b>2.6</b>	<b>Universidade Federal de Santa Catarina .....</b>	<b>102</b>
2.6.1	Histórico.....	102
2.6.2	Organograma e atribuições .....	102
2.6.2.1	Junta Médica Oficial (JMO) .....	103
2.6.2.2	Coordenadoria de Promoção e Vigilância em Saúde (CPVS).....	104
2.6.2.3	Coordenadoria de Saúde Suplementar (CSSU) .....	110
<b>2.7</b>	<b>Universidade Federal Rural da Amazônia .....</b>	<b>111</b>

2.7.1	Histórico.....	111
2.7.2	Organograma e atribuições .....	112
2.7.2.1	Diretoria Administrativa e Financeira (DAF) .....	113
2.7.2.2	Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD) .....	113
2.7.2.3	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV).....	115
<b>3</b>	<b>ATENÇÃO À SAÚDE DOS TRABALHADORES NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO .....</b>	<b>121</b>
<b>3.1</b>	<b>Histórico .....</b>	<b>121</b>
3.1.1	Organograma e atribuições .....	124
3.1.2	Principais atividades desenvolvidas pelo DESSAUDE: .....	124
<b>3.2</b>	<b>Divisões do DESSAUDE e as atividades desenvolvidas:.....</b>	<b>125</b>
3.2.1	Seção de Apoio Administrativo (SEAP) .....	125
3.2.2	Coordenadoria Técnica de Saúde do Trabalhador (COTESAT).....	125
3.2.2.1	Subdivisões do COTESAT .....	126
3.2.3	Coordenadoria de Segurança no Trabalho (COSET) .....	126
3.2.3.1	Subdivisões do COSET .....	128
3.2.4	Coordenadoria de Saúde no Trabalho (COSAT) .....	129
3.2.4.1	Subdivisões do COSAT .....	131
<b>3.3</b>	<b>Corpo Técnico formado pelo DESSAUDE para atendimento das demandas .....</b>	<b>135</b>
<b>3.4</b>	<b>Síntese do capítulo .....</b>	<b>136</b>
<b>4</b>	<b>DISCUSSÃO SOBRE OS SERVIÇOS DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS .....</b>	<b>137</b>
<b>4.1</b>	<b>Levantamento das atividades das instituições de acordo com tipologia de serviço .....</b>	<b>140</b>
<b>4.2</b>	<b>Instituições de ensino e as atividades diferenciadas desenvolvidas no setor de segurança e saúde do trabalhador: .....</b>	<b>141</b>
4.2.1	Universidade Federal de Minas Gerais.....	141
4.2.2	Universidade Federal do Rio de Janeiro.....	141
4.2.3	Fundação Osvaldo Cruz .....	142
4.2.4	Universidade do Estado do Rio de Janeiro.....	143
4.2.5	Universidade Estadual de Campinas .....	144
4.2.6	Universidade de Brasília .....	144
4.2.7	Universidade Federal de Santa Catarina .....	145

4.2.8	Universidade Federal Rural da Amazônia .....	146
4.3	<b>Elaboração do comparativo das instituições de ensino: .....</b>	<b>146</b>
4.4	<b>Pontos relevantes dos serviços e atenção à saúde do trabalhador na UERJ .....</b>	<b>149</b>
4.5	<b>Sugestões de melhorias do serviço de atenção à saúde - DESSAUDE. ....</b>	<b>153</b>
4.6	<b>Recomendações .....</b>	<b>155</b>
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>158</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>160</b>
	<b>APÊNDICE A- MATRIZ DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO NO BRASIL .....</b>	<b>169</b>

## INTRODUÇÃO

### **A relação saúde e trabalho.**

A produção de bens e serviços para satisfazer as necessidades humanas ocorre através de atividades que quando realizadas sem um planejamento adequado podem acarretar riscos à saúde ou à vida do trabalhador, da população de comunidade próxima ao empreendimento e degradar o meio ambiente. (MATTOS, 2019)

A idéia atual da relação saúde-trabalho é uma soma limitada de fatores de risco e de ameaças patológicas particulares. Sendo assim, é importante examinar cada uma destas relações, pois pode-se dizer que é uma condição necessária, mas não suficiente, para abordar com seriedade os efeitos do trabalho sobre a saúde. . (CASSOU, *et al.*, 1985 apud DURAFFOURG, 2003)

O trabalho é um gerador de saúde, ou, ao contrário, um constrangimento patogênico, que pode contribuir para desestabilização e descompensação do sujeito (DEJOURS *et al.*, 2014 apud FARIA *et al.*, 2017)

Segundo Assunção e Oliveira (2009), na profissão docente o trabalho intenso traz um sofrimento relacionado a um conflito entre as expectativas por fazer bem o trabalho e as exigências de regras que restringem o tempo, aumentam o volume e a sobreposição de tarefas, além de sua maior complexidade. Com isso podendo ultrapassar ou a deixar de reconhecer o seu próprio limite” (ASSUNÇÃO *et al.*, 2009) e pode explicar o cansaço físico, vocal e mental do docente e o afastamento por doença, especialmente a alta prevalência de transtornos psíquicos.

O trabalho desempenha um papel importante na organização da vida dos trabalhadores ao ser associado com crescimento pessoal, familiar, social e financeiro (ERLANDSSON *et al.*, 2012 apud FARIA *et al.*, 2017)

De acordo com Marx (1984) a intensificação do trabalho se obtém uma maior quantidade e/ou uma melhor qualidade dos resultados do trabalho com maior

dispêndio de energia do trabalhador no mesmo tempo. Diferentemente, no aumento da produtividade se obtém mais resultados do trabalho com igual dispêndio de energia, no mesmo tempo, e no prolongamento da jornada de trabalho se produzem mais resultados do trabalho com maior dispêndio de energia decorrente da extensão da jornada

Segundo Davezies (2007), o processo de intensificação do trabalho tende a reduzir a capacidade de o trabalhador manter todos os critérios relativos à qualidade do produto/serviço e à qualidade do trabalho em termos do desempenho profissional: de um lado, pode aumentar o risco de acidentes; de outro, pode afetar a identidade do trabalhador manifesto em sentimento de desgosto ou fracasso pessoal com risco para desencadear adoecimento

### **Vigilância no trabalho como enfoque na participação dos trabalhadores**

Ao abordar o tema da vigilância em saúde nos locais de trabalho por meio da participação ativa dos trabalhadores, é impossível não lembrar do campo das lutas sociais empreendidas arduamente, por movimentos de trabalhadores. Onde se destaca o Modelo Operário Italiano de luta pela saúde' (Oddone *et al.*, 1986), também conhecido como Modelo Operário (MO). Embora tenha ocorrido na Itália nos anos 1970 e em contexto de fábricas, diferentemente dos serviços públicos, deixou de exemplo em termos de política participativa no trabalho para a conquista de saúde. Onde na década de 70 , no qual um grupo de trabalhadores de fábrica aliou-se a um grupo de profissionais de saúde e pesquisadores para, juntos, compreenderem a nocividade dos ambientes de trabalho.

Este evento foi de grande importância e um marco histórico no campo de lutas por saúde no trabalho. Levando a grande conclusão que a participação dos trabalhadores nos locais de trabalho é de fundamental importância para a construção de ambientes laborais mais saudáveis. .( Souza, *et al.*,2015)

De acordo com Machado e Netz (2006), em estudo desenvolvido levando em consideração a vigilância em saúde do trabalhador, cuja principal referência adotada foi o MO, destacam que as informações relativas às condições de trabalho e à saúde devam ser validadas com a participação dos trabalhadores em seus locais de

trabalho, ou seja, para intervir é preciso conhecer. Outro ponto de grande relevância é que esse tipo de procedimento torna as negociações coletivas relativas ao trabalho mais qualificadas.

A idéia principal é que a vigilância em saúde do trabalhador e a redução das causas da nocividade do trabalho, só terão eficácia quando acompanhada das condições objetivas para o exercício real da democracia e da cidadania nos ambientes de trabalho. Sendo assim, a participação ativa vem contribuir com condições propícias para o diálogo e o debate coletivo. (Souza, *et al.*, 2015)

A participação dos trabalhadores produz um efeito de fortalecimento das ações sanitárias por representar força política para transformação das condições de trabalho. (Machado, 2011).

Como complemento, podemos citar Daldon e Lancman (2013) onde é mencionado que o papel da vigilância em saúde do trabalhador não é apenas fiscalizador, mas educativo, sensibilizador e mobilizador de ações transformadoras que precisam ocorrer em parceria com os trabalhadores. Tendo suas ações não voltada apenas para o trabalhador, mas também para os gestores, que devem ser sensibilizados para a importância de tais mudanças.

### **Colocação do problema**

Diversas questões norteiam o presente trabalho para melhor entendimento do estado atual, principalmente aqueles fatores que levam ao não seguimento das melhores práticas por parte da comunidade, . por exemplo a não obrigatoriedade do cumprimento normas pelas instituições públicas, assim como o fato de que o serviço de atenção a saúde do trabalho nestas instituições de ensino não possui nenhuma lei específica que assegure seus trabalhadores. e como não possui nenhuma penalização dificulta qualquer tipo de fiscalização e implementação de uma cultura mais eficaz, dificultando inclusive o trabalho dos profissionais da área.

Em resumo, as principais questões abordadas é o papel da segurança do trabalho nas IES, ausência de uma estrutura ideal, o não seguimento das normas regulamentadoras, e assim levando a uma política de atenção à saúde do trabalhador ineficaz, e o poder ser modificado para alterar esse cenário.

Principal hipótese que norteia essa dissertação é uma possível falta de incentivo e desestruturação sistemática das instituições públicas como principais agentes causadores para falta de uma cultura prevencionista mais eficaz e duradora.

Acidente de trabalho e doença laboral são eventos anormais que acometem o trabalhador, e geralmente estão ligados às condições presentes no meio ambiente de trabalho. (JORGE NETO *et al*, 2004)

Segundo (Nunes, 2016) A segurança no trabalho é um conjunto de medidas que deve ser adotado pelas empresas de forma integrada para eliminar ou neutralizar os riscos existentes no ambiente de trabalho, com a finalidade de preservar a integridade física e a saúde dos trabalhadores. Entretanto, a Saúde Ocupacional é um conjunto de procedimentos que deve ser adotado pelas empresas, respeitando princípios éticos, morais e técnicos, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores.

Pode-se entender ainda como sendo a ausência, entre os trabalhadores, de desvios de saúde causados pelas condições de vida no ambiente de trabalho.

A saúde e a incolumidade física do trabalho são fatores integrantes do próprio direito à vida. A vida humana possui um valor inestimável e deve ser protegida através de todos os meios. A medicina e segurança do trabalho é uma matéria de grande valia, como instrumental técnico-jurídico, a valorizar e dignificar a vida humana, além do patrimônio jurídico do trabalhador, o qual é representado pela sua força de trabalho. (JORGE NETO *et al*, 2004)

Em relação aos professores, é alto o índice de adoecimento, por diversos fatores. Inicialmente, é fato que muitos professores desempenham mais de um



contrato de trabalho simultaneamente, devido à necessidade financeira.(ARRUDA, 2019)

Os professores do ensino superior, geralmente trabalham em suas respectivas profissões de formação durante o dia, e ministram aulas no período noturno e aos sábados. (ARRUDA, 2019)

O excesso de jornada provoca sérias consequências na vida pessoal do professor. A fim de preparar aulas e corrigir trabalhos e provas, fora do horário da jornada habitual, o que é altamente necessário para o correto exercício da profissão, o professor acaba sacrificando o seu horário de lazer com a família, aos finais de semana e feriados. Isso provoca fadiga, cansaço, estresse e falta de concentração, que por si só provocam adoecimento.(ARRUDA, 2019)

Os dados sobre acidente de trabalho disponibilizados no site do governo brasileiro no portal da previdência social de saúde e segurança do trabalho, através do código CNAE 8532-5/00 : Educação Superior – Graduação e Pós-Graduação permitem constatar que os modelos de atenção à saúde do trabalhador de IES – instituições de ensino superior mostram que ações implementadas não foram efetivos para redução e eliminação dos acidentes e doenças ocupacionais no período analisado entre 2015 e 2019. Os indicadores mostraram, em sua maioria, de acordo com a Tabela 1, que os patamares se mantiveram estáveis sem redução considerável dos índices. Isso sugere que novas estratégias e ações devem ser adotadas para que haja uma redução desses índices nessas instituições.

Tabela 1 Dados de acidente de trabalho - CNAE 8532-5/00

INDICADORES DE ACIDENTE DE TRABALHO							
CNAE	Incidência (por 1.000 vínculos)	Incidência de doenças ocupacionais (por 1.000 vínculos)	Incidência de acidentes típicos (por 1.000 vínculos)	Incidência de incapacidade temporária (por 1.000 vínculos)	Taxa de mortalidade (por 1.000 vínculos)	Taxa de letalidade (por 1.000 vínculos)	Acidentalidade para faixa de 16 a 34 anos (por 1.000 vínculos)
2015							
TOTAL	14,41	0,35	8,93	12,10	5,89	4,89	49,15
8532	8,03	0,13	5,61	5,76	-	-	35,03
2016							
TOTAL	14,26	0,34	8,66	11,93	5,57	3,91	47,58
8532	7,86	0,16	5,42	5,79	0,91	1,16	34,99
2017							
TOTAL	13,38	0,26	8,20	11,08	5,11	3,82	46,39
8532	8,00	0,13	5,52	5,97	1,39	1,74	34,88
2018							
TOTAL	13,97	0,25	8,66	11,54	5,08	3,64	46,38
8532	7,93	0,15	5,24	5,96	1,71	2,15	36,06
2019							
TOTAL	13,56	0,22	8,76	11,16	5,08	3,75	46,20
8532	7,83	0,10	5,46	5,81	1,30	1,65	35,61

Fonte: Site da Previdência Social- acidentes de trabalho

### Relevância

Constatou-se a necessidade de se obter um departamento de segurança e saúde, o DESSAUDE que fosse participativo a fim de contribuir para a melhoria nas condições de trabalho e vida.

Promover e acompanhar ações, medidas preventivas e sistemáticas voltadas para a saúde do trabalhador, buscando adotar políticas de prevenção a doenças e acidentes relacionados ao trabalho, contribuir também para o conhecimento científico, e buscar reduzir os custos e recursos das Instituições de Ensino Superior (IES).

Para o departamento DESSAUDE, há interesse em melhorar seus programas e ações de medidas em prol da saúde e segurança dos funcionários da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ.

No que diz respeito ao ponto de vista acadêmico, o estudo irá permitir fazer uma análise e diagnóstico para avaliar a necessidade de adequação dos procedimentos, aplicação de normas, preservação da saúde dos funcionários e estudos científicos dentro do DESSAUDE, propondo melhorias contínuas.

## **OBJETIVO GERAL**

Desenvolver uma abordagem exploratória das experiências em serviços nos setores de atenção a saúde do trabalhador de oito instituições de ensino públicas no Brasil.

### **Objetivos Específicos**

Buscar as através dos sites da instituições os modelos e as atividades desenvolvidas pelos serviços de atenção à saúde;

Identificar se os relatórios elaborados pelo setor de segurança e saúde dos trabalhadores estão sendo realizados, e se estão em conformidade com as normas regulamentadoras;

Fazer um comparativo com as atividades do DESSAUDE (UERJ), a fim de propor melhorias através de sugestões e elaboração de ações que possam reduzir os riscos ocupacionais e acidentes de trabalho.

### **Metodologia**

A metodologia utilizada na pesquisa bibliográfica foi o estudo exploratório. Segundo Gil (2019) as pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado.

Buscou-se através de pesquisas bibliográfica em sites das instituições, levantamento documental em arquivos provenientes de dados secundários, entrevistas semi-estruturadas, conversas informais com chefes de serviços.

Apesar de toda essa pesquisa bibliográfica houve uma grande dificuldade em ter acesso as informações verídicas e detalhadas de cada setor de segurança e saúde do trabalho devido a disponibilização de pouco material nos sites das instituições.

Para complementar a pesquisa, foram utilizados as Revistas de saúde ocupacional, saúde coletiva, bancos de dados SCIELO e PePSIC, selecionando artigos publicados, abordando os seguintes descritores em várias combinações: educação no trabalho, serviços de atenção à saúde do trabalhador em instituições públicas de ensino, qualidade de vida, segurança do trabalho em órgãos públicos.

Os critérios de inclusão estabelecidos foram: teses e dissertações, periódicos indexados nas bases de dados mencionadas. Delimitou-se como critério de exclusão artigos não disponíveis na íntegra por via eletrônica ou que não respondiam aos objetivos da pesquisa.

Para obter uma melhor sistematização da metodologia foi elaborada uma matriz de métodos. (Quadro1). Nesta matriz foram especificados os objetivos, seus desdobramentos e suas referências para o alcance do desenvolvimento da pesquisa.

Quadro1 Matriz Metodológica

Objetivos	Desdobramentos	Referências
Pesquisar os modelos de serviços das instituições	Organograma, composição, atividades, serviços etc.	Pesquisas em relatório público fornecido pelo <i>site</i> das instituições, conversas informais e entrevistas semi estruturadas.
Constatar a regulamentação no país	Normas e legislações específicas	Port. 3124, lei do estatutário, lei do servidores federais.
Realizar um diagnóstico dos modelos de atenção à saúde do trabalhador de IES	Verificar quais as legislações são utilizadas, identificar as ações realizadas, se conseguem prevenir e/ou controlar os acidentes e doenças, e analisar se as condições de trabalho são saudáveis.	Relatório público elaborado pelas universidades, entrevistas semi estruturadas realizadas com os chefes de setores.
a) caracterizar o serviço DESSAUDE	Horários, serviços, organograma, etc.	Relatórios disponibilizados pelo <i>site</i> da instituição, conversas informais e entrevistas semi estruturadas, etc.
b) analisar as informações	Condições de atuação do serviço, conformidades com as normas e literatura, etc.	Bibliografia, normas e legislações aplicadas no país, resultado das entrevistas e conversas informais
c) diagnóstico	Projeção dos impactos identificados durante a avaliação.	Resultado da análise, bibliografia
d) recomendações e sugestões	Propostas de melhorias e sugestões de futuros trabalhos	Entrevistas semi estruturada, conversas informais, legislação e normas e informações de atividades das outras instituições.

Fonte: A autora, 2021

## Estrutura da dissertação

O trabalho foi distribuído em seis capítulos, conforme descrito abaixo:

- Capítulo 1: apresenta uma breve história da segurança do trabalho no Brasil e no mundo, mostrando os principais acontecimentos de uma maneira evolutiva até os dias atuais, as principais convenções OIT, alguns pontos importantes da consolidação das leis trabalhistas (CLT), a Norma regulamentadora NR04, o servidor estatutário e a segurança do trabalho, alguns aspectos relacionados ao *home office* de docentes durante a pandemia;
- Capítulo 2: são apresentados modelos de serviços de segurança e saúde do trabalhador e suas respectivas atividades dentro de sete instituições de ensino público superior nas regiões brasileiras;
- Capítulo 3: é apresentado um detalhamento do modelo de serviço e atividades do setor de segurança e saúde da UERJ;
- Capítulo 4: discussão sobre os serviços de atenção à saúde do trabalhador nas instituições brasileiras, com uma abordagem comparativa das oito instituições públicas de ensino estudadas neste trabalho. Apresentado as sugestões de melhorias para setor de segurança e saúde da UERJ (DESSAUDE) utilizando como comparativo, os serviços das demais instituições de ensino estudadas.
- Capítulo 5: Conclusões finais obtidas durante o desenvolvimento do presente trabalho.

## **CAPITULO 1 – A SEGURANÇA DO TRABALHO E O MEIO AMBIENTE NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR**

### 1.1 Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P):

A Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) foi criada em 1999 por iniciativa dos servidores do Ministério do Meio Ambiente (MMA). A intenção dos servidores era tornar as rotinas do MMA um exemplo de sustentabilidade para a administração pública. Dois anos depois foi criado o Programa A3P, visando sensibilizar gestores públicos para as questões ambientais e incentivá-los a práticas de sustentabilidade em seu dia a dia. Com esse objetivo foi desenvolvido o Manual de Agenda Ambiental na Administração Pública (Manual da A3P) e um vídeo institucional com a metodologia de implementação da A3P nos órgãos públicos (DOS SANTOS *et al.*, 2020).

Em 2002, a UNESCO, considerando a importância e os resultados obtidos, concedeu à A3P o prêmio “Melhor dos Exemplos” na categoria Meio Ambiente. A A3P foi incluída no Plano Plurianual (PPA 2004/2007) do Governo Federal, como ação do programa de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis, tendo continuidade no PPA 2008/2011 e PPA 2012/2015. Isso garantiu recursos para a implantação efetiva da A3P, tornando-a um referencial de sustentabilidade nas atividades da administração pública. (DOS SANTOS *et al.*, 2020).

Em 2005, foi instituído o protocolo de intenções, para as instituições que quisessem aderir à Agenda, mas no mesmo ano ele foi substituído pelo instrumento do Termo de Adesão, celebrado via convênio, criando um comprometimento formal entre o MMA e os órgãos públicos parceiros (DOS SANTOS *et al.*, 2020).

Ainda em 2005 foi criada a Rede A3P, uma rede de comunicação entre as instituições públicas parceiras, as quais passaram a trocar informações sobre sustentabilidade no ambiente institucional. No ano seguinte, foi realizado o primeiro Fórum A3P com finalidade de difundir boas práticas e provocar debates e reflexões sobre a formulação de políticas públicas de gestão ambiental. Juntamente com o fórum, realiza-se, desde 2009, o "Prêmio Melhores Práticas A3P", premiando as

iniciativas institucionais voltadas para os eixos temáticos da A3P. (DOS SANTOS *et al.*, 2020).

A partir de 2007 foi criado o Plano de Trabalho, como parte do Termo de Adesão, onde são definidas as metas e objetivos para a implementação da A3P no órgão público parceiro, sendo avaliado pela Consultoria Jurídica do MMA (DOS SANTOS *et al.*, 2020).. Com este percurso sucinto, a A3P consolidou-se no MMA, enquanto Agenda de Responsabilidade Socioambiental do governo, sendo fortalecida por seus resultados.

Nos últimos anos as discussões sobre o tema da sustentabilidade têm contribuído para mudanças significativas nos conceitos referentes à gestão das organizações, provocadas pelas pressões exercidas pela sociedade, tendo como necessidade de adequação à legislação em vigor. Neste contexto as Instituições de Ensino Superior, no Brasil e no mundo são convocadas a fazer parte da construção de um novo conceito de gestão, diretamente referenciada na sustentabilidade. (VIEGAS *et al.*, 2015).

A gestão ambiental no setor público é uma questão de relevância social e econômica, com isso mostrando a importância da implantação de um sistema de gestão ambiental nos órgãos da administração pública. Destaca ainda a relevância da Criação da Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), que pretende instaurar uma nova cultura institucional, visando à mobilização dos servidores para a otimização dos recursos, para o combate ao desperdício e para a busca de uma melhor qualidade do ambiente de trabalho.(BARATA *et al.*, 2015).

A partir daí a A3P passou a ser o padrão para os órgãos públicos, no que diz respeito à adoção de critérios e práticas em sustentabilidade, exigindo de vez da gestão pública novos compromissos de responsabilidade ambiental.(DOS SANTOS *et al.*, 2020).

A A3P deve ser recomendada aos entes da administração pública e deve ser aderida pelas instituições de ensino superior, vinculadas a administração pública, por serem, estas, centros de difusão do conhecimento e, portanto, entidades



credenciadas para transmitir ações e exemplos de sustentabilidade à sociedade, através de suas práticas cotidianas. (KRUGER *et al.*, 2011).

A criação da A3P busca estimular a sustentabilidade socioambiental na administração pública por meio de novos padrões de produção e consumo. (LANZARIN *et al.*,2018).

Como parte integrante da administração pública, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) também são incentivadas a aderir à A3P e contribuir para que o governo alcance seus objetivos quanto à sustentabilidade. Cabe ressaltar que as IFES, assim como outras instituições de ensino, desempenham papel importante contribuindo na formação dos indivíduos para viver em sociedade.( LANZARIN *et al.*,2018)

As Instituições de Ensino Superior (IES), no Brasil e no mundo, servem de modelo às demais organizações, e são convocadas a fazer parte da construção de um novo conceito de gestão, pautado na sustentabilidade. As expectativas dos grupos sociais, usuários dos serviços oferecidos pelas IES, é que tais organizações, por possuírem um capital intelectual diferenciado e serem centros promotores de ensino, pesquisa e extensão, possam posicionar-se à frente dos processos de aquisição de novos valores, princípios e formas de funcionamento (VIEGAS *et al.*, 2015).

## 1.2 História da criação dos serviços de atenção à saúde e segurança do trabalho no mundo

Embora as doenças ocupacionais passaram a ter importância social somente no início da Revolução Industrial, com a utilização das máquinas a vapor e as exaustivas jornadas de trabalho que chegavam até 16 horas, sendo as fábricas localizadas em ambientes impróprios; havia péssimas condições de trabalho, utilizava-se mão de obra infantil e de mulheres, e ocorriam acidentes de trabalho, mutilações e mortes (ARRUDA, 1984), foi entre 460 a 370 a.C. que Hipócrates, considerado o pai da medicina e um dos homens mais importantes da história da

medicina, pioneiro em muitas descobertas, identificou a origem das doenças relacionadas ao trabalho com as minas de estanho (PROTENGE, 2018).

Nos anos de 980 a 1037 d.C., Avicena, o médico árabe e filósofo mais conhecido da era pré-moderna iniciou seus estudos relacionados à questão do saturnismo (intoxicação que ocorre em atividades relacionadas à exposição elevada ao chumbo). Na Roma antiga não se conheciam os riscos do uso desse metal e ele era usado no transporte de água potável (aquedutos), na fabricação de alimentos (utensílios de cozinha) e para adoçar vinhos (acetato de chumbo) (PROTENGE, 2018).

No ano de 1700, um médico italiano chamado Bernardino Ramazzini, já havia publicado um trabalho sobre doenças ocupacionais chamado de *Morbis Artificum Diatriba* (Doenças do Trabalho), relacionando os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados nas atividades exercidas por trabalhadores em várias ocupações, orientando os demais médicos a fazerem a seguinte pergunta ao paciente: “Qual é o seu trabalho?” Por sua vida dedicada a este assunto, Ramazzini ficou conhecido como o pai da Medicina Ocupacional (RAMAZZINI, 1999).

Apesar do início das doenças ocupacionais terem sido mencionadas em 1700, foi somente no ano de 1830, após análise dos fatos que poderiam colocar em risco tanto o seu negócio quanto a vida de seus funcionários, o proprietário de uma indústria têxtil, chamado Robert Dernham, foi até uma clínica hospitalar consultar o seu médico pessoal, chamado Robert Baker, sobre o que ele poderia fazer para melhorar a saúde e a produtividade dos seus operários.

No ano de 1830, Robert Derham, um industrial inglês, pede a ajuda do médico Robert Baker (1803 – 1880) para estudar a melhor forma de preservar a saúde dos trabalhadores de sua fábrica que só podiam contar com o auxílio das sociedades solidárias. Baker sugere que ele contrate um médico para visitar diariamente o local e estudar a influência do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores.

Para Baker, os operários deveriam ser afastados de suas atividades quando estas estivessem prejudicando a saúde dos mesmos. Baker posteriormente (1834) foi nomeado pelo parlamento britânico como Inspetor Médico de Fábrica, criava na fábrica o embrião do primeiro serviço médico industrial do mundo (MENDES & DIAS, 1991).

Naquele mesmo ano (1830), Charles Turner Thackrah (1795-1833) publica o livro “Doenças ocupacionais na Inglaterra”, contribuindo para a criação de legislação ocupacional e o primeiro serviço de medicina do trabalho na indústria têxtil.

Em 1832, o maior industrial de Leeds (Inglaterra), John Marshall, contratou um médico, W. Price, para prestar serviço nas suas fábricas duas vezes por semana.” (MATTOS, 2019);

Apesar do significativo processo de industrialização, ocorrido a partir da metade do século XIX nos EUA, os serviços médicos e os problemas de saúde de seus trabalhadores não tiveram atenção especial. Os primeiros serviços médicos de empresa industrial surgiram no início do século XX, com a aprovação de leis sobre indenizações em casos de acidentes de trabalho (1902 - 1911). Alice Hamilton, médica e higienista americana, em 1900, investiga várias ocupações e influencia as primeiras leis ocupacionais americanas. Em 1919, ela se torna a primeira mulher a estudar em Harvard e publica a obra “Explorando as ocupações perigosas”. (MATTOS, 2019); no início da segunda metade do século XX, os serviços médicos americanos passaram a existir nas indústrias, independentemente do seu risco.

Em 1954 deu-se origem às diretrizes para o funcionamento desses serviços, estabelecidas pelo *Council of Industrial Health da American Medical Association* e revistos em 1960 pelo *Council on Occupational Health* da mesma associação. (MATTOS, 2019, p.11); As primeiras leis sobre serviço médico obrigatório nas empresas francesas são aprovadas em 1946 (MATTOS, 2019); em junho de 1959, a Recomendação 112 com o nome "Recomendação para os Serviços de Saúde Ocupacional, 1959" (MATTOS, 2019); lançamento nacional do Plano de Valorização do Trabalhador (1972) e a obrigatoriedade dos Serviços Médico e de Higiene e Segurança do Trabalho nas empresas com 100 ou mais empregados (1972), através da portaria no 3.237/72.

Em meados das décadas de 1840 a 1860 foram aprovadas as primeiras Leis de Segurança no Trabalho, que regulamentaram os problemas de saúde e doenças profissionais (MARCHETTI, 2003).

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), baseada no Tratado de Versalhes. Com o objetivo de uniformizar as questões trabalhistas e reverter as condições subumanas do trabalho, ou seja, a idade mínima para o trabalho, a proibição do trabalho noturno para menores de 18 anos, entre outros (LEITÃO, 2016).

Atualmente, a organização é responsável por emitir normas e controlar, em âmbito internacional, os assuntos pertinentes ao trabalho. Ela tem por objetivo regulamentar as relações de trabalho, através de: convenções, recomendações e resoluções; visando proteger o trabalhador (OIT BRASIL, 2014).

Em Washington, no ano de 1938 foi criada NCGIH (*National Conference of Governmental Industrial Hygienists*). Ela continha 76 membros representando 24 estados, três cidades, uma universidade, o serviço de saúde pública americano, a agência de minas americana, e a autoridade do vale do Tennessee (ACGIH, 1946).

No início, somente dois representantes de cada indústria podiam fazer parte da NCGIH. No ano de 1946, ela mudou de nome, adotando a atual ACGIH (*American Conference of Governmental Industrial Hygienists*) e, com isso, tendo participação de demais profissionais de higiene industrial das agências, bem como profissionais de higiene industrial de outros países (ACGIH, 1946). Atualmente, todos os profissionais que atuam na área de saúde e higiene industrial, saúde ocupacional, segurança do trabalho e saúde ambiental, em todo o mundo, estão convidados a participar também (ACGIH, 2020).

No ano de 1948 foi criada a Organização Mundial da Saúde (OMS), com políticas voltadas para a saúde dos trabalhadores (SÜSSEKIND, 1998).

No ano de 1981 foi aprovada a Convenção nº155, na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra), referente à segurança e saúde do trabalhador, entrando em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983 (SÜSSEKIND, 1998).

Em 1985 foi aprovada a convenção nº161, na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra) referente aos serviços de saúde do trabalho, entrando em vigor no plano internacional em 17 de fevereiro de 1988 (SÜSSEKIND, 1998).

### 1.3 História da criação dos serviços de atenção à saúde e segurança do trabalho no Brasil.

No Brasil, foi no governo do Presidente Getúlio Vargas que surgiram as primeiras preocupações com o trabalhador, sendo consolidadas as Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que dispunha no capítulo V os assuntos somente ligados à segurança do trabalho (BRASIL, 1943).

Embora tenha sido de grande importância tal evolução, o mesmo ainda não se mostrava satisfatório em relação à proteção do trabalhador, por se tratar de maneira muito abrangente e de limites que fogem das características humanas (FERNANDES, 2019).

No ano de 1945 podem ser destacadas importantes instituições criadas para contribuição de conhecimento relacionados à Higiene Ocupacional, entre elas cabe ressaltar a criação do Serviço Social da Indústria (SESI) e da Associação Brasileira para a Prevenção de Acidentes (ABPA) (MATTOS; MÁSCULO, 2011)

No ano de 1953 foi criada a Portaria 155 que regulamenta e organiza as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), e assim estabelecendo normas para seu funcionamento (BRASIL, 1953).

Através da Portaria 319, no ano de 1960, foi regulamentado o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) (BRASIL, 1960).

No ano de 1966, de acordo com a Lei nº 5161 de 21/10/66, foi criada a Fundação Centro Nacional de Segurança Higiene e Medicina do Trabalho, atual Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, em homenagem ao seu primeiro presidente. Hoje mais conhecida como FUNDACENTRO (BRASIL, 1966).

A criação da FUNDACENTRO foi sem dúvida um dos grandes feitos na história da segurança do trabalho. A partir de ações da entidade, a segurança do trabalho pôde avançar de forma significativa.

Em 1972, através do Decreto nº 7086 de 25/07/72, estabeleceu-se a prioridade da Política do Programa Nacional de Valorização do Trabalhador – PNVT - sendo selecionadas dez prioridades, entre elas: segurança, higiene e medicina do trabalho (BRASIL, 1972).

Os serviços de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho nas empresas foi criado através da Portaria 3237 do MTE de 27/07/72, com isso, foi considerada como “divisor de águas” na história da segurança do trabalho. Acabava a fase do profissional espontâneo, entravam em cena os profissionais legalmente constituídos. Esta portaria criou os cursos de preparação dos profissionais da área (BRASIL, 1972).

No mesmo ano de 1972, houve o lançamento nacional do Plano de Valorização do Trabalhador. (MATTOS; *et al*, 2011).

Naquela época, embora tenha havido uma pequena evolução no que diz respeito ao conceito de segurança do trabalhador, no ano de 1974, o Brasil ganhou o título de campeão mundial de acidentes de trabalho. (MATTOS; *et al*, 2011 ).

Em 1978 foi publicada a Portaria nº 3.214 de 8 de junho. Através do decreto da lei nº 6.514, o Ministério do Trabalho e Emprego instituiu as Normas Regulamentadoras. Foram criadas 28 normas, dentre elas, as principais fontes de regulamentação, por fornecer informações e procedimentos obrigatórios para a

Segurança e Medicina do Trabalho no Brasil. Até hoje constitui-se uma ferramenta essencial para os profissionais da área (GOMES, 2007).

Em 1980 surgiu o Departamento Intersindical de Estudos de Segurança e Ambientes de Trabalho (DIESAT) em São Paulo - SP. (MATTOS; *et al*, 2011).

O Instituto Nacional de Saúde no Trabalho da Central Única dos Trabalhadores (INST/CUT) foi criado em 1983 em São Paulo - SP. (MATTOS; *et al* 2011).

No ano de 1985 foi aprovado o Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Fundação Oswaldo Cruz (CESTEH/Fiocruz) no Rio de Janeiro - RJ. (MATTOS; *et al*, 2011).

Através da Lei nº 7410 de 27/11/85 foi oficializada a especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho e criada a categoria profissional de Técnico em Segurança do Trabalho, até então os únicos profissionais prevencionistas não reconhecidos legalmente (BRASIL, 1985).

Foi estipulado um prazo de 120 dias para o Ministério da Educação (MEC) criar os currículos básicos do curso de especialização em Técnico de Segurança do Trabalho (TST). Porém, somente em 1987, através do parecer 632/87 do MEC, foi estabelecido o curso de formação de TST em vigor (BRASIL, 1987).

No ano de 1986 foi feita a 1ª Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores (CNST) realizada em Brasília - DF, fornecendo subsídios para a Constituição Federal promulgada em 1988. (MATTOS; *et al*, 2011).

O quadro do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) NR (Norma Reguladora) 4 foi atualizado no ano de 1990, a partir de então sendo formado por: Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho e Técnico em Segurança do Trabalho (MTE, 1990).

O conceito legal de Acidente de Trabalho e de Trajeto foi estabelecido através da Lei nº 8.213/91. Os artigos 19 a 21 e no artigo 22 também estabelecem a obrigação da empresa em comunicar os acidentes do trabalho às autoridades competentes (BRASIL, 1991).

No ano de 1994, a NR 9 que se chamava “Riscos Ambientais” passou a se chamar “Programa de Prevenção de Riscos Ambientais” (MTE, 1994).

Em 2012, a presidente do Brasil instituiu, através da Lei nº 12.645 de 16 de maio de 2012, o dia 10 de outubro como o Dia Nacional de Segurança e de Saúde nas Escolas (BRASIL, 2012).

No ano de 2019, o governo do presidente Jair Bolsonaro extingue o Ministério do Trabalho através da Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019 . O Ministério do Trabalho até então era a entidade responsável pela fiscalização do trabalho, dentre outras atribuições. As atividades do órgão passaram a ser exercidas pelos Ministérios da Economia, da Justiça, entre outros (BRASIL, 2019). Sendo que em 28 de Julho de 2021 através da medida provisória 1.058/2021 a recriação oficial do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

#### 1.4 As convenções nº 155 e nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Convenção nº 155 da OIT, de 1981, promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 setembro de 1994, estabelece, em seu artigo 4º, a exigência da formulação, aplicação e revisão periódica de uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde relacionados ao trabalho (BRASIL, 1994).

Segundo esta convenção, o termo "trabalhadores" abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos.



A Convenção nº 161 da OIT, de 1985, promulgada pelo Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991, trata do estabelecimento de serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores (BRASIL, 1991b). Segundo o Art. 3º, inciso 1, desta convenção, "Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público". (BRASIL, 1991b).

### 1.5 A CLT e a Norma regulamentadora NR04

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) visou reunir a legislação referente à organização sindical, previdência social, proteção ao trabalhador e justiça do trabalho, que estava anteriormente em dispositivos legais esparsos (BRASIL, 1943). Tal dispositivo, que permanece como a base da legislação trabalhista até os dias de hoje, apresenta um capítulo específico sobre SST, o "Capítulo V – Da Segurança e Medicina do Trabalho". Este capítulo foi totalmente alterado pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977 (BRASIL, 1977), incluindo diversos artigos sobre SST. Entretanto, conforme já abordado, a CLT não se aplica aos servidores públicos estatutários.

Em 1978, a fim de regulamentar os dispositivos deste capítulo, criaram-se, a partir da Portaria nº 3.214, de 8 de junho, as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1978).

A NR 4 do Ministério do Trabalho e Previdência Social estabelece critérios para organização dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). A exigência dos SESMT, por sua vez, está na CLT.

A NR destina-se a prevenir e reduzir os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais e ainda contribuir com a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores da empresa que executam atividades de risco. Exigindo que os SESMT sejam compostos pelos seguintes profissionais:

- Médico do trabalho;

- Engenheiro de segurança do trabalho;
- Enfermeiro do trabalho;
- Técnico de segurança do trabalho;
- Auxiliar de enfermagem do trabalho.

A quantidade de profissionais exigida pela NR 4 para fazer parte dos SESMT é definida de acordo com o número de trabalhadores da empresa e o risco da atividade.

Empresas com atividades de risco, com mais de 50 funcionários, são obrigadas a oferecerem o SESMT. Para empresas com atividades de baixo risco, somente quando houver mais de 501 funcionários no quadro funcional, estará enquadrada na NR4 (MTPS, 2016).

A NR 4 diz que o trabalho do SESMT é preventivo e de competência dos profissionais exigidos. Estes profissionais devem garantir a aplicação de conhecimentos técnicos de engenharia de segurança e de medicina ocupacional no ambiente de trabalho para eliminar ou reduzir os riscos à saúde dos trabalhadores. (MTPS, 2016).

Abaixo seguem os requisitos exigidos pela NR 4 para profissionais que fazem parte do SESMT:

#### Engenheiro de segurança do trabalho

Que seja engenheiro ou arquiteto portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, em nível de pós-graduação.

#### Médico do trabalho

Que seja médico portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Medicina do Trabalho, em nível de pós-graduação, ou portador de certificado de residência médica em área de concentração em saúde do trabalhador ou denominação equivalente.

### Enfermeiro do trabalho

Que seja enfermeiro portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Enfermagem do Trabalho, em nível de pós-graduação, ministrado por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em enfermagem.

### Auxiliar de enfermagem do trabalho

Que seja auxiliar de enfermagem ou técnico de enfermagem portador de certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação.

### Técnico de segurança do trabalho

Que seja técnico portador de comprovação de registro profissional expedido pelo Ministério do Trabalho.

O SESMT deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por comissão que seja formada por representantes da empresa contratante, do sindicato dos trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho. Também pode ser feito de acordo com o previsto na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

O SESMT deve ser chefiado por profissional qualificado e ele deve garantir que profissionais de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem deverão dedicar 8 horas por dia para suas atividades em empresas a partir de 501 funcionários de acordo com o Quadro II (MTPS, 2016).

Já no caso de engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho e enfermeiro do trabalho, eles devem exercer suas respectivas atividades durante, pelo menos, 3 horas diárias e, no máximo, 6 horas diárias de acordo com o Quadro II (MTPS, 2016).

Cabe aos profissionais que fazem parte do SESMT realizar as seguintes atividades (MTPS, 2016):

- aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- determinar, quando esgotados, todos os meios conhecidos para eliminação de risco; e se este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- colaborar nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea "a";
- responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;
- promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as

características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);

- registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho; (Alterado pela Portaria MTE n.º 2.018, de 23 de dezembro de 2014)
- manter os registros de que tratam as alíneas "h" e "i" na sede dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho ou facilmente alcançáveis a partir da mesma, sendo de livre escolha da empresa o método de arquivamento e recuperação, desde que sejam asseguradas condições de acesso aos registros e entendimento de seu conteúdo, devendo ser guardados somente os mapas anuais dos dados correspondentes às alíneas "h" e "i" por um período não inferior a 5 (cinco) anos;
- as atividades dos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho são essencialmente preventivistas, embora não seja vedado o atendimento de emergência, quando se tornar necessário. Entretanto, a elaboração de planos de controle de efeitos de catástrofes, de disponibilidade de meios que visem ao combate a incêndios e ao salvamento e de imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro tipo de acidente estão incluídos em suas atividades.

## 1.6 Os agentes administrativos e a segurança do trabalho

De acordo com Meirelles (2018), autor de diversas obras jurídicas voltadas ao Direito Administrativo, os agentes administrativos exercem uma atividade pública de natureza profissional e remunerada, sujeitos à hierarquia funcional e ao regime jurídico próprio da entidade. Os agentes administrativos são classificados em: servidores públicos, empregados públicos e temporários. Conforme definições abaixo:

- Servidores públicos: são agentes administrativos que mantêm relação funcional com o Estado, de caráter estatutário, sendo titulares de cargos públicos de provimento efetivo ou em comissão.
- Empregados públicos: também mantêm relação funcional com Estado, porém de caráter contratual trabalhista, sendo regidos basicamente pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- Temporários: são agentes contratados por tempo determinado para atender necessidade de excepcional interesse público, como está previsto no art. 37, IX da Constituição Federal. Não possuem cargo, nem emprego público, apenas exercem uma função pública remunerada temporária e o seu vínculo com administração pública é contratual.

O inciso XXII do Art. 7º da CF diz expressamente que o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho se dará “por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” (BRASIL, 1988). Logo, são necessárias expedições de normas para que os direitos dos servidores estatutários à SST sejam efetivados.

Entretanto, não existe uma lei específica exigindo medidas de SST para os servidores públicos estatutários federais. A Lei 8.112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único (RJU) para estes servidores (BRASIL, 1991a), apresenta alguns poucos artigos que tratam de alguns aspectos relativos à SST, o que se revela insuficiente, principalmente se comparados com os dispositivos presentes na CLT, que são complementados e altamente ampliados pelas Normas Regulamentadoras (NRs).

Um avanço foi a criação do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), por meio do Decreto nº 5.961, de 13 de novembro de 2006, cuja finalidade era uniformizar procedimentos administrativo-sanitários na área de gestão de recursos humanos e promover a saúde ocupacional do servidor (BRASIL, 2006a). O SISOSP disciplinava algumas ações de vigilância em relação aos fatores de riscos à saúde presentes nos ambientes de trabalho.

Sobre a égide do SISOSP, por meio da Portaria nº 1.675, de 06 de outubro de 2006, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), foi instituído o Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Cíveis Federais (BRASIL, 2006b). Este manual, embora destinado principalmente a apresentar normas e critérios para uniformização e padronização de condutas para o serviço de saúde e perícia médica do servidor, apresentava alguns avanços na SST dos servidores federais.

O Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, o mesmo que revogou o SISOSP, criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Este decreto também é o primeiro documento oficial em que é tratada a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal (PASS). Conforme o Art. 2º do citado decreto, o SIASS objetiva coordenar e integrar ações e programas nas áreas assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a PASS, estabelecida pelo Governo (BRASIL, 2009d).

O Decreto nº 6.833/2009 também criou o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, formado por sete ministérios e pela Casa Civil. Entre suas atribuições, conforme o Art. 4º deste decreto, cabe a este comitê aprovar as diretrizes para aplicação da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal (PASS) e deliberar sobre as propostas de criação, jurisdição e funcionamento das unidades do SIASS.

Em 22/03/2010, foi instituído o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal pela Portaria SRH nº 797/2010, que também revogou a portaria que havia instituído o antigo Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Cíveis Federais (BRASIL, 2010b). Este novo manual foi reformulado pela Portaria nº 235, de 05 de dezembro de 2014 (BRASIL, 2014) e apresenta definições e princípios relativos à perícia oficial, como "acidente de trabalho", "doença do trabalho", "doença relacionada ao trabalho", entre outros, além de orientar em relação aos procedimentos periciais, trazendo modelos de laudos, fornecendo a legislação pertinente e apresentando os parâmetros técnicos de afastamentos por motivo de doença.

Também em 2010, o MPOG publicou a Portaria Normativa nº 03, de 07 de maio de 2010, que instituiu a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor, integrando o conjunto de ações da PASS (BRASIL, 2010e).

A NOSS define alguns conceitos importantes, tais como: organização, ambiente, condições e processo de trabalho, equipe multiprofissional, promoção à saúde, prevenção e risco. A partir destes conceitos, estabelece como estratégia a avaliação dos ambientes e processos de trabalho, considerando as situações de risco presentes que possam comprometer a saúde dos servidores e os instrumentos a serem aplicados de acordo com a realidade local. Além disso, o Art. 6º estabelece que a implementação da PASS deve ser compartilhada, indicando quais os “atores” fundamentais para a efetivação desta norma, entre eles: o servidor; a Equipe de Vigilância e Promoção; e a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP). Estes dois últimos guardam alguma semelhança, respectivamente, ao SESMT, previsto na NR 4, e à CIPA, prevista na NR 5.

### **Precarização do Serviço Público**

A partir da década de 90 que começou a ocorrer o processo de transformação do Estado brasileiro onde surge o novo padrão de “modelo econômico liberal periférico” onde foram estruturadas profundas mudanças na relação capital-trabalho, na relação entre as distintas frações do capital, na nova forma de inserção internacional econômico-financeira do país e na estrutura e funcionamento do Estado.(FILGUEIRAS, 2012)

No Brasil e na maior parte da América Latina, adotou a concepção que sustentou as reformas do Estado, qual seja a defesa de que a “crise brasileira” era uma “crise do Estado”, que teria se desviado de funções básicas ampliando presença no setor produtivo, acarretando o agravamento da crise fiscal e da inflação e, portanto, era ele que deveria ser reestruturado. (DRUCK, 2021)



De acordo com Bresser-Pereira (1998), o Estado precisaria ser reconstruído e a Reforma deveria solucionar quatro grandes problemas: a redefinição do seu papel como regulador, isto é o grau de intervenção no mercado; a recuperação da “governança”, ou seja, a capacidade financeira e administrativa de implementar as decisões do governo, ou a solução da crise fiscal; o aumento da governabilidade, garantindo legitimidade para governar e a delimitação do tamanho e das funções do Estado, através das privatizações, da “publicização” e da terceirização.

A aprovação da Emenda Constitucional nº 19, em 1998, estabeleceu as bases da reforma, aprovando as linhas fundamentais do Plano Diretor, que propunha um modelo de administração pública gerencial e de resultados.(DRUCK, 2021)

Os principais resultados dessa reforma, 25 anos depois, indicam um processo de precarização do trabalho dos servidores públicos e, conseqüentemente, dos serviços públicos prestados à sociedade. Mesmo que nesse período, diferentes conjunturas e governos com espectros políticos diversos tenham se sucedido, não houve nenhuma “contrarreforma” que desfizesse as alterações constitucionais da Emenda Constitucional 19. A terceirização cresceu sem controle, o uso de Organizações Sociais, especialmente na área de saúde, avançou enormemente sem a devida fiscalização por parte do poder público, os contratos temporários e CLT cresceram mais do que os estatutários nos municípios e estados, que congregam a maioria dos servidores públicos do país (DRUCK, 2021)

Entretanto, nesses vinte e cinco anos, houve uma revolução dentro da emenda constitucional. No ano de 2016 com a aprovação da Emenda Constitucional 95, proposta pelo governo Michel Temer, que congelou os gastos sociais por 20 anos, tal medida inédita no país e no mundo, foi a primeira grande ruptura com a Constituição de 1988 que, dentre outras conquistas, estabeleceu direitos sociais fundamentais e política públicas necessárias para a sociedade brasileira. A Emenda Consituicional 95, ao limitar os gastos com saúde, educação, assistência, segurança, etc, submeteu o orçamento público a finanças, pois nenhum limite foi definido em relação à transferência de recursos públicos às instituições financeiras, através do pagamento de juros e amortizações da dívida pública.(DRUCK, 2021)

Desde então, um conjunto de contrarreformas, que começaram pela Lei da Reforma Trabalhista e da Lei da Terceirização, aprovadas em 2017, da Reforma da Previdência de 2019, que tem como ponto comum e central a rejeição da função protetiva do Estado, através da negação do direito do trabalho e do direito previdenciário. (DRUCK, 2021)

A Reforma Trabalhista defendida pelo empresariado como instrumento necessário para a criação de empregos e retomada do crescimento econômico, mostrou um resultado totalmente oposto, quando as altas taxas de desemprego foram mantidas, a economia ficou estagnada e a precarização do trabalho se tornou a regra. .No âmbito da evolução das despesas públicas, os impactos dessas políticas de ajuste fiscal evidenciam uma gradativa destruição dos serviços públicos (DRUCK, 2021)

A “Reforma Administrativa” proposta pelo governo situa-se nessa perspectiva, pois defende um Estado sem servidores públicos estatutários, cuja consequência será a impossibilidade de manter os serviços públicos tão necessários, agora mais do que nunca em função da crise sanitária e econômica amplificada pela pandemia do coronavírus.

É o aprofundamento do ajuste fiscal permanente que se traduz na redução do número de funcionários públicos, através da suspensão de concursos, da quebra da estabilidade, da redução dos salários e da terceirização sem limites, reduzindo drasticamente a disponibilidade de serviços públicos à maioria da população brasileira, que necessita desses serviços, como condição de sobrevivência, especialmente na saúde e na educação (DRUCK, 2021).

Em 2020 em plena pandemia do coronavírus, o governo encaminhou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional – PEC 32, chamada de “Reforma Administrativa”, que “altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa”.

Considerada de fato uma verdadeira “reforma trabalhista” dos servidores públicos, tendo como motivação reduzir o custo da força de trabalho; a subtração de direitos, uma mercantilização radical do trabalho e dos bens públicos onde não se tem

limites morais nem materiais para impor as regras do mercado e dos interesses privados; e ambas legalizam a precarização do trabalho como regra.

No caso dos servidores públicos, a “reforma administrativa” propõe substituir os servidores estatutários concursados por contratos precários, temporários, CLT, e por um amplo e ilimitado processo de terceirização, utilizando de modalidades já existentes, como as Organizações Sociais. (DRUCK, 2021).

As mudanças da PEC 32 tem como objetivo central da “reforma administrativa” transformar a natureza dos vínculos da imensa maioria dos servidores públicos, ou seja, subtraindo-lhes o direito à estabilidade, e assim impedindo que os serviços públicos necessários à sociedade brasileira tenham regularidade e continuidade. A precarização do trabalho dos servidores públicos é a precarização dos serviços públicos. portanto, atingindo toda a sociedade. (DRUCK, 2021).

Quando o governo anunciou a PEC 32, o Ministro da Economia ressaltou que tais mudanças não afetariam os atuais servidores, já que as mudanças só entrariam em vigor para os futuros servidores. Entretanto, diversas transformações no trabalho e seus direitos, vêm atingindo a todos os servidores civis ativos e aposentados.

Isso pode ser visto com a reforma da previdência, aprovada em 2019, que reduziu salários, com o aumento das alíquotas de contribuição. No ano passado, já na crise da pandemia, a Lei Complementar 173 (de ajuda aos estados e municípios), determinou o congelamento de salários, carreiras e concursos até dezembro de 2021 para o conjunto do funcionalismo público em todos os níveis federativos, condição imposta pelo governo federal para a liberação e envio de recursos aos estados e municípios para enfrentar a pandemia.(DRUCK, 2021).

A PEC 32 propõe a criação do Regime Jurídico de Pessoal com cinco tipos de vínculos e a redução de concursos públicos. São os seguintes: vínculo de experiência, cargo com vínculo por prazo indeterminado, cargo típico de Estado, vínculo por prazo determinado e cargo de liderança e assessoramento. .(DRUCK, 2021).

O concurso público será mantido para os vínculos de experiência, prazo indeterminado e cargo típico de Estado; para os vínculos com prazo determinado e liderança e assessoramento, serão processos de seleção simplificada ou indicação. (DRUCK, 2021).

Neste novo Regime Jurídico de Pessoal, a estabilidade só será mantida para os “cargos típicos de Estado”, que ainda serão definidos por lei complementar. E, mesmo para esses, após o concurso público, só obterão estabilidade, após três anos com avaliação de desempenho e estágio probatório.

Todos os demais vínculos, que constituem a imensa maioria dos servidores públicos não terão estabilidade. Na realidade, é o fim dos servidores públicos estatutários, pois segundo dados do próprio governo, 26% dos atuais servidores se aposentarão até 2022, e a previsão é que 40% se aposentem até 2030. (DRUCK, 2021).

### 1.7 *Home office* de docentes durante a pandemia

No início da pandemia COVID-19 e através de a portaria nº 343 publicada em 17 de março de 2020, o Ministério da Educação (MEC), autorizou as instituições federais de ensino a substituírem as aulas presenciais pela modalidade a distância. Tais mudanças foram aprovadas para o sistema de ensino composto pelas universidades federais, pelos institutos federais, pelo Colégio Pedro II, pelo Instituto Nacional de Educação de Surdos (Ines) e pelo Instituto Benjamin Constant (IBC). (ANDES-SN, 2020).

A fim de evitar uma paralização generalizada, o teletrabalho ou trabalho remoto tem sido uma das principais formas de manter o(a)s trabalhadore(a)s produzindo no período de isolamento social devido ao COVID-19. Sendo que é de fundamental importância refletir sobre os custos que essas atividades afetam na vida de professores e professoras. (ANDES-SN, 2020).

Podem ser ressaltadas as despesas de estrutura e manutenção da conexão para o trabalho remoto. Devido à ausência de regulamentação desta forma de

trabalho, as despesas extras, como energia elétrica, internet, plano de telefonia, computadores, impressoras, celular e *softwares* são integralmente transferidas para o(a) docente. Sendo que tudo será pago com o salário, ou em alguns casos, com remuneração reduzida devido ao corte de auxílio-transporte, adicionais ocupacionais e adicional noturno. Ou seja, o aumento das despesas pessoais dos seus planos domésticos de telefonia, internet, energia, manutenção de equipamentos, dentre outros, deverá ser absorvido por uma renda congelada e, não raro, reduzida. (ANDES-SN, 2020).

Outro fator de grande importância é a superexploração da jornada de trabalho diária interminável. Ao contrário do cotidiano presencial, em que as atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho são planejadas e definidas, quando a jornada se transfere integralmente para o ambiente privado não é possível separar o que é trabalho e o que é a vida pessoal. Neste ponto, se insere uma outra questão e de fundamental importância, a precarização do trabalho remoto: a superexploração da mulher. O trabalho remoto docente fará com que as jornadas de trabalho se tornem, além de múltiplas, integradas ao ambiente doméstico. Em resumo, trabalho doméstico, cuidados familiares e atividades docentes que se integram em espaço e em condições que amplificam responsabilidades e intensificam a rotina de trabalho das mulheres. (ANDES-SN, 2020).

Pode-se citar também um fator de grande destaque, a questão do adoecimento laboral. Legalmente, só existe amparo a(o) servidor(a) quando as situações que afetam sua saúde são comprovadamente originadas durante o exercício profissional. Como comprovar adoecimento em decorrência do trabalho quando se exercem atividades em situação de *home office*? Como comprovar que a LER (Lesão do Esforço Repetitivo), o estresse, a depressão ou qualquer outra doença foi adquirida no trabalho docente ou em tarefas domésticas? (ANDES-SN, 2020).

O trabalho remoto é uma alternativa momentânea, portanto, para a atividade docente nestes tempos de isolamento social, mas é necessário estar atento(a)s para o pós-pandemia. Para que as mais diversas formas de precarização do trabalho e da

vida não sejam o caminho para facilitar superexploração do(a)s trabalhadores(a)s em educação. (ANDES-SN, 2020).

#### 1.7.1 Saúde mental dos docentes durante a pandemia

De acordo com pesquisa feita pela revista Nova Escola mantida pela Fundação Lemann, educadores enfrentam muitos desafios na pandemia e tiveram o estado mental abalado. Entre professores, diretores escolares e coordenadores pedagógicos, 72% classificam a saúde emocional como regular (41%), ruim (21%) ou péssima (10%). Além disso, 68% identificam uma piora recente devido à pandemia. Destaca-se essa piora com o medo, ansiedade e excesso de trabalho. (CORREIO BRASILIENSE, 2020).

Os incômodos mais relatados entre os trabalhadores da educação foram: ansiedade (67%), estresse (33%) e depressão (20%). Sete em cada 10 trabalhadores afirmaram não contar com ajuda profissional para cuidar de sua saúde emocional. O levantamento foi respondido por 1.877 educadores entre 3 e 6 de agosto. Apenas 23% disseram que não sofrem com nenhuma das condições listadas pela pesquisa. (CORREIO BRASILIENSE, 2020).

No quesito tempo, 42% dos profissionais entrevistados sofrem com esses problemas há menos de um ano e consideram que tudo foi agravado com a pandemia. Vale mencionar que 16% dos participantes sofrem há mais de 10 anos. (CORREIO BRASILIENSE, 2020).

## **2 ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS**

Este capítulo tem como objetivo fazer um levantamento das atividades do setor de segurança e saúde do trabalhador das instituições de ensino das regiões brasileiras, exceto da região do nordeste, onde não foi possível obter dados relevantes para pesquisa.

Foram pesquisadas as seguintes instituições de ensino: UFMG, UFRJ, Fiocruz, Unicamp, UnB, UFSC e UFRA. O levantamento que será apresentado baseou-se em um breve histórico, no organograma das instituições, tipo de serviços oferecidos, relatórios desenvolvidos pelo setor, assim como descrição do corpo técnico, sempre que essa informação estivesse disponível. Com essa análise, foi possível constatar que todas procuram cumprir o que determinam as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

### **2.1 Universidade Federal Minas Gerais**

#### **2.1.1 Histórico**

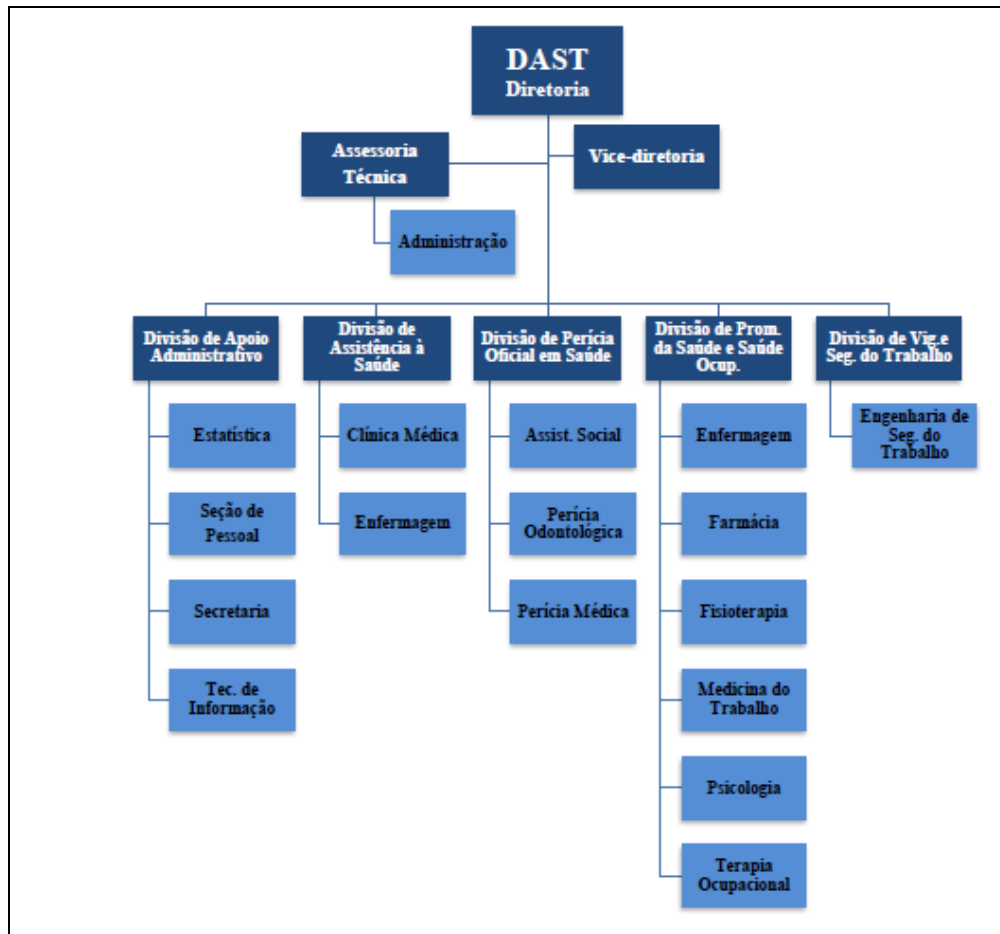
A história do serviço de atenção à saúde do trabalhador na UFMG começou nos anos 90, através da Portaria nº 01043, que data de 23 de abril de 1999, com a criação do SAST (Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador), sendo alterado em 2013 para Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST), vinculado ao Departamento da Pró-Reitora de Recursos Humanos.

Desde de 2016, além dos Núcleos Pampulha e Centro, o DAST foi criado no Núcleo em Montes Claros, no Instituto de Ciências Agrárias (ICA).

#### **2.1.2 Organograma e atribuições**

O Núcleo do DAST é composto por cinco divisões que possuem diferentes atribuições, conforme a Figura 1.

Figura 1 Organograma hierárquico do DAST



Fonte: Relatório de atividades da UFMG, 2017

De acordo com o relatório disponibilizado pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), através do *site*, seguem abaixo as informações do Setor de Segurança e Saúde do Trabalhador.

#### 2.1.2.1 Atividades desenvolvidas pelo DAST:

- Ações de saúde do trabalhador, assim como perícia oficial em saúde;
- Exames periódicos;
- Levantamento de riscos ambientais;
- Avaliações para concessão de adicionais (insalubridade, periculosidade e raios x);
- Assessoria e pronto atendimento aos servidores da universidade em questões que envolvem a saúde;



- Manual de Primeiros Socorros;
- Uso de EPI incluindo cuidados com o Covid-19;
- Orientações ergonômicas (relacionadas ao trabalho remoto);
- Laudo de insalubridade e periculosidade;
- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

Como mencionado anteriormente, o DAST é composto por cinco divisões cujas principais atribuições serão descritas a seguir.

#### 2.1.2.2 Divisão de Apoio Administrativo (DAA)

Divisão responsável pelo funcionamento organizacional de todas as demais divisões do DAST, incluindo o atendimento aos servidores, alunos, trabalhadores e visitantes.

É responsável pela coleta de dados, elaboração de relatórios, criação dos fluxos de trabalho, geração, manipulação e guarda de documentos, assessoria de tecnologia da informação, tramitação de processos administrativos, marcação de avaliação pericial, envio de laudos e documentos às respectivas unidades e/ou órgãos de lotação de servidores.

Além de todas as atividades mencionadas acima, o DAA ainda é responsável pela fiscalização do trabalho dos funcionários terceirizados, realização de inventário anual de patrimônio, controle de almoxarifado, compras, solicitação e acompanhamento de serviços de manutenção predial, elétrica e hidráulica.

#### 2.1.2.3 Divisão de Assistência à Saúde (DAS)

A DAS é constituída por uma equipe de médicos clínicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem, assim como motoristas de ambulância.

No ano de 2017, o DAS participou de diversas atividades importantes, como:

- Acompanhou sistematicamente os profissionais novatos e antigos para a nova metodologia/novos moldes de atendimento da DAS;
- Participou efetivamente em três treinamentos de urgência e emergência para servidores e alunos da UFMG;
- Participou juntamente com a equipe da Divisão de promoção à Saúde no acolhimento de estudantes e servidores em atendimentos relacionados à saúde mental;
- Atualizou os Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) da enfermagem;
- Iniciou as atualizações dos Protocolos Clínicos, ainda em andamento;
- Acompanhou os processos de trabalho da enfermagem com ênfase nos POPs;
- Confeccionou apostila de primeiros socorros;
- Confeccionou apostila de treinamento em área insalubre.

#### 2.1.2.4 Divisão de Perícia Oficial em Saúde (DPOS)

Esta divisão é responsável pelos atendimentos de:

- Perícia Médica (Perícia Singular e Junta Médica Oficial);

- Perícia Odontológica;
- Grupo Multiprofissional de Apoio à Perícia – GMAP (antigo Grupo de Reinserção Profissional - GRP) e;
- Serviço Social.

Dentre as principais responsabilidades da DPOS, destacam-se o Serviço Social e o GMAP (Grupo Multiprofissional de Apoio à Perícia).

O **serviço social** é composto por uma equipe multidisciplinar composta por médicos, psicólogos, fisioterapeutas, enfermeiros, terapeuta ocupacional, técnico de segurança e representantes dos Recursos Humanos e tem como principais atribuições:

- Remoção por motivo de saúde do servidor ou pessoa de sua família;
- Horário especial para servidor com familiar portador de deficiência;
- Grau de deficiência do servidor e nesta situação, o assistente social faz parte de junta multidisciplinar. Para este trabalho, a equipe segue os protocolos do Índice Brasileiro de Funcionalidade;
- Visitas domiciliares e/ou hospitalares.

O **GMAP** representa uma equipe multiprofissional que fornece suporte à perícia oficial em saúde no que se refere ao esclarecimento de restrições, avaliação do ambiente de trabalho, assim como avaliação complementar da capacidade laborativa.

Profissionais de diversas áreas compõem o quadro do GMAP, dentre eles podem ser destacados: serviço social; psicologia; enfermagem; fisioterapia; terapia ocupacional; medicina do trabalho; perícia médica; engenharia de segurança do

trabalho e profissionais de RH que contribuem com informações sobre a vida funcional do servidor avaliado.

#### 2.1.2.5 Divisão de Promoção de Saúde e Saúde Ocupacional (DPSSO)

Profissionais de enfermagem, técnicos de segurança do trabalho, psicólogos, terapeuta ocupacional, farmacêuticas e fisioterapeutas, compõem o grupo multiprofissional desta divisão, cujas principais atividades estão relacionadas às avaliações realizadas pelos grupos **GMAP** e **InterAgir**.

Este último está vinculado à Divisão de Promoção à Saúde e Saúde Ocupacional do Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DPSSO/DAST), tendo como principal objetivo incentivar o desenvolvimento de ações interdisciplinares e intersetoriais em promoção à saúde dos servidores da UFMG, tais como:

- Ações interdisciplinares no âmbito das cinco divisões que estruturam os serviços do DAST;
- Melhoria das condições na universidade, buscando ampliar a potencialidade da saúde coletiva e individual;
- Ações preventivas contra agravos para servidores em processo de adoecimento ou fragilidades já adquiridas;
- Estreitamento da relação com o trabalhador e com o trabalho como prerrogativa para a análise e à intervenção;
- Atuações como facilitador para a comunicação e a articulação de ações em saúde do trabalhador.

### 2.1.2.6 Divisão de Vigilância e Segurança do Trabalho (DVST)

A Divisão de Vigilância e Segurança do Trabalho do DAST – DVST é o setor responsável pelo mapeamento de riscos ambientais, pela inspeção de locais de trabalho para avaliação de enquadramento de situações de trabalho em dispositivos legais (enquadramento para a concessão de adicionais ocupacionais, averbação de tempo especial).

As principais atribuições desenvolvidas da DVST:

- Realização de inspeções e elaboração de laudos de insalubridade/periculosidade/gratificação por trabalho com raios x;
- Análise e caracterização de processos de Comunicação de Acidentes em Serviço (CAS);
- Realização de visitas técnicas, medições e avaliações dos ambientes de trabalho;
- Acompanhamento (como Assistente Técnico e a pedido da Procuradoria Jurídica da UFMG) diligências periciais, formulação, de quesitos técnicos e elaboração de pareceres periciais;
- Elaboração de mapeamento de agente de risco das unidades da UFMG;
- Acompanhamento, suporte e elaboração de pareceres (quando necessário) de demandas advindas da Controladoria Geral da União (CGU), do Tribunal de Contas da União (TCU) e de outros órgãos de controle e fiscalização;
- Preenchimento de Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em relação à Engenharia de Segurança do Trabalho;
- Elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT);

- Representa a DVST no Grupo de Reinserção Profissional (que passou a se chamar Grupo Multiprofissional de Apoio à Perícia em 2017), incluindo visitas técnicas demandadas;
- Compõe a comissão responsável pela avaliação dos candidatos com deficiência na UFMG;
- Participação da comissão responsável pela regulamentação e implantação da CISSP na UFMG;
- Participação da regulamentação e implantação do Fluxo de Acidente na UFMG;
- Normalização e padronização dos EPIs e de seu controle e distribuição no âmbito da UFMG;
- Coordenação e realização de trabalhos em conjunto entre DAST/UFMG e SOST/HC;
- Realização de treinamentos e cursos em parceria com o DRH;
- Participação na Comissão Gestora Multidisciplinar do HC com base na NR 32 da Portaria MTEE 3214/1978. XVII. Análise de processos para a Averbação de Tempo Especial;
- Colaboração na análise para o estabelecimento denexo causal para os acidentes em serviço e doenças relacionadas ao trabalho;
- Participação na elaboração do PPRA (Programa de Prevenção de Risco Ambiental).

## **2.2 Universidade Federal do Rio de Janeiro**

### **2.2.1 Histórico**

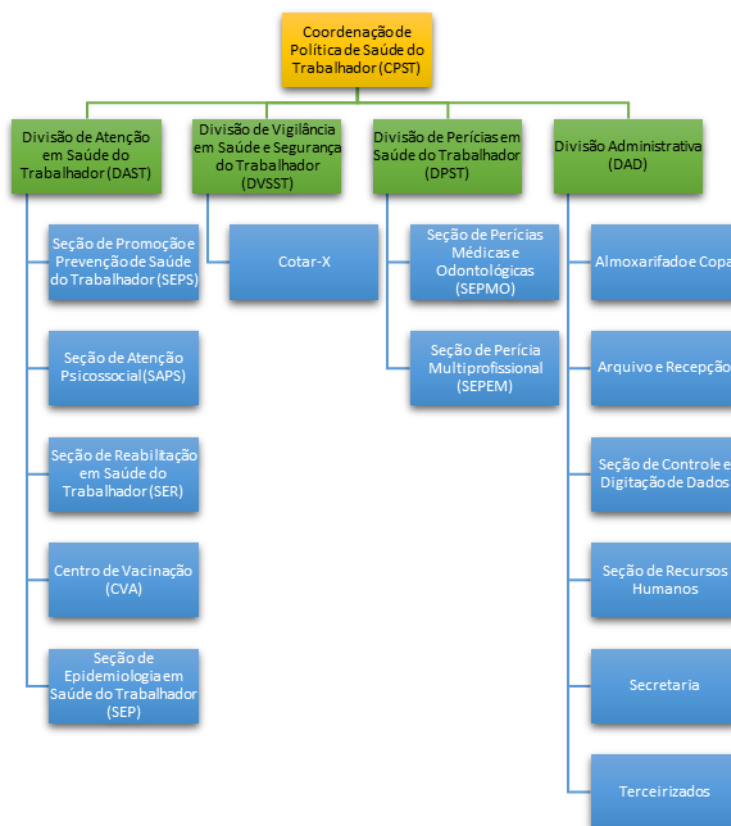
O setor de Atenção à Saúde do Trabalhador da UFRJ teve início na primeira metade da década de 90, através de diversas pesquisas e ações na área de saúde mental e trabalho, que naquele momento estavam ligadas ao Programa Organização do Trabalho e Saúde Mental (OTSAM- IPUB/UFRJ).

Posteriormente, essa divisão passou a se chamar CPST - Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador e a partir de 5 de novembro de 2010 se tornou uma unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), com a assinatura junto ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). O acordo de Cooperação Técnica para a implantação do SIASS, foi previsto no Decreto nº 6.833, de 24/04/2009.

### **2.2.2 Organograma e atribuições**

A coordenação de políticas de saúde do trabalhador (CPST) da UFRJ possui quatro divisões principais, conforme ilustrado na Figura 2 abaixo.

Figura 2 Organograma hierárquico do CPST



Fonte: *Site* do PR-4 UFRJ, 2020

De acordo com relatório disponibilizado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) através do *site*, seguem abaixo as informações do setor de segurança e saúde do trabalhador:

Dentre suas principais atribuições, podem ser destacadas: desenvolvimento de ações de perícia, promoção e educação em saúde, prevenção de riscos e doenças e inspeção e avaliação em segurança nos ambientes de trabalho.

De acordo ainda com as informações obtidas nos relatórios da UFRJ, todas essas ações estão em consonância com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor, buscando sempre o bem-estar dos funcionários da UFRJ.

Através da análise feita na estrutura do departamento de saúde do trabalhador da UFRJ, fica claro o caráter multidisciplinar da equipe de trabalho, sendo composta por médicos de diversas especialidades, profissionais de



Enfermagem e de Enfermagem do Trabalho, Odontólogos, Psicólogos, Fonoaudiólogos, Nutricionistas, Assistentes Sociais, Engenheiro e Técnicos de Segurança no Trabalho.

A seguir abordam-se as principais divisões da CPST, assim como suas principais atribuições.

#### 2.2.2.1 Divisão de Atenção em Saúde do Trabalhador (DAST)

Esta Divisão tem por objetivo atender a um dos eixos principais do SIASS que é a realização de atividades práticas de Promoção e Educação em Saúde dos Trabalhadores da UFRJ.

Fazem parte desta Divisão as Seções:

- **Seção de Promoção e Prevenção Saúde do Trabalhador - SEPS**

A SEPS dispõe-se a implementar ações que propiciem a qualidade de vida e saúde para a comunidade universitária, assim como difundir a informação em educação e promoção da saúde dos trabalhadores, contribuir em favor da interlocução de saberes e práticas desta área integradas a outros setores da Universidade, e participar com sua área específica na construção de programas ampliados de melhoria das condições de vida e promoção da saúde dos trabalhadores da UFRJ.

A Seção planeja e executa atividades de educação em saúde do trabalhador e participa no planejamento e na execução de projetos voltados para a educação e a promoção em saúde dos trabalhadores da UFRJ. As principais atividades compreendidas nesta seção são:

- Apoio a atividades locais e itinerantes em Educação em Saúde dos Trabalhadores;
- Elaboração de projetos e materiais de apoio, assim como logístico para Educação e Promoção da Saúde dos Trabalhadores;

- Apoio à Divisão de Educação e Promoção à Saúde do Trabalhador para proposição e execução de projetos na área de Educação e Promoção à Saúde do Trabalhador da UFRJ;
- **Seção de Atenção Psicossocial - SAPS**

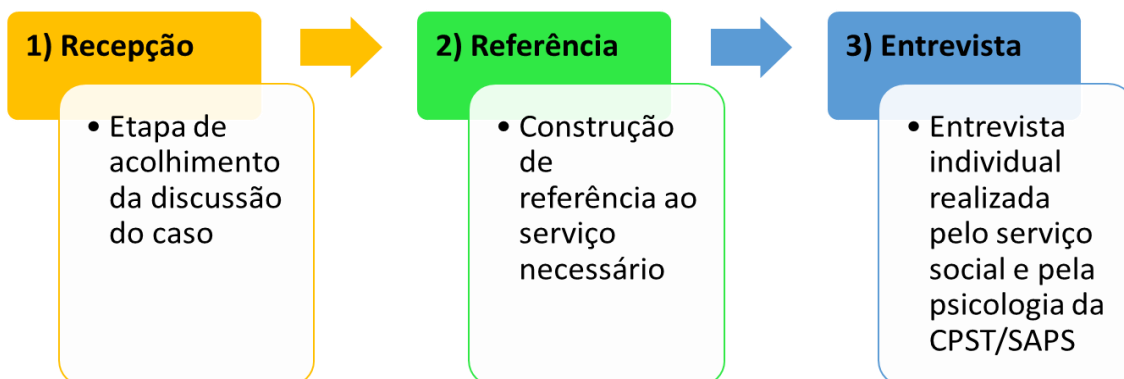
O principal objetivo dessa seção é contemplar a atenção psicossocial ao servidor da UFRJ em uma política de atenção integral ao trabalhador, considerando a orientação do decreto fundador do SIASS: "assistência à saúde e prevenção e reabilitação."

A SAPS ocupa-se prioritariamente de:

- Avalia as situações de servidores que apresentem questões relacionadas ao campo da saúde mental e trabalho;
- Emite pareceres e laudos especializados e/ou multidisciplinares em Saúde Mental do Trabalhador e em Atenção Psicossocial;
- Elabora indicadores para intervenção no campo de saúde mental e trabalho na UFRJ, a fim de subsidiar ações de promoção e reabilitação;
- Fomenta o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão no âmbito da Saúde Mental e Trabalho e da Atenção à Saúde Mental dos Trabalhadores, assim como capacitar profissionais para intervenções neste campo.

As ações da SAPS possuem três principais etapas, conforme ilustrado na [Figura 3](#) abaixo.

Figura 3 Fluxo de funcionamento das ações da SAPS.



Fonte: Site do PR-4 UFRJ, 2020..

A chegada para a recepção na SAPS pode se dar por diferentes formas, conforme Figura 4 ilustrativa abaixo:

Figura 4 Diferentes formas de chegada dos casos na SAPS.



Fonte: Site do PR-4 UFRJ, 2020

O servidor pode chegar ao SAPS através do acolhimento por profissionais da CPST, ou através de uma avaliação funcional, a perícia ou o próprio serviço social detectam uma questão de saúde mental. Outra forma de chegada dá-se por sugestão do setor do funcionário, indicando a busca por ajuda na CPST para seu problema relacionado à saúde mental.

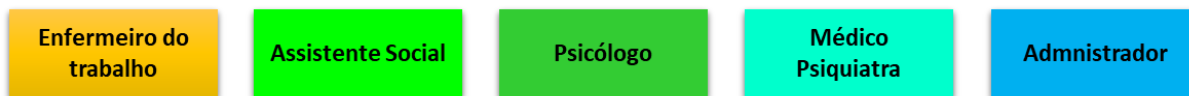
As duas últimas formas de chegada estão relacionadas a uma iniciativa do servidor em si, seja por requerimento de retorno ao tratamento após longo período afastado, seja por demanda espontânea, na qual o indivíduo solicita um atendimento na SAPS.

Torna-se relevante mencionar que o primeiro contato com a SAPS é qualificado como acolhimento. Somente após análise técnica é que será decidido pelo prosseguimento do tratamento ou não. Isso significa que nem todos os servidores são acolhidos para assistência e tratamento, entretanto, valoriza-se que uma referência ao serviço possa se estabelecer através da recepção oferecida, ou seja, que o servidor possa procurar ajuda quando for necessário.

Após o acolhimento do servidor é realizada uma discussão técnica pela equipe multidisciplinar da SAPS e a partir dessa discussão os seguintes desdobramentos podem acontecer:

- Caso não seja considerado necessário ou indicado para assistência, ou ainda necessidade de nova avaliação;
- Ser encaminhado para assistência fora do serviço, mas mantendo-se a referência;
- Prosseguimento de entrevistas de avaliação, podendo a partir daí ser encaminhado, assistido pelo serviço ou encontrar uma resolução da situação apresentada;
- Ser inserido no serviço, podendo, segundo a avaliação, ser indicado seu acompanhamento por psicólogo e/ou psiquiatra.

Figura 5 A equipe da SAPS



Fonte: Site do PR-4 UFRJ, 2020.

- Seção de Reabilitação em Saúde do Trabalhador - SER;
- Centro de Vacinação de Adultos - CVA;
- Seção de Epidemiologia em Saúde do Trabalhador - SEP.

#### 2.2.2.2 Divisão Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalho (DVSST)

A DVSST basicamente é encarregada de implementar as ações relacionadas ao programa de Prevenção de Riscos no Ambiente de Trabalho (PPRA). Através de estudos e análises preventivas de diferentes locais de trabalhos, emite laudos técnicos sugerindo medidas preventivas, educativas e corretivas.

Além das atividades acima mencionadas, desenvolve também o Programa de Exame Periódico de Saúde, que é peça essencial para a prevenção e a promoção à saúde do servidor.

As principais atividades desenvolvidas pela DVSST são:

- Realização de avaliações ambientais e perícias técnicas nos setores de trabalho de toda a UFRJ;
- Estatística e monitoramento de acidentes em serviço da UFRJ, assim como vistorias após ocorrência de acidente em serviço;
- Pareceres de processos administrativos referentes a adicionais de insalubridade, periculosidade e adicionais de irradiação ionizante;
- Promoção de treinamentos e cursos na área de SST e qualidade de vida;

- Participação em atividades de extensão.

#### 2.2.2.3 Divisão de Perícias em Saúde do Trabalhador (DPST)

Sua principal atividade está relacionada à realização de perícias em saúde dos trabalhadores da UFRJ, sendo desenvolvidas pelo Corpo de Peritos em Saúde da CPST.

A DPST é dividida em duas principais seções, como descritas a seguir:

- **Seção de Perícias Médicas e Odontológicas - SEPMO:**

Responsável pelas perícias médicas e odontológicas e pela formação de juntas médicas sempre que necessário. Também é responsável pela emissão de laudos técnicos respectivos a sua área de atuação.

- **Seção de Perícia Multiprofissional em Saúde - SEPEM:**

Responsável pela equipe de suporte às atividades periciais. Formada por enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, e assistentes sociais.

#### 2.2.2.4 Divisão Administrativa (DAD)

Estabelece as melhores práticas administrativas, com o objetivo de proporcionar condições de infraestrutura para dar suporte às políticas de saúde da CPST. Dentre essas práticas destacam-se as seguintes ações:

- Desenvolvimento do senso de responsabilidade no exercício da execução das práticas de gerenciamento, planejamento, avaliação e recompensas, criando e mantendo um ambiente profissional de qualidade no cotidiano do trabalho;
- Desenvolvimento de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o desenvolvimento dos profissionais;

- Implantação e desenvolvimento da **Seção de Arquivo e Recepção**

Responsável pelo controle, arquivamento e conservação do acervo de documentos oficiais da CPST.

- **Seção de Controle e Digitação de Dados**

É responsável pelo processamento de dados emitidos pelas diversas instâncias da CPST e pelo suporte tecnológico da Sede da CPST.

- **Secretaria**

É a porta de entrada e saída de todas as documentações que são originadas na CPST e a ela destinadas.

- **Perícias em saúde**

No fim das contas, além de todas as atividades mencionadas, as perícias realizadas pela CPST e suas subdivisões devem ser discutidas à parte, pois são extremamente importantes, devido ao impacto direto e/ou indireto na vida do servidor, assim como no funcionamento da universidade.

Os pedidos de informações, agendamento de perícias e os pedidos de cópias de documentos são realizados através da secretaria da CPST.

A equipe da DPST é formada por cerca de 14 médicos, 5 assistentes sociais e 6 enfermeiros do trabalho, além dos cargos (3) de direção e chefia (Figura 6).

Figura 6 Equipe e organização da DEPST



Fonte: Site do PR-4 UFRJ, 2020.

Uma grande iniciativa da UFRJ na área de Atenção à Saúde do Trabalhador é a criação do setor de parcerias e relações institucionais, assim como o setor de telemedicina e telessaúde.

- **Parcerias e relações institucionais**

Responsável por fomentar e mediar as parcerias e relações entre a CPST e outras unidades da UFRJ e também com outros Órgãos Públicos e Instituições Privadas, assim como atividades que possuem caráter inovador e de desenvolvimento institucional.

- **Telemedicina e Telessaúde**

Através de recursos de vídeo, assim como conferências virtuais, promove reuniões temáticas dentro da área de Saúde do Servidor Público e também auxilia unidades da UFRJ que ainda não possuem os recursos tecnológicos da



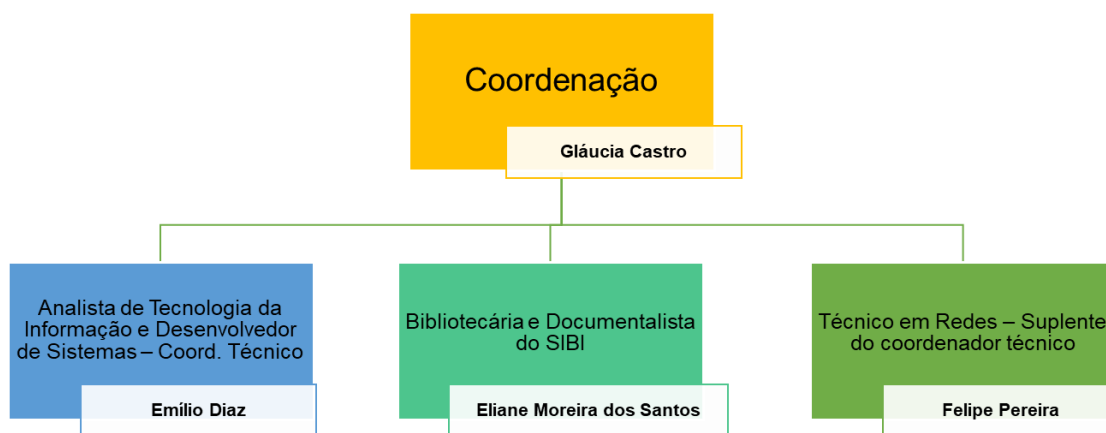
Telemedicina a iniciarem suas atividades. Esse núcleo se torna ainda mais importante nos tempos atuais com a pandemia do Covid-19.

Os principais agentes motivadores para a criação desse núcleo foram:

- Acrescentar na formação do corpo multiprofissional as ferramentas da Telemedicina tais como aulas, videoconferências, teleassistência e outras;
- Aumentar a motivação da equipe de trabalho através da inserção de recursos modernos que possam estimular a educação continuada e a criatividade da equipe multidisciplinar;
- Oferecer recursos modernos e novas tecnologias para atuação na área de saúde do trabalhador e educação em saúde à comunidade universitária;
- Promover a integração entre os núcleos RUTE/UFRJ, favorecendo a construção coletiva do conhecimento e o desenvolvimento institucional.

Atualmente, a equipe do núcleo de telemedicina e telessaúde é composta por quatro servidores (Figura 7).

Figura 7 Equipe e organização do núcleo de telemedicina e telessaúde da UFRJ



Fonte: Site do PR-4 UFRJ, 2020.

## **2.3 Universidade Estadual de Campinas**

### **2.3.1 Histórico**

Embora a Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) da Unicamp tenha sido criada em 1983 através da Portaria GR 121/83 para ser uma Diretoria responsável pelo RH com intuito de garantir rapidez e objetividade na tomada de decisões e no atendimento qualitativo do interesse público da Universidade, foi somente no ano de 1998 que foi implementado o Setor de Segurança do Trabalho na instituição em conjunto com a implantação do Comitê de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho (CHSMT).

Em 22 de Março de 1999 foram iniciados os serviços de perícias médicas, a fim de facilitar em grande parte a vida dos servidores afetados por algum tipo de doença. Além disso, permite um acompanhamento mais detalhado de parte da instituição no sentido de propiciar meios para que o funcionário tenha uma pronta recuperação.

Em 2000, o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) passou a fazer parte da DGRH, no mesmo ano, o PASS (Programa de Assistência à Saúde do Servidor) foi transferido do CECOM para a DAB/DGRH.

Em 2001, no início da gestão de João Frederico da Costa Azevedo Meyer foram implementadas ações de conscientização sobre segurança e saúde ocupacional na instituição e outro grande marco foi a entrega do Manual sobre Ergonomia, com isso tendo um grande avanço no serviço de segurança e saúde do trabalhador.

No ano de 2008 foi realizada uma pesquisa, a fim de averiguar "Condições de Saúde dos Trabalhadores da Unicamp". Neste mesmo ano foi feita a implantação do novo Programa de Pré-Aposentadoria (PPA).

Em 2013, no início da gestão de Maria Aparecida Quina de Souza, houve a mudança de Regime Celetista (CLT) para o Estatuto dos Servidores da Unicamp (ESU). Cabe ressaltar que a Unicamp ainda possui o regime CLT.

No mesmo ano, a Divisão de Segurança e Saúde Ocupacional (DSSO), que abrangia as áreas de Segurança e Medicina do Trabalho, foi separada em duas Divisões denominadas Divisão de Segurança do Trabalho (DSTr) e Divisão de Saúde Ocupacional (DSO).

Em 2017 tendo como pilar a preservação da saúde dos servidores, a Câmara de Administração (CAD) aprovou no dia 07/2 a Deliberação que dispõe sobre a Política de Saúde no Trabalho da Universidade Estadual de Campinas (CAD-A-002/2017), publicada no Diário Oficial do Estado em 14/2.

Este documento, elaborado pela Divisão de Saúde Ocupacional - DSO / DGRH, orienta, dentre outros, os seguintes pontos:

- A Unicamp deve promover ações que se preocupem com a saúde dos servidores, bem como garantir condições de trabalho adequados e meios de acompanhamento de suas condições biológicas, psicológicas e sociais no trabalho;
- Os servidores devem receber todo o treinamento e capacitações necessários para exercer suas funções sem risco de dano à saúde;
- Todos os servidores devem se submeter aos exames de saúde ocupacional regulares; ter sua saúde ocupacional acompanhada é direito de todo servidor. Mas para tanto, ele(a) deve se submeter aos exames médicos regulares de saúde ocupacional;
- É responsabilidade da DGRH divulgar e planejar as ações dessa nova Política, mas fica a cargo das Unidades e Órgãos da Unicamp implantá-las e conduzi-las;

- A DSO deve colaborar de forma proativa na aplicação de ações que busquem melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho dos servidores, englobando questões físicas e mentais, para engajá-los de maneira produtiva e sadia.

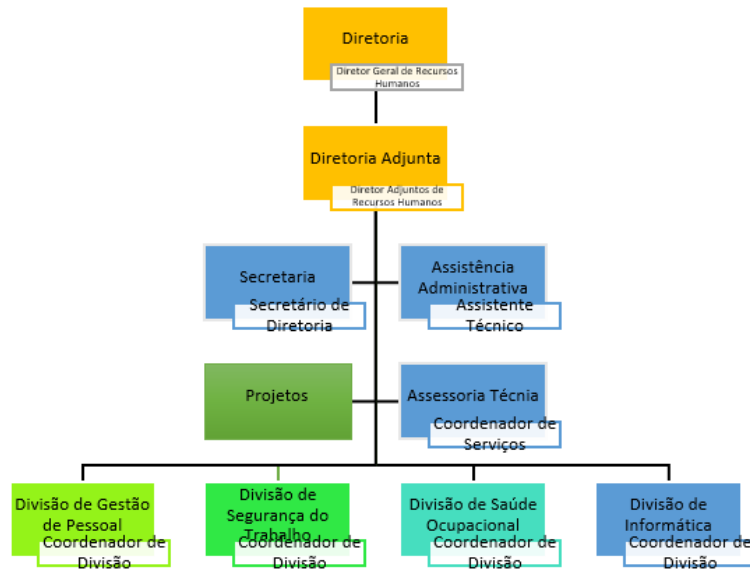
Por meio desta iniciativa, a Unicamp busca melhorar ainda mais as condições de trabalho para seus servidores.

Principal missão da instituição é contribuir na elaboração e execução de políticas de gestão de pessoas, promovendo o desenvolvimento dos servidores de forma integrada, para alcançar excelência nos serviços prestados e relações saudáveis de trabalho.

### 2.3.2 Organograma e atribuições

A DGRH (Figura 8) está organizada em cinco áreas ligadas diretamente à Diretoria (Comunicação Institucional, RH e Apoio Administrativo, Central de Atendimento, Assessoria Técnica e Célula de Projetos) e quatro divisões (Gestão de Pessoal - DGP, Informática - DInf, Saúde Ocupacional - DSO e Segurança do Trabalho - DSTr).

Figura 8 Organograma da Diretoria Geral de Recursos Humanos



Fonte: *Site* da Unicamp, 2020

## Diretoria

Gerencia as ações relacionadas à elaboração e execução de políticas de gestão de pessoas, promovendo o desenvolvimento dos servidores de forma integrada, promovendo o desenvolvimento dos servidores de forma integrada, para alcançar excelência nos serviços prestados e relações saudáveis de trabalho.

A Diretoria é subdividida pelas seguintes Diretorias e é composta por quatro funcionários:

- ✓ Diretoria Geral
- ✓ Diretoria Adjunta
- ✓ Assistência Técnica
- ✓ Secretaria

- **Projetos**

Atua na gestão de projetos e melhoria de processos através de mapeamentos, desenho e redesenho do fluxo das atividades, controle de cronograma, qualidade, escopo e divergência técnicas, com relatórios gerenciais para a Diretoria Geral, contribuindo para a revisão de serviços com ênfase na forma eletrônica, na redução de custos e otimização de recursos humanos de cada área ou divisão, a fim de colaborar em projetos estratégicos em comum e sob demanda com a Coordenadoria Geral da Universidade (CGU) e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU).

- **Assessoria Técnica**

Realiza estudos específicos e aplicação de conceitos, métodos e análises técnicas, propondo encaminhamentos, despachos e informações. Subsidiaria a Procuradoria Geral nas reclamações trabalhistas, acompanha a prestação de contas do Tribunal de Contas e demais auditorias e encaminha atos administrativos de pessoal para a imprensa oficial.

Assessoria Técnica tem como subdivisão a Coordenadoria do Serviço, sua equipe é composta por quatro funcionários.

#### 2.3.2.1 Divisão de Gestão de Pessoal (DGP)

Coordena ações que asseguram o registro e atualização da vida funcional dos servidores Unicamp e pessoal extraquadro desde o ingresso até o desligamento incluindo concursos públicos, admissão, estágio probatório, desenvolvimento na carreira, cuidados nas relações de trabalho, controle de frequência, férias, afastamento e licenças, pagamentos, previdência complementar, contagem de tempo e aposentadoria.

A DGP é subdividida pelos seguintes setores, sua equipe é composta por 44 funcionários:

- Coordenadoria da Divisão
- Apoio Administrativo
- Coordenadoria do Serviço de Pagamento e Frequência
- Coordenadoria do Serviço de Concursos
- Assistência Técnica
- Coordenadoria do Serviço de Vida Funcional
- Coordenadoria do Serviço de Contagem de Tempo e Aposentadoria
- Coordenadoria do Serviço de Desenvolvimento

#### 2.3.2.2 Divisão de Informática (DINF)

Atua tecnicamente na criação, implementação e manutenção de tecnologias e sistemas de informação de RH que proporcionem melhoria dos processos das áreas da DGR e dos seus usuários.

A DINF é subdivida pelas seguintes coordenadorias, sua equipe é composta por 22 funcionários:

- Coordenadoria da Divisão
- Coordenadoria do Serviço de Gestão de Sistema
- Coordenadoria do Serviço de Desenvolvimento
- Supervisão da Seção de Infraestrutura e Suporte

#### 2.3.2.3 Divisão de Saúde Ocupacional (DSO)

Contribui para a apresentação da saúde física e mental dos servidores da Unicamp por meio de ações de promoção e vigilância dos riscos psicossociais e ergonômicos das atividades de trabalho. Também assessora os gestores, servidores e RHs nos assuntos de saúde, reinserção ao trabalho, dependência química e ergonomia.

O DSO é subdivida pelas seguintes coordenadorias, sua equipe é composta por 22 funcionários.

- Coordenadoria da Divisão
- Coordenadoria do Serviço de Programa de Controle de Saúde do Servidor – PCSS
- Ergonomia
- Supervisão da Seção Administrativa
- Programa de Acolhimento e Reinserção no Trabalho - PART

#### 2.3.2.4 Divisão de Segurança do Trabalho (DSTR)

Atua na promoção da segurança do trabalho na Unicamp e no atendimento das exigências legais e estabelecidas pelo Ministérios do Trabalho e Previdência, identificando e monitorando potenciais riscos à saúde e integridade física dos servidores.

O DSTR é subdivida pelas seguintes coordenadorias, sua equipe é composta por 19 funcionários.

- Coordenadoria da Divisão
- Coordenadoria do Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho
- Supervisão da Seção de Segurança do Trabalho de Serviços Terceirizados
- Assistência Técnica
- Supervisão da Seção de Prevenção e Combate a Incêndios

Existem alguns procedimentos a serem adotados pelos servidores em situações envolvendo segurança do trabalho, como:

- **Acidente de Trabalho Consolidação da Leis do Trabalho (CLT)**

Todos os servidores Unicamp com vínculo empregatício celetista que sofrerem acidente de trabalho, inclusive com risco biológico, devem comparecer ao pronto atendimento do CECOM para atendimento médico e registrar o relato da ocorrência.



Em caso de acidente de trabalho CLT, aplicam-se as legislações abaixo:

Lei nº 8.213 de 24/07/1991: Dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Consolidação das Leias do Trabalho – CLT, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Instrução Normativa DGRH nº 002/2012 alterada pela Instrução Normativa DGRH nº 001/2013: que estabelece orientações e procedimentos para o registro da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) de servidores celetistas.

- **Acidente de Trabalho Estatuto do Servidor da Unicamp (ESU):**

O servidor que sofrer acidente de trabalho/percurso deve entregar o laudo e/ou o atestado médico ao responsável pelo RH de sua Unidade/Órgão.

Em caso de acidente de trabalho ESU, a legislação aplicada é descrita abaixo:

Estatuto do Servidor da Unicamp – ESUNICAMP: Institui o Regime Jurídico dos servidores Docentes, Técnicos e Administrativos da Unicamp.

Decreto nº 29.180 de 11/11/1988: Institui o Regulamento de Perícias Médicas - R.P.M. e dá outras providências.

Comunicado DPME nº 247 de 27/09/2018: Solicitação de enquadramento de licença para tratamento de saúde em acidente de trabalho.

- **Equipamento de Proteção Individual (EPI):**

O superior imediato ou servidor indicado pela Unidade/Órgão deve:

- Solicitar o EPI via Sistema de Ordens de Serviço, com assunto “Segurança do Trabalho”;

- Entregar o equipamento para o servidor, anotar e colher a assinatura na Ficha de Controle de EPI, conforme Instrução Normativa DGRH nº 02/2009.

Nesses casos, a Legislação aplicada é descrita a seguir:

- Norma Regulamentadora- NR 6: Equipamento de Proteção Individual;
- Instrução Normativa DGRH nº 02/2009: Estabelece Procedimentos a serem adotados no âmbito desta Universidade referentes à Ficha de Controle de Equipamento de Proteção Individual.
- **Fiscalização de Serviços e Obras Terceirizadas:**

As Unidades e Órgãos da Universidade devem atender a todos os requisitos e procedimentos para contratação de serviços/obras terceirizadas, conforme descrito no Manual de Segurança da DGRH / DStr.

Em termos de legislação vigente tem-se:

- Lei nº 6.514 de 22/12/1977: Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências
- Portaria MTE nº 3.214 de 08/06/1978 diz respeito a:
  - Normas Regulamentadoras, alterações e aditamentos
  - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT
- Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho
- Normas Técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT
- Normas Técnicas da Fundacentro

- Resolução GR-046/2011: Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados pelas Empresas Contratadas, Subcontratadas, Profissionais Autônomos e demais fornecedores de serviços, visando à Prevenção de Acidentes e Doenças Ocupacionais em qualquer âmbito da Universidade, Códigos Municipais da Comarca onde o estabelecimento sob responsabilidade da Unicamp estiver inserido.
- **Gestão de Extintores de Incêndio**

A distribuição por tipo, quantidade e capacidade extintora é definida no **Projeto Técnico de Segurança Contra Incêndio (PT)** ou **Projeto Técnico de Segurança Contra Incêndio Simplificado (PTS)**, elaborado por um Engenheiro ou Arquiteto com emissão da respectiva ART/CAU (responsabilidade técnica). O projeto deve conter toda a infraestrutura de prevenção e combate a incêndio, como extintores, hidrantes, alarmes, sinalização, além de procedimentos como treinamento de brigada de incêndio, gerenciamento de riscos de incêndio, entre outros.

O responsável técnico (Engenheiro/Arquiteto) aprova o PT ou PTS junto ao Corpo de Bombeiros do Estado de São Paulo e, após aprovação, a Unidade/Órgão providencia a execução do projeto.

A DGRH/DSTr, através da seção de Prevenção e Combate a Incêndios - PCI, é responsável pelo encaminhamento dos extintores de todos os *campi* da Universidade para empresa especializada, visando atender aos requisitos de manutenção preventiva e corretiva.

Caso ocorra qualquer anomalia com o equipamento ou necessidade de utilização, o servidor deve informar a DSTr/ Prevenção e Combate a Incêndios através do Sistema de Ordens de Serviço.

Legislação em vigor é regida por:

- Decreto Estadual nº 63.911 de 10/12/2018: Institui o Regulamento de Segurança Contra Incêndios das edificações e áreas de risco no Estado de São Paulo e dá providências correlatas.
- Norma Regulamentadora- NR 23: Proteção contra incêndios, Norma Brasileira ABNT nº 12.962/2016 (disponível apenas para aquisição) Inspeção, manutenção e recarga em extintores de incêndio
- **Inspeção de Segurança:**

É uma vistoria técnica realizada regularmente pelos Técnicos e Engenheiros de Segurança do Trabalho da DGRH/DSTr nos ambientes das Unidades/Órgãos da Universidade, considerando aspectos relativo à higiene e segurança do trabalho, em conformidade com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, gerando informações técnicas com recomendações de segurança.

Todas as inspeções de segurança devem ser feitas através de solicitação junto ao órgão via sistema de ordens de serviço e são regidas pelas seguintes normas:

Legislação:

- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.
- **Procedimentos Técnicos de Segurança do Trabalho**

São Instruções Normativas expedidas pela DGRH/DSTr para orientar as Unidades/Órgãos sobre os procedimentos técnicos de segurança do trabalho na execução de leis ou decretos, fixando normas para a execução de atos e padronizando a execução de serviços. Podem-se destacar as seguintes normas:

Instrução Normativa DGRH nº 002/2009: Estabelece procedimentos a serem adotados no âmbito desta Universidade referente à Ficha de Controle de Equipamento de Proteção Individual.

Instrução Normativa DGRH nº 001/2009: Estabelece procedimentos técnicos de segurança nas operações com materiais contendo asbesto/amianto na UNICAMP, conforme Resolução GR-3 de 16/01/2009

Instrução Normativa DGRH nº 010/2001: Estabelece orientações e procedimentos de segurança, no uso de cilindros contendo gases pressurizados.

Instrução Normativa DGRH/SESMT nº 008/2001: Estabelece orientações e procedimentos para aquisição/doação, instalação, operação e inspeção de Caldeiras e Vasos de pressão, conforme normas vigentes.

Instrução Normativa DGRH/SESMT nº 004/2001: Estabelece orientações e procedimentos para os serviços de higienização envolvendo utilização de água (umidificação e lavagem), cera através de processo manual ou com utilização de equipamentos, conforme Deliberação CAD-A-3/99.

Instrução Normativa DGRH/SESMT nº 003/2001: Estabelece orientações e procedimentos para os serviços de reparações, pinturas e soldagens que ofereçam risco à comunidade universitária (população fixa e flutuante), conforme Deliberação CAD-A-3/99.

Instrução Normativa DGRH/SESMT nº 002/2001: Estabelece normas para uso de porões.

Instrução Normativa DGRH/SESMT nº 001/2000: Estabelece orientações e procedimentos na instalação de Corrimãos e Guarda-Corpos.

- **Atividades desenvolvidas pelo setor de Saúde Ocupacional**

Avaliação Médico-Ocupacional de Servidora Gestante:

Consulta para avaliar a necessidade de adaptações ou restrições nas atividades decorrentes da exposição a riscos ocupacionais.

- **Exame Médico Admissional**

Procedimento necessário para ingresso do servidor da Unicamp.

- **Exame Médico de Mudança de Posto de Trabalho**

Procedimento necessário para alteração de posto de trabalho ou setor.

- **Exame Médico Demissional**

Procedimento obrigatório por desligamento do servidor celetista.

- **Exame Médico Periódico**

Exame médico preventivo e obrigatório que deve ser realizado no mês de aniversário do servidor.

De acordo com a Deliberação CAD-A-002/2017, que dispõe sobre a Política de Saúde no Trabalho da Unicamp, os exames ocupacionais são obrigatórios para servidores de todas as carreiras e regimes (celetistas e estatutários). O objetivo é acompanhar a saúde dos servidores da Universidade de modo integral, possibilitando a realização de exames complementares no caso de riscos específicos relacionados às atividades de trabalho.

As informações sobre a realização dos exames médicos periódicos, com emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional, devem estar disponíveis para envio ao eSocial, do Governo Federal.

- **Programa de Acolhimento e Reinserção no Trabalho - PART**

Atendimento a questões relacionadas ao adoecimento físico e psíquico e aos fatores psicossociais no trabalho. Tem como principal objetivo assessorar os

gestores, os servidores (docentes e funcionários), os RHs e a equipe de médicos do trabalho da DGRH/DSO nas questões relacionadas ao adoecimento físico e psíquico e aos fatores psicossociais no trabalho, de forma a assegurar as condições favoráveis para a reinserção ou a readequação do servidor ao seu trabalho.

- **Programa de Assistência à Dependência Química do Servidor - PDQ**

Orientação e suporte aos servidores e gestores acerca das consequências da dependência de álcool e outras drogas.

A equipe do PDQ atua como instância mediadora na busca da responsabilidade compartilhada entre todos os envolvidos nas questões de saúde do trabalhador: a DGRH/DSO, os gerentes, os servidores e os RHs, cada qual com suas responsabilidades e limitações.

Para tanto, realiza orientações, intervenções e encaminhamentos individuais e em grupos de apoio.

- **Reabilitação Profissional INSS**

É um serviço da Previdência Social que tem o objetivo de oferecer aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente) os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho.

- **Readaptação Profissional DPME**

É um serviço do Departamento de Perícias Médicas do Estado (DPME) que tem o objetivo de oferecer condições para a recuperação e reabilitação do exercício das atividades profissionais aos servidores que sofrerem modificações em suas condições de saúde e que alterem sua capacidade de trabalho.

Existem dois tipos de readaptação:

- temporária, por prazo nunca superior a dois anos ou inferior a um ano, para servidores portadores de incapacidade temporária para o exercício do cargo.
- Definitiva, para servidores cujo laudo médico ateste afecções que causem prejuízo permanente da capacidade laborativa do cargo, porém, que permitam o exercício de outras atividades.
- Solicitação de estudo para aposentadoria por invalidez ESU

De acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (artigo 191, parágrafos 1 e 2), ao servidor estatutário que por motivo de saúde estiver impossibilitado para o exercício do cargo, é concedida licença de até no máximo 4 anos mediante inspeção em órgão médico oficial, com vencimento ou remuneração. Findo esse prazo, o servidor é submetido à inspeção médica e aposentado, caso seja constatada sua invalidez, permitindo-se o licenciamento além desse prazo quando não se justificar a aposentadoria.

Além disso, é obrigatória a reversão da aposentadoria, desde que cessados os motivos que a determinem.

Conforme artigo 190 do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, o servidor que se recusar a submeter-se à inspeção médica, quando julgada necessária, será punido com suspensão, que cessará somente no dia em que realizar a inspeção.

Sendo assim, o servidor que estiver em licença para tratamento de saúde por período de quatro anos ou mais deve ser encaminhado ao Departamento de Perícias Médicas do Estado - DPME para realização de estudo de aposentadoria por invalidez, por uma junta médica.



## 2.4 Fundação Osvaldo Cruz

### 2.4.1 Histórico

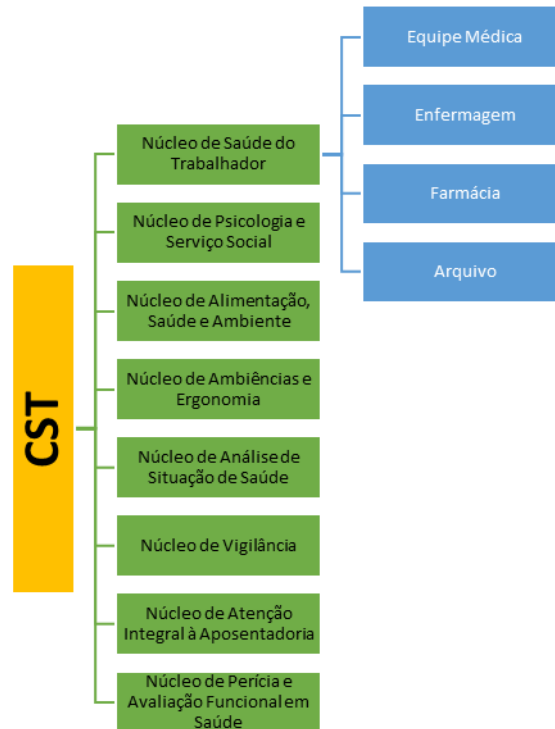
O departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador iniciou-se na Fiocruz no ano de 1996, através da criação da Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST/Cogepe), sendo o órgão na Fiocruz responsável pela saúde do trabalhador (FIOCRUZ, 2018).

Sua principal missão é assegurar ou pelo menos buscar melhorias das condições de trabalho através da criação e implementação de políticas, estratégias e coordenação de ações de vigilância dos ambientes e processos de trabalho, de promoção e de assistência à saúde em conformidade com a política institucional, priorizando sempre a participação ativa dos trabalhadores.

Também fazem parte do escopo do CST a promoção de ações de caráter preventivo, assim como avaliar situações de risco nos ambientes de trabalho, promover atividades educativas e de informação na área de saúde do trabalhador e refletir sobre questões referentes à biossegurança e os cuidados com o meio ambiente.

## 2.4.2 Organograma e atribuições

Figura 9 Organograma da Coordenação de Saúde do Trabalhador.



Fonte: Relatório de atividades da Fiocruz, 2019

De acordo com o relatório disponibilizado pela Fundação Osvaldo Cruz (Fiocruz) através do *site*, seguem abaixo as informações do setor de segurança e saúde do trabalhador.

### 2.4.2.1 Núcleo de Saúde do Trabalhador (NUST)

O NUST é responsável pela realização de atendimentos médicos, assim como assistência médica em casos de acidentes de trabalho ao público interno da Fiocruz. Além disso, exames admissionais e periódicos dos servidores, o NUST ainda realiza avaliações nutricionais, ergonômicas e psicossociais dos servidores da Fiocruz. Uma equipe médica, equipe de enfermagem, farmácia e arquivamento compõem o corpo técnico do NUST.

- **Equipe médica (NUST)**

Como observado nas demais instituições, a equipe médica da Fiocruz acaba realizando além do trabalho preventivo, o pronto atendimento e procedimentos médicos de urgência aos trabalhadores da Fiocruz, assim como ações de vigilância em saúde relacionadas à saúde do trabalhador. Também está encarregada de realizar os exames admissionais, periódicos e avaliações clínicas dos estagiários, podendo também prescrever medicamentos dentro das normas estabelecidas.

- **Enfermagem (NUST)**

A equipe de enfermagem atua como agente auxiliar da equipe médica, prestando assistência de enfermagem, atendimentos e procedimentos ao público interno da Fiocruz e assim como a equipe médica ocupa-se principalmente de atuar em situações de urgência, de emergência e acidente de trabalho. Também atua, assim como a equipe médica, em atendimentos ocupacionais, além de realizar imunizações. Importante salientar a participação da equipe de enfermagem em ações educativas relacionadas à saúde, assim como distribuição de preservativos e material educativo sobre DST/Aids.

- **Farmácia (NUST)**

É a equipe responsável pelo gerenciamento dos medicamentos através da seleção e padronização dos mesmos no NUST, tendo como objetivo o uso seguro e racional com base na realidade e demanda da instituição. Isso é feito através do controle do estoque e orientação aos usuários sobre a forma mais correta do uso de forma a garantir a segurança do paciente na administração de medicamentos.

- **Arquivo (NUST)**

Responsável por toda a parte de documentação, arquivamento e organização do NUST de acordo com as normas estabelecidas pela Cogepe.

#### 2.4.2.2 Núcleo de Psicologia e Serviço Social (NUPSS)

É composto basicamente pelos setores do serviço social e psicologia. O setor de serviço social atende ao(à)s trabalhadore(a)s nas situações de trabalho (saúde mental, conflitos no trabalho, acidente e doenças relacionadas ao trabalho).

Um ponto importante a ser mencionado é que este setor também orienta e fornece recursos para a defesa dos direitos dos servidores.

Já o setor de psicologia fornece atendimento psicológico ao servidor, além de trabalhar conjuntamente com o CST/Cogepe para a inclusão de aspectos psicossociais nas ações do setor de saúde do trabalhador.

#### 2.4.2.3 Núcleo de Alimentação Saúde e Ambiente (NASA)

Todas as atividades do NASA estão de certa forma relacionadas com saúde e alimentação como o próprio nome sugere. Os profissionais que trabalham nesse setor buscam desenvolver ações de vigilância, como um ato preventivo também através da identificação agravamento da situação dos servidores devido à alimentação, saúde, assim como o próprio ambiente no qual o funcionário está inserido.

Importante mencionar que estas atividades não estão restritas a um tipo de vínculo ou a uma unidade específica, mas são direcionadas a todos os trabalhadores da Fiocruz, independentemente do vínculo, da unidade ou dos campos da instituição.

O NASA busca ainda realizar ações individuais e coletivas de Nutrição e Educação Física para promoção da saúde e vigilância alimentar e nutricional, além de divulgar informações técnico-científicas sobre alimentação, saúde, ambiente e

trabalho. Isso fica evidenciado pelo fato de o núcleo buscar sempre fomentar a presença de estagiários, residentes, assim como alunos de especialização que desenvolvam trabalhos na área de saúde coletiva, segurança alimentar e nutricional e ações do programa circuito saudável na Fiocruz.

#### 2.4.2.4 Núcleo de Ambiência e Ergonomia (NAE)

É formado pelas equipes de ruído e ergonomia, e tem como objetivo principal executar os projetos “Estratégias para a gestão do ruído e substâncias ototóxicas na Fiocruz” e “Proergo”, além do projeto Ambiências sonoras, que irá integrar os dois campos de conhecimento.

Responsável por avaliar o conforto hidrotérmico, conforto visual e ambiente sonoro, contaminação fúngica no ar, análise ergonômica do ambiente de trabalho. Desenvolve e acompanha ações de ergonomia, educação em ambiências, assim como análises ergonômicas.

#### 2.4.2.5 Núcleo de Análise de Situação de Saúde (NASS)

Esse núcleo praticamente age como órgão supervisor, cujo principal objetivo é a realização de estudos para monitorar a situação de saúde dos trabalhadores, mas acima de tudo avaliar o impacto das políticas e programas de saúde implementados pelos demais núcleos.

Seu principal produto, por assim dizer é a produção de relatórios com indicadores e estatísticas com base nos dados produzidos pela Coordenação de Saúde do Trabalhador. Isso é de extrema importância, haja vista que esses indicadores irão ajudar o CST a identificar quais políticas e/ou ações são mais eficazes para melhorar as condições de saúde do trabalhador na Fiocruz.

#### 2.4.2.6 Núcleo de Vigilância em Saúde do Trabalhador (NUVST)

Busca conscientizar os trabalhadores sobre a relação saúde-trabalho, incentivando o servidor a propor melhorias nos respectivos ambientes e processos

de trabalho. Atribui adicionais ocupacionais com base nos laudos periciais e executa as atividades de investigação de acidentes de trabalho nos *campi* da Fiocruz.

#### 2.4.2.7 Núcleo de atenção integral à aposentadoria (NAIA)

Órgão que enfoca principalmente ações que buscam melhorar a transição ou preparação dos funcionários para a aposentadoria, além de estimular o debate sobre a relação entre aposentadoria, trabalho e saúde.

#### 2.4.2.8 Núcleo de perícia e avaliação funcional em saúde (NUPAFS)

Responsável principalmente pela realização de perícias médicas, respeitando sempre a legislação vigente. Normalmente, quando existe uma solicitação de licença médica, assim como algum processo administrativo que envolvem a saúde do trabalhador, é o **NUPAFS** que revisa e fornece o parecer sobre o pedido. Esses processos envolvem muitas vezes situações de retorno ao trabalho, assim como de indicações de aposentadorias.

- **Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)**

Encarregado de elaborar e registrar o histórico laboral do servidor, através de formulários descritivos sobre as atividades desenvolvidas pelos servidores ao longo da sua trajetória, bem como se o trabalhador está ou já esteve exposto a algum fator de risco prejudiciais a sua saúde, se já esteve envolvido em algum acidente de trabalho, além do registro dos exames médicos aos quais o mesmo tenha sido submetido.

## 2.5 Universidade de Brasília

### 2.5.1 Histórico

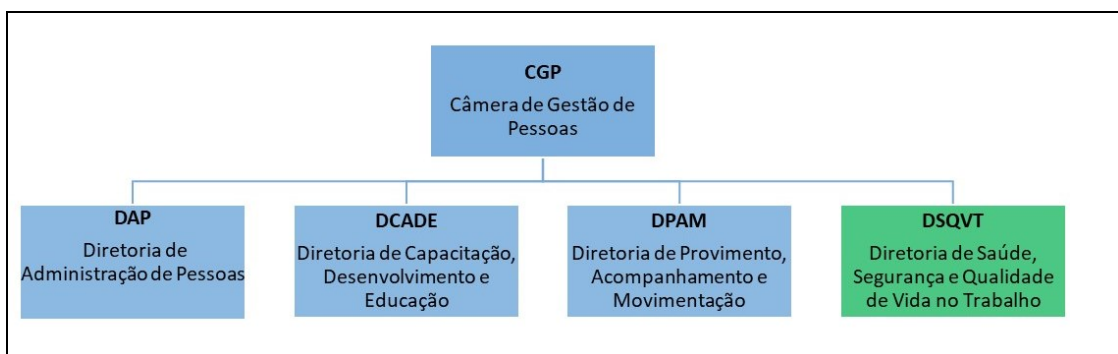
O serviço de atenção à saúde do trabalhador na UnB é bem mais recente quando comparado com as demais instituições de ensino superior aqui descritas, sendo inserido dentro do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) da UnB, que foi

instituído em dezembro de 2010 através da Resolução n. 29/2010, posteriormente, teve sua estrutura atualizada em 2015 e 2017, através dos atos da Reitoria nº 1013/2015 e nº 1145/2017, respectivamente.

### 2.5.2 Organograma e atribuições

O órgão responsável pelas ações referentes à saúde do trabalhador é o DSQVT (Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho), que juntamente com as demais diretorias compõem a Câmara de Gestão de Pessoas (CGP - Figura 10).

Figura 10 Estrutura Organizacional da Câmara de Gestão de Pessoas.



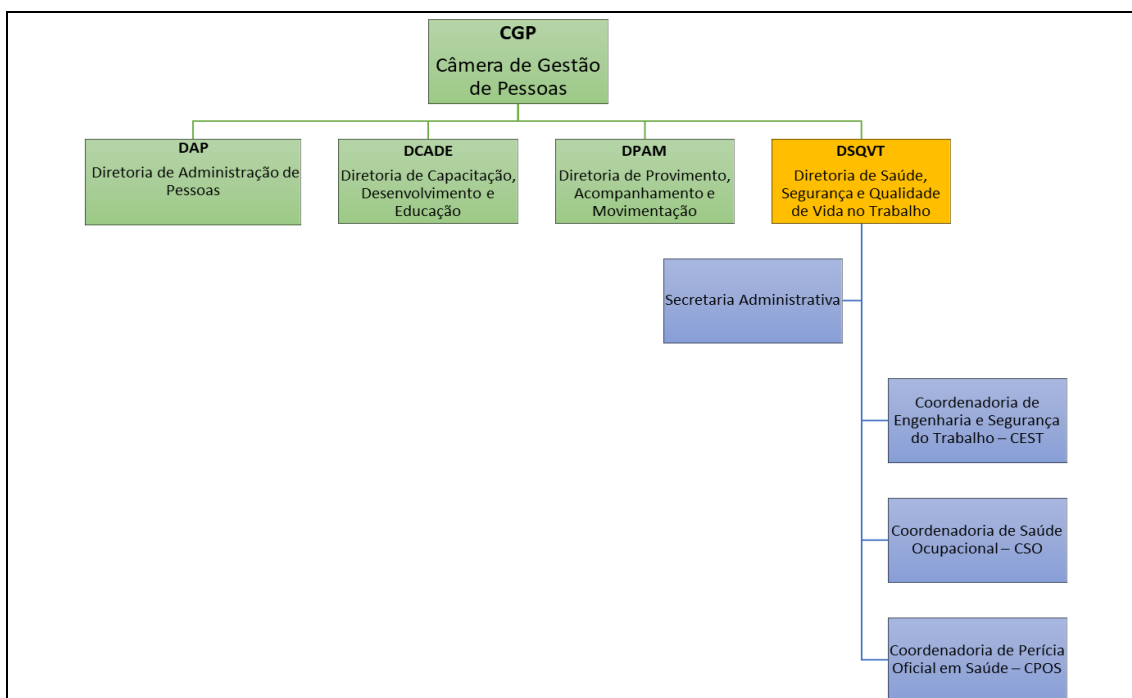
Fonte: *Site* da UnB, 2021

De acordo com relatório disponibilizado pela Universidade de Brasília (UnB) através do *site*, seguem abaixo as informações do setor de segurança e saúde do trabalhador:

Embora o Decanato de Gestão de Pessoas tenha sido criado em 2010, a DVSQT passou a existir a partir de 2012 sendo criada pelo Ato da Reitoria nº 513/2012, com posterior reestruturação em 2015.

O DVSQT é composto por três coordenações e uma secretaria administrativa (Figura 11), sendo esta última responsável principalmente por gerenciar as demandas e dar suporte as suas três coordenadorias.

Figura 11 Organograma prático da Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no trabalho (DSQVT)



Fonte: Site da UnB, 2021

### 2.5.2.1 Secretaria Administrativa

Embora sua principal função seja dar suporte às coordenadorias do setor, a secretaria realiza diversas outras funções como:

- Gerenciamento operacional do auxílio de caráter indenizatório Assistência à Saúde Suplementar (*per capita*) aos servidores da Universidade de Brasília;
- Conferir anualmente a comprovação das despesas efetuadas pelos servidores em relação ao auxílio de caráter indenizatório Assistência à Saúde Suplementar (*per capita*), prestando informações ao setor responsável pelos acertos financeiros em caso de necessidade de restituição ao erário;
- Gerenciamento da execução do programa anual de Exames Médicos Periódicos (EMP) dos servidores da UnB;



- Gerenciar/executar demandas administrativas da Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DSQVT);
- Prestar suporte às Coordenadorias vinculadas à DSQVT, quanto aos procedimentos administrativos a serem realizados no âmbito de cada uma delas;
- Gerenciar os bens patrimoniais sob responsabilidade de servidores lotados na Coordenadoria e consolidação dos dados gerais da DSQVT para Relatório Anual de Inventário Patrimonial
- Gerenciar os bens patrimoniais sob responsabilidade de servidores lotados na Coordenadoria e consolidação dos dados gerais da DSQVT para Relatório Anual de Inventário Patrimonial

#### 2.5.2.2 Coordenadoria de Engenharia e Segurança do Trabalho (CEST)

A CEST é órgão da UnB encarregado de gerenciar e supervisionar todas as atividades e procedimentos relacionados com a engenharia de segurança do trabalho. Dentre as principais atividades, podemos destacar:

- Realização e renovação dos laudos de avaliação ambiental objetivando adequação ao novo módulo de adicionais ocupacionais do sistema SIAPE - Saúde;
- Análise de processos de Aposentadoria Especial, principalmente em função da revisão de processo anteriormente analisados sob a ótica da Orientação Normativa nº 07/2007 SRH/MPOG, conforme exigido pelas ON 15 e 16/2013 SEGEP/MPOG;

- Realização de inspeção de segurança, com geração de relatório corresponde, assim como auxílio à prevenção e combate a incêndios com o dimensionamento de equipamentos extintores e itens relacionados;
- Realização de atividades de acompanhamento em empresas terceirizadas com fiscalização documental, em conformidade com a Portaria nº3.214/78 do MTE em suas Normas Regulamentadoras, Súmula nº 331 do TST e Ato da Reitoria nº1.013/2015, Art. 39.

Importante destacar que o processo de acompanhamento das empresas terceirizadas é contínuo e a CEST atua em conjunto com a Coordenação de Contratação dos Serviços Terceirizados (DAF/DTER/COSETE), verificando o atendimento aos requisitos contratuais com a UnB nas questões relacionadas à Saúde e Segurança no Trabalho;

- Realização de acompanhamentos de perícias judiciais, na qual representa a UnB junto à Justiça do Trabalho e Justiça Federal em questões referentes à saúde e segurança do trabalho, assistência técnica em perícia, apresentação de quesitos etc.;
- Análise de solicitações de adicionais ocupacionais;
- Avaliação, sob a ótica da Engenharia de Segurança do Trabalho, de postos de trabalho com a finalidade de promover adequações para o recebimento de novos servidores portadores de deficiência, auxiliando a Comissão Permanente de Acolhimento dos Servidores com Deficiência (COPEASD);
- Cooperação em atividades da área de meio ambiente e suporte juntamente com os membros da Coordenadoria de Gerenciamento de Resíduos Perigosos (GRP/SeMA) no que se refere à atualização e implementação do plano de radioproteção da Universidade de Brasília e auxílio nos serviços administrativos e operacionais, orientando e acompanhando o tratamento e

destinação dos resíduos industriais perigosos, incentivando e conscientizando o trabalhador da sua importância;

- Implementação das ações pertinentes ao estabelecimento de Normas Técnicas de Segurança Contra Incêndio com o objetivo de assegurar o cumprimento das políticas institucionais da UnB através da participação na Comissão Permanente de Segurança contra Incêndio e Pânico da Universidade de Brasília (CPSCIP-UnB), criada pelo Ato da Reitoria nº 0551/2019;
- Elaboração de mapas de riscos.

#### 2.5.2.3 Coordenadoria de Saúde Ocupacional (CSO)

- Realização/Renovação de Laudos de Avaliação Ambiental para a adequação ao novo módulo de adicionais ocupacionais do sistema SIAPE-Saúde;
- Análise de solicitações de adicionais ocupacionais;
- Análise de processos de Aposentadoria Especial, com emissão de Parecer Médico de Enquadramento de Tempo Especial, conforme exigido pelas ON 15 e 16/2013 SEGEP/MPOG;
- Realização de acompanhamentos de perícias judiciais, na qual representa a UnB junto à Justiça do Trabalho e Justiça Federal em questões referentes à saúde e segurança do trabalho, assistência técnica em perícia, apresentação de quesitos etc.;

#### Coordenadoria de Saúde Ocupacional (CSO)

- Avaliação, sob a ótica da Medicina do Trabalho, de postos de trabalho com a finalidade de promover adequações para o recebimento de novos servidores portadores de deficiência;

- Acompanhamento de casos de inaptidão ou aptos com restrição, a partir da realização dos Exames Médicos Periódicos, rastreando possíveis;
- Fatores que possam comprometer a saúde e segurança dos trabalhadores em decorrência do trabalho.

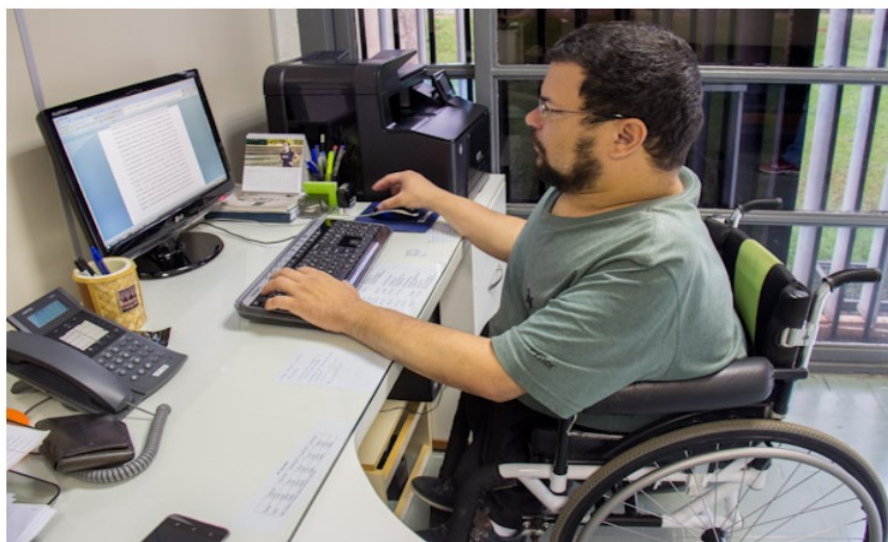
#### 2.5.2.4 Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (CPOS)

- Realização de perícias oficiais em saúde, visando avaliar tecnicamente as questões relacionadas à saúde e à capacidade laborativa dos servidores;
- Emissão de laudos e pareceres técnicos para fundamentação, em consonância com a política de atenção à saúde do servidor, para as tomadas de decisões operacionais da instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS);
- Avaliação e emissão de laudos/pareceres técnicos, para fundamentação de aposentadoria por invalidez ou para sua reversão, quando caracterizada a insubsistência dos motivos da aposentadoria e integralização de proventos;
- Manutenção de registros individuais em prontuários médicos de todas as condições de saúde geradoras de afastamento por incapacidade laboral dos servidores da UnB e das demais Instituições partícipes da Unidade SIASS/UnB;
- Avaliação de situações relacionadas à condição de deficiência de servidores, de seus dependentes e de candidatos aprovados em concurso público da UnB para as vagas destinadas às pessoas com deficiência;
- Avaliação da saúde mental de servidores para fins de subsídios ao Processo Administrativo Disciplinar – PAD;

- Realização de exame médico admissional para investidura em cargo público em parceria com a Coordenadoria de Saúde Ocupacional (CSO);
- Análise de processos relativos aos requerimentos de Isenção de Imposto de Renda – IRP;
- Avaliação de processos de remoção por motivo de saúde de servidor ou de seus dependentes.

Uma iniciativa muito interessante da Universidade é o COPEASD (Comissão Permanente de Apoio ao Servidor com Deficiência), cujo principal objetivo é dar apoio e assistência aos servidores com deficiência que ingressaram na universidade em 2015, em que os mesmos são acompanhados no processo de adaptação (Figura 12).

Figura 12 Equipamentos são adaptados para melhor atender aos servidores



Fonte: Júlio Minasi/Secom UnB, 2021

A COPEASD é ainda responsável por decidir sobre alternativas de lotação do servidor e propor estratégias para facilitar o efetivo exercício, além de ouvir especialistas e comunidade acadêmica para elaborar uma política para a área em parceria com a equipe do Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades

Especiais (PPNE). Somam-se aos servidores, alunos dos cursos de graduação e pós-graduação da Universidade de Brasília.

Além disso, o COPEASD estimula a confecção de relatórios por parte dos servidores, os quais são avaliados para que medidas sejam tomadas para melhorar o cotidiano dos cidadãos com necessidades especiais.

O COPEASD identificou ainda a necessidade de que certas medidas tem que ser de caráter imediato, ou até mesmo de forma proativa, pois algumas dificuldades impostas aos servidores, podendo inclusive surgir novas doenças, como o caso relatado em que um funcionário estava desenvolvendo outros problemas de saúde, pois o mesmo possuía um braço mais curto e a mesa de trabalho não estava adequada a essa deficiência específica.

Importante mencionar que nesse momento crítico de pandemia, a UnB adotou medidas para acompanhar e orientar os locais que seguiram funcionando durante o *lockdown*. Técnicos de segurança de trabalho fazem inspeções nos locais e laboratórios essenciais, no intuito de orientar e minimizar o risco de contrair o vírus.

Após essas visitas, relatórios são feitos com o objetivo de apontar possíveis inconformidades e áreas para melhorar. Normalmente os relatórios apontam três possibilidades: (1) Ambiente adequado para as atividades; (2) Ambiente adequado para as atividades, com ressalvas; (3) Ambiente inadequado para as atividades, com urgência nas adequações de Saúde e Segurança do Trabalho. Conforme mostrado nas Figuras 13 e 14:

Figura 13 Laboratórios sendo inspecionados para garantir a segurança dos pesquisadores.



Fonte: Luana Lleras/Secom UnB, 2021.

Figura 14 Laboratórios constituem ambientes indispensáveis para o funcionamento pleno da instituição



Fonte: Luana Lleras/Secom UnB, 2021

## **2.6 Universidade Federal de Santa Catarina**

### **2.6.1 Histórico**

O Departamento de Atenção à Saúde (DAS) (Figura 15) da UFSC integra o conjunto de departamentos da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PRODEGESP) da UFSC e tem por objetivo coordenar e acompanhar as ações de atenção à saúde e gerenciamento dos processos de trabalho nas questões que envolvem assistência suplementar, perícia oficial em saúde, promoção e vigilância em saúde, que visem à qualidade de vida no trabalho, ao reconhecimento e à valorização dos servidores da UFSC em consonância com a Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal e demais normativas correlacionadas.

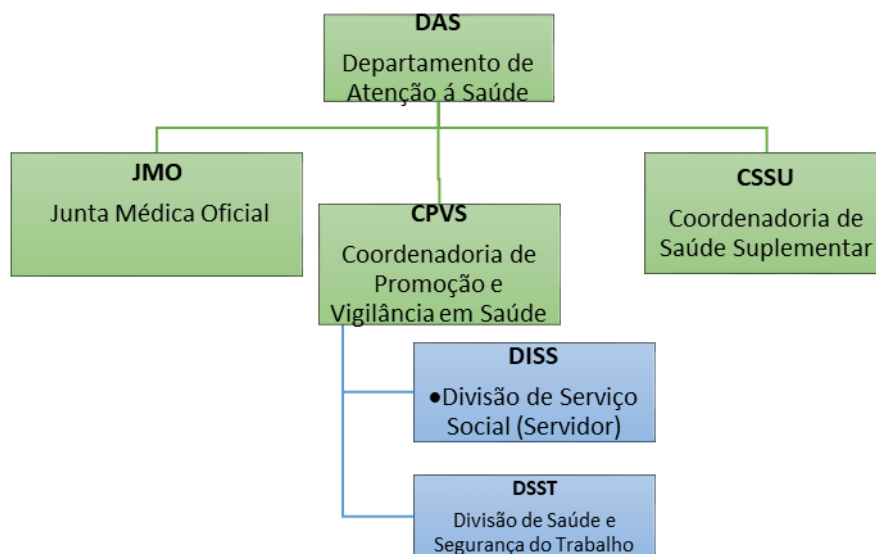
Em abril de 2009, por meio do Decreto Federal 6.833, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS. O SIASS tem por objetivo desenvolver ações conjuntas nos campos de segurança e de saúde dos servidores em uma perspectiva multiprofissional.

Da Unidade SIASS-UFSC participam também os seguintes órgãos: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais – IBAMA, Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT, Procuradoria Federal – PF-AGU, e Instituto Chico Mendes de Biodiversidade – ICMBio.

### **2.6.2 Organograma e atribuições**



Figura 15 Organograma do Departamento de Atenção à Saúde da UFSC



Fonte: Site da UFSC, 2020

#### 2.6.2.1 Junta Médica Oficial (JMO)

A JMO é responsável pelo ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do servidor por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado. Além dos servidores da UFSC, também são atendidos os servidores dos órgãos partícipes da Unidade SIASS/UFSC.

A Perícia Oficial em Saúde é realizada por médico perito e poderá ser subsidiada por meio de pareceres específicos dos demais profissionais da equipe multiprofissional.

#### **Principais atividade desenvolvidas pela Junta Médica Oficial:**

- Readaptação
- Remoção por Motivo de Saúde do Servidor ou Familiar
- Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família
- Licença para Tratamento de Saúde

- Licença à Gestante
- Licença por Acidente em Serviço ou Doença Profissional
- Aposentadoria por Incapacidade Permanente ao Trabalho
- Avaliação de Servidor Aposentado para Constatação de Invalidez por Doença
- Sanidade Mental de Servidor em Processo Disciplinar (Lei 8112, art. 160)
- Reconsideração e Recurso de Perícia Médica
- Avaliação de Capacidade Laborativa por Recomendação Superior
- Comunicação de Doença de Notificação Compulsória
- Perícia Odontológica
- Participação da Equipe Multiprofissional em Perícia
- Atendimento Psicológico
- Avaliação e Acompanhamento de Servidores com Restrições de Tarefas
- Perícias Externas – atualmente suspensas em razão da pandemia.
- Revisão de Aposentadorias por Invalidez.

#### 2.6.2.2 Coordenadoria de Promoção e Vigilância em Saúde (CPVS)

A Coordenadoria de Promoção e Vigilância em Saúde – CPVS, criada em 2014, passou a fazer parte do Departamento de Atenção à Saúde – DAS/Unidade SIASS-UFSC, com as seguintes atribuições principais:

- Coordenação em conjunto com os profissionais da área, o planejamento e desenvolvimento das ações da Unidade SIASS/UFSC referente aos eixos perícia, promoção e vigilância em saúde;
- Realização de registro dos projetos, ações ou programas no sistema SIAPE-Saúde;
- Módulo Promoção.
- Promoção da integração e a articulação entre as equipes técnicas e a direção do Departamento;
- Coordenação e realização dos exames médicos periódicos para os servidores da UFSC;
- Sistematização e análise dos dados gerados nas ações provenientes dos exames de saúde, da perícia, da vigilância, dos registros de acidentes em serviço e da assistência à saúde, com o objetivo de subsidiar propostas de atenção à saúde do servidor, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;
- Organização do processo de sistematização de dados, tais como relatórios, planejamentos, indicadores, dentre outros, disponibilizando as informações;
- Organização junto aos profissionais os processos e fluxos de trabalho das áreas de perícia, promoção e vigilância em saúde da Unidade SIASS-UFSC.
- Referenciação das ações da equipe seguindo as diretrizes da Política Nacional de Atenção à Saúde dos Servidores Federais (PASS) e demais normativas correlacionadas;
- Participação nas reuniões da Comissão Interinstitucional;

- Incentivo para os profissionais a utilizarem o Sistema SIAPE Saúde, garantido o registro eletrônico das informações e atuando para a melhoria do sistema.

A equipe é composta por: técnicos de Enfermagem, analista de Planejamento, assistente em Administração, Coordenador (Técnico de Segurança do Trabalho).

Esta coordenadoria é composta por duas divisões:

- **Divisão de Serviço Social (DISS)**

A Divisão de Serviço Social atua no campo da promoção, prevenção e acompanhamento de situações específicas relacionadas às questões de saúde e trabalho. É composta por oito Assistentes Sociais\* e um Assistente em Administração.

**Atividades Desenvolvidas:**

- atendimento do Serviço Social ao servidor / Atendimento com assistente social;
- desenvolvimento de projetos em temáticas relacionadas ao Serviço Social;
- participação em grupos de trabalho intersetoriais e multiprofissionais, nos assuntos pertinentes Serviço Social.

**Principais Demandas Atendidas:**

- questões relacionadas à saúde física e mental;
- servidores com licenças médicas prolongadas;

- casos de absenteísmo injustificados;
- demandas advindas de servidores com doenças profissionais ou que sofreram acidentes em serviço;
- busca de orientações sobre questões que envolvem a aposentadoria;
- dúvidas sobre legislação e benefícios;
- busca de orientações para acesso à rede interna e externa da UFSC;
- servidores com demandas de remoção e redistribuição;
- acolhimento e encaminhamento das situações de dependência química;
- dificuldades de relacionamento interpessoal no trabalho;
- busca de orientações sobre a licença por motivo de doença em pessoa da família;
- questões relacionadas a estágio probatório e avaliação de desempenho;
- demandas de servidores com deficiência;
- demandas relacionadas ao assédio moral;
- orientações sobre redução de carga horária (Horário Especial) para servidores com deficiência ou servidores legalmente responsáveis por pessoa com deficiência;
- orientação aos familiares de servidores falecidos.

**Principais áreas de concentração das atividades desenvolvidas pelas DISS:**

- atenção social aos servidores da unidade SIASS/UFSC: realizar atendimento individualizado aos servidores que procuram espontaneamente a divisão ou que venham com encaminhamento realizado por suas chefias ou outros profissionais/setores;
- campanhas educativas de sensibilização: realizar campanhas educativo-preventivas, com o intuito de sensibilizar os servidores para cuidados de saúde e atitudes solidárias;
- participação em Comissões, Grupos de Trabalho e Equipes Multiprofissionais: contribuir com o conhecimento técnico do Serviço Social nos diferentes espaços em que são discutidas e encaminhadas questões de saúde e outros direitos dos servidores da UFSC;
- ações e Projetos: assessoria técnica e execução de ações e projetos de promoção à saúde, conforme demanda dos órgãos que compõem a Unidade SIASS/UFSC.

A equipe DISS é composta por: assistentes sociais, assistente administrativo e chefe de divisão (Assistente Social).

- **Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST)**

Tem sua origem na década de 80, quando foram estabelecidas a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT da UFSC, atualmente extintos.

A DSST tem como principal objetivo a promoção da saúde e segurança do trabalho, buscando atingir nível de excelência na atuação junto à comunidade universitária.

A Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST) foi criada com o intuito de promover e proteger a segurança e saúde do servidor em seu local de trabalho. É de responsabilidade da DSST propor políticas, programas, normas e regulamentos de Segurança do Trabalho, zelando pela sua observância. Deve, ainda, informar aos servidores e à comunidade, diretamente ou por meio de seus representantes, as condições que possam trazer danos à sua integridade e as medidas a serem tomadas que eliminem ou atenuem esses riscos.

**Atividades Desenvolvidas:**

- Emissão de Laudos Periciais Ambientais e Individuais;
- Acompanhamento de Comunicações de Acidentes;
- Acompanhamento de Comunicações de Riscos em Ambientes;
- Emissão de Perfil Profissiográfico Previdenciário em Mandado de Injunção;
- Emissão de enquadramento médico em Mandado de Injunção;
- Vistorias de ambientes perigosos;
- Prevenção de incêndio;
- Apoio às atividades presenciais em meio a pandemia;
- Participação em comissões multidisciplinares;

**Principais Demandas Atendidas:**

- Validação de adicionais ocupacionais;
- Atenção ao servidor com doença ocupacional;
- Orientações sobre prevenção de riscos ocupacionais;
- Cooperação com outros setores acerca de questões relacionadas à medicina do trabalho;
- Assessoria técnica à Procuradoria Federal;
- Atendimento em local de trabalho com o intuito de melhor percepção das dificuldades relatadas

A equipe do DSST é composta por médicos de área, técnicos de segurança do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, engenheiro de área, chefe da divisão (auxiliar em administração)

#### 2.6.2.3 Coordenadoria de Saúde Suplementar (CSSU)

Considerando a política instituída pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG para assistência à saúde do servidor público federal, de acordo com a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, ficou evidente a necessidade para a administração central de planejar ações para manter um programa de assistência médica aos seus servidores.

Assim, em julho de 2008, através do contrato nº 067, foi criado o Plano de Saúde Institucional da UFSC. Naquele período não existia uma política nacional para assistência médica dos servidores.

As questões relativas ao Plano de Saúde Institucional da UFSC são supervisionadas pela Coordenadoria de Saúde Suplementar – CSSU, que tem como principais atribuições:



- Gerencia processos de movimentações administrativas dos servidores ativos e inativos da UFSC, assim como seus dependentes e pensionistas.
- Gerencia pagamentos do subsídio aos servidores associados à APUFSC e SINTUSFC.
- Emite relatórios de movimentação mensal encaminhando aos Órgãos competentes.
- Presta esclarecimentos aos servidores em questões relativas ao Plano de Saúde.

A equipe do CSSU é composta por assistente de administração e coordenador (administrador)

## **2.7 Universidade Federal Rural da Amazônia**

### **2.7.1 Histórico**

A UFRA, institucionalizada em 23 de dezembro de 2002 e criada pela Lei nº 10.611, nasceu da transformação da Faculdade de Ciências Agrárias do Pará (ACP) que, por sua vez, surgiu em 5 de dezembro de 1945, a partir da Escola de Agronomia da Amazônia.

Ao longo desse período, a Administração Pública Federal implementou diversas mudanças em sua política de gestão de pessoas, buscando a melhoria no nível de desenvolvimento das competências profissionais dos servidores públicos.

Às instituições, cabe o compromisso de promover a capacitação/qualificação do seu capital humano, com o objetivo de formar quadros de profissionais que possam prestar serviços de qualidade aos diversos setores da sociedade.

Nesse contexto, foi institucionalizada a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) que, através do Ato do Conselho nº 60, de 28 de junho de 2013, deixou de ser apenas uma Superintendência e passou a ser o órgão responsável pela implementação das políticas e diretrizes de gestão e desenvolvimento de competências dos servidores, alinhadas com o Plano Estratégico Institucional.

### 2.7.2 Organograma e atribuições

Os departamentos relacionados à saúde e segurança do trabalho da UFRA estão vinculados à Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV) que por sua vez, está vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, conforme organograma abaixo (Figura 16).

Figura 16 Organograma da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRA



Fonte: Site da UFRA, 2021

Atualmente, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) encontra-se estruturada da seguinte maneira: três diretorias, dez divisões, duas seções e um arquivo setorial.

#### 2.7.2.1 Diretoria Administrativa e Financeira (DAF)

Anteriormente denominada como Superintendência Administrativa de Pessoal (SAP), a Diretoria Administrativa e Financeira é uma unidade subordinada diretamente à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e tem como principais atribuições:

- Propor e elaborar atos e procedimentos relacionados à aplicação e ao cumprimento da legislação de pessoal vigente;
- Auxiliar o Pró-Reitor na proposição e acompanhamento do planejamento estratégico, tático e operacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;

Atualmente, possui em sua estrutura as seguintes divisões:

- **Divisão de Registro e Movimentação (DRM)** - cadastrar, atualizar e controlar, nos sistemas oficiais do governo federal e outros que houver, os dados pessoais e funcionais, benefícios, auxílios, progressões, remoções e outros registros pertinentes dos servidores do quadro permanente, aposentados, pensionistas, estagiários, médicos residentes, professores temporários, professores substitutos e professores visitantes.
- **Divisão de Pagamento (DPAG)** - gerenciar, acompanhar, atualizar e efetuar cálculos específicos para a elaboração da folha de pagamento, analisar e registrar processos referentes a pagamentos e benefícios; analisar e instruir processos concernentes a pagamentos de pessoal.

#### 2.7.2.2 Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD)

A Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento é a unidade responsável pela identificação das necessidades de capacitação dos servidores do quadro funcional

da UFRA que, entre demais atribuições, tem o objetivo de realizar o planejamento, execução e avaliação de uma ferramenta importante para o desenvolvimento institucional: o Programa de Capacitação e Desenvolvimento (PCD)

Atualmente, possui em sua estrutura as seguintes divisões:

- **Divisão de Concurso e Admissão (DCON)**

Tem como atribuições: auxiliar e assessorar a Administração Superior na elaboração de normas reguladoras de concursos públicos; controlar o banco de vagas dos docentes e técnico-administrativo em educação da UFRA, elaborar edital de concurso público para as carreiras docente e técnico-administrativo efetivos e processo seletivo simplificado para contratação de substitutos, temporários e visitantes.

- **Divisão de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (DCAD)**

É a divisão responsável por identificar as necessidades de capacitação dos servidores do quadro funcional da UFRA, analisar os processos de Progressão por Capacitação, Progressão por Mérito e de Qualificação de Servidores Técnico-Administrativos;

- **Divisão de Acompanhamento e Carreira (DAC)**

Possui como atribuições o planejamento e a execução da avaliação de desempenho anual dos servidores, identificar as lacunas existentes na formação técnica dos servidores, direcionando para ações de capacitação e potencializar o aproveitamento do capital intelectual, pelo dimensionamento e redimensionamento de pessoal.

### 2.7.2.3 Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV)

A Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV)/Unidade SIASS é responsável pelo gerenciamento da política de atenção à saúde, qualidade de vida e segurança do trabalho, promovendo ações e acompanhamento psicossocial aos servidores, além de atender à comunidade universitária em ações e campanhas de atenção e promoção da saúde. Também possui como atribuições realizar o acompanhamento psicossocial de servidores em afastamento por motivo de saúde, por solicitação da gerência ou por demanda espontânea.

Atualmente, possui em sua estrutura as seguintes divisões:

- **Divisão de Assistência Psicossocial**

É responsável pela realização de acompanhamento psicossocial aos servidores e seus familiares; estudo de caso e emissão de pareceres técnicos a fim de subsidiar a Junta Oficial em Saúde da Unidade SIASS/ UFRA; Promoção de ações em saúde e qualidade de vida. Dentre as principais atividades, podem ser destacadas:

- Acolhimento;
- Atendimento individual (social, psicológico e/ou psicossocial);
- Viabilização de orientações e/ou encaminhamentos à rede externa de serviços;
- Visitas técnicas (domiciliar, hospitalar e institucional);
- Estudo de caso;
- Emissão de relatórios e/ou pareceres técnicos;
- Promover ações em saúde e qualidade de vida.

Possui atualmente alguns programas de atenção psicossocial como os projetos Bem-Estar no Trabalho e Viver com Qualidade. Sua equipe técnica é formada por: Psicólogos e Assistente Social.

- **Divisão de Atenção à Saúde do Servidor**

Possui atribuições ligadas ao serviço médico e odontológico, conforme mostrado a seguir:

- **Serviço Médico**

É um serviço de atendimento médico, com atividades para a atenção à saúde, desenvolvendo ações de prevenção e promoção da saúde do servidor. Os atendimentos são realizados pelo médico, objetivando sensibilizar a comunidade da Universidade Federal Rural da Amazônia acerca dos agravos à saúde e incentivando o servidor a buscar uma melhor qualidade de vida, tanto em sua vida profissional quanto pessoal.

As principais atividades realizadas pelo departamento de serviço médico são:

- Realiza Perícia Oficial Singular em Saúde;
- Licença para tratamento da própria saúde do servidor;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- Licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- Exame para investidura em cargo público;
- Avaliação da idade mental de dependente para concessão de auxílio pré-escola;
- Avaliação da capacidade laborativa por recomendação superior;

- Elaborar perfil epidemiológico;
- Realizar os exames médicos periódicos;
- Realizar encaminhamento para Junta Oficial em Saúde;
- Realizar ações de promoção e prevenção à saúde;
- Homologar atestado para prova de segunda chamada;
- Homologar atestado para prova do ENADE;
- Homologar licença à gestante;
- Inspeção médica para ingresso em todas pós-graduações da UFRA.

O serviço médico é responsável pelos projetos relacionados à saúde do servidor, prevenção de doenças e promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores. Sua equipe é formada por: assistente em administração, psiquiatra, médico e secretária.

- **Serviço Odontológico**

O serviço odontológico tem como atribuições, realizar atividades de promoção à saúde, prevenção de doenças bucais e tratamentos odontológicos básicos dos servidores docentes e técnicos-administrativos da UFRA. Além disso, exerce uma série de atividades relacionadas à saúde bucal dos servidores, tais como:

- Executa consulta, diagnóstico e tratamento odontológico de clínica geral para servidores;
- Perícia oficial em saúde para servidores;
- Realiza encaminhamento para especialistas;

- **Divisão de Segurança do Trabalho**

É responsável pela realização da avaliação dos locais de trabalho com foco na identificação e controle técnico dos riscos; coordenação e elaboração do laudo de avaliação ambiental da UFRA; emissão de parecer técnico visando à concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação de raios x, respeitando a legislação vigente; Realização de avaliação periódica do estado de saúde dos servidores junto com o Serviço Médico, levando em conta os riscos ambientais e as atribuições desenvolvidas conforme protocolos legais vigentes.

Além das atividades acima citadas, podem ainda ser destacadas:

- Avaliação dos locais de trabalho com vistas à identificação e controle técnico dos riscos; incluindo a verificação dos ambientes, postos e processos de trabalho, assim como atribuições do cargo ou função;
- Coordenação e elaboração do laudo de avaliação ambiental da UFRA;
- Realização de parecer técnico visando à concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação de raios x, respeitadas a legislação vigente;
- Realização de avaliação periódica do estado de saúde dos servidores junto com o Serviço Médico, levando em conta os riscos ambientais e as atribuições desenvolvidas, conforme protocolos legais vigentes;
- Elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho – LTCAT e outros programas relacionados à segurança do trabalho;
- Elaboração de campanhas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho;



- Orientação sobre o uso do Equipamento de proteção individual e coletivo;
- Avaliação dos Comunicados de Acidente de Trabalho;
- Detecção e encaminhamento à perícia médica um acidente em serviço;
- Atuação como intermediário entre chefias e servidores na melhoria das condições de trabalho;
- Realização de análise de postos de trabalho em parceria com a equipe multiprofissional, sugerindo alterações, quando necessárias;
- Planejamento e coordenação das ações da CISSP (Comissão Interna de Saúde do Servidor Público).

Possui diversos programas visando às melhorias na saúde e segurança do servidor, dentre eles destacam-se:

- Promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida dos servidores da UFRA e a prevenção de acidentes e de danos à saúde, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;
- Elaboração de Laudo Técnico Ambiental visando à caracterização e justificativa para concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação de raios x, respeitando a legislação vigente;
- Prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

O Serviço de Segurança do trabalho é formado por uma equipe de engenheiros de Segurança do Trabalho, técnico de segurança do trabalho e estagiária de Segurança do Trabalho.

Como síntese do que foi apresentado nesse capítulo, pode-se dizer que dentre todas as instituições de ensino estudadas, somente duas universidades (UFSC e UFRA) não mencionam atividades de atendimento médico ao público. Atividade que incorre em um desgaste para o setor de atenção à saúde do trabalhador, pois, muitas vezes, os atendimentos são feitos em casos comuns que poderiam ser encaminhados para atendimento clínico geral em hospitais.

Com os dados levantados não foi possível identificar se todas as legislações foram cumpridas em sua totalidade, devido à escassez de informação. Algumas ações descritas até podem reduzir o número de acidentes, mas infelizmente não foi possível obter nenhum dado estatístico que corrobore a eficácia ou não das ações implementadas.

### **3 ATENÇÃO À SAÚDE DOS TRABALHADORES NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

Este capítulo tem como objetivo fazer um levantamento das atividades do DESSAUDE, detalhando-se todas as informações relevantes para o monitoramento e prevenção da saúde e segurança dos trabalhadores da instituição estudada.

O levantamento que será apresentado a seguir, baseou-se principalmente no organograma das instituições, tipo de serviços oferecido, assim como descrição do corpo técnico. Com essa análise, foi possível constatar que a UERJ, como as outras instituições mencionadas no capítulo anterior, utilizam a mesma tipologia de serviço, ou seja, as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

#### **3.1 Histórico**

No ano de 1968 foi criado o Serviço de Assistência Médica ao Servidor (SAMS) ligado aos Serviços Técnicos e Médicos Gerais do HUPE. Este serviço funcionou até 1975, prestando assistência médica a todos os servidores da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). O Serviço atenderia também aos dependentes dos servidores, mas não chegou a iniciar esse atendimento.

A fim de atender às questões relacionadas à saúde e segurança na Universidade, em 1983 foi apresentado um projeto em conjunto com o ambulatório de medicina integral do Hospital Universitário Pedro Ernesto - HUPE, para criar um ambulatório que atendesse aos servidores que estavam lotados no *campus* Maracanã, esse atendimento seria junto ao serviço de saúde ocupacional do *campus*, entretanto, esse projeto não foi consolidado.

Finalmente, através do ambulatório de medicina integral, foi consolidada a assistência médica dos servidores da UERJ, ficando, porém, ainda sob a responsabilidade do Serviço Ocupacional a assistência médica dos servidores lotados no HUPE.

A gestão do serviço ocupacional da época, considerava que a área de assistência médica, sob a responsabilidade do serviço de saúde ocupacional e a vinculação deste serviço ao HUPE, tendo seu funcionamento exclusivamente no hospital, dificultava o desenvolvimento das ações de saúde do trabalhador no âmbito da UERJ.

Um marco importante na formação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da Universidade, foi em 1985, quando houve uma inspeção do Ministério do Trabalho na UERJ, através da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) do Rio de Janeiro, e através da notificação nº. 015/014/85, de 24/05/1985. Processo DRT-RJ nº. 22383/82, determinou a implantação de um serviço de Segurança e Medicina do trabalho a fim de atender à Lei 6514/77, disposto na Norma Regulamentadora - NR 4, da portaria MTb 3214/78. Após essa notificação, o então SAMS foi transformado em Serviço de Saúde Ocupacional, que passou a acumular as atividades de assistência médica e de prevenção da saúde do servidor, ou seja, de medicina do trabalho.

Neste mesmo ano foi criada uma comissão com representantes do Serviço da saúde ocupacional para elaborar um projeto de criação de uma Divisão de Saúde Ocupacional na UERJ. A comissão apresentou proposta para criar a Divisão diretamente ligada à Administração Central, com um serviço de medicina do trabalho e um serviço de engenharia de segurança do trabalho situado no *campus* Maracanã e com a sede principal mantida no HUPE, já que era a unidade da UERJ com mais de 50% dos servidores. Este projeto não foi efetivado, mantendo todas as atividades no HUPE

Em abril de 1986, a UERJ passou por nova Inspeção da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) do Rio de Janeiro, na qual foi constatado que ainda não havia sido implantado o serviço especializado de segurança do trabalho e medicina do trabalho, com a configuração estabelecida pela NR 4 da portaria MTb 3214/78. No termo de notificação foi orientado também o atendimento aos requisitos das Normas Regulamentadoras: Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - NR7 e proteção contra incêndios - NR23.

Em 1986 foi criada a Divisão de Saúde Ocupacional (DSO) através do Ato Executivo de Decisão Administrativa (AEDA-1465/REITORIA/1986) subordinada à Direção do HUPE. Mesmo após sua criação, a assistência médica dos servidores do HUPE permaneceu vinculada à divisão e, ainda, não havia sido estruturado um setor para atendimento no *campus* Maracanã.

Após implantação da DSO foi estabelecida uma série de normas e rotinas, bem como a criação de comissões técnicas específicas. Nesta mesma época foi disponibilizado um espaço, junto à Superintendência do *Campus* (SUCAM) para instalação DSO no *campus* da UERJ. Dois anos depois (1988) foi criado o Serviço de Psicologia do trabalho e do Serviço Social do trabalho.

Em 1992 foi criado o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DESSAUDE), e sua criação foi estabelecida no AEDA-001/REITORIA/1992. Ao longo dos anos, o departamento passou por algumas reestruturações, a fim de adequá-lo às novas demandas (AEDAS-018/REITORIA/1997 e AEDAS-006/REITORIA/2007).

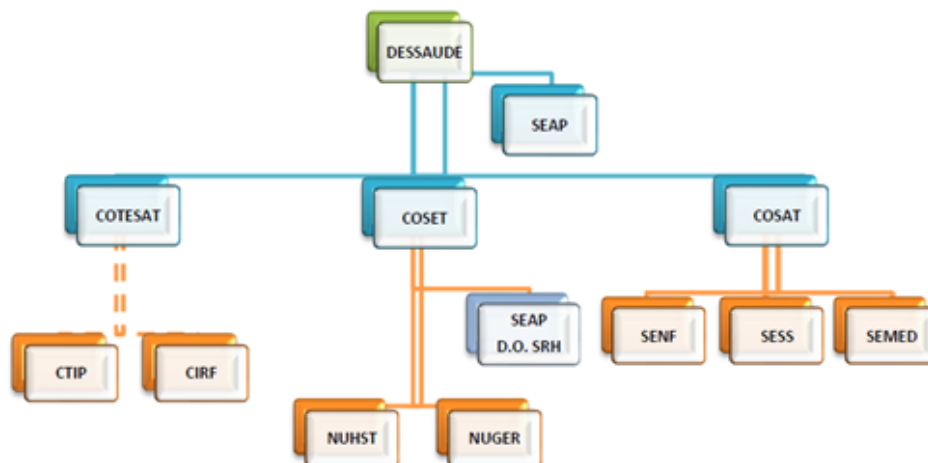
Em 2019, o DESSAUDE passou por uma nova reestruturação, de acordo com AEDA-025/REITORIA/2019, em que foram contempladas novas nomenclaturas e divisões do departamento.

Em 1997 até início do ano 2000 foram feitos concursos para suprir a parte de segurança do trabalho com formação em técnico de segurança, médico do trabalho, sendo que até o ano de 2019 nunca havia sido feito um concurso para engenheiro de segurança do trabalho.

Atualmente, o DESSAUDE é o órgão responsável pela execução das ações relacionadas à saúde do trabalhador, no qual há intensa atuação interdisciplinar e multiprofissional internamente, buscando realizar as atividades que visam à prevenção e à promoção da segurança e saúde dos trabalhadores da UERJ.

### 3.1.1 Organograma e atribuições

Figura 17 Organograma hierárquico do DESSAUDE



Fonte: Relatório de atividades da UERJ, 2019

### 3.1.2 Principais atividades desenvolvidas pelo DESSAUDE:

- Emite diretrizes e promove ações relativas à saúde e segurança do trabalhador da UERJ, com base na legislação vigente;
- Promove estudos com vistas à elaboração de normas que orientem as rotinas laborais visando à segurança e preservação da saúde do servidor na sua interação com a organização e as condições do processo de trabalho;
- Institui comissões técnicas multiprofissionais, com atribuições específicas e definidas, para atuar nas necessidades de adequação dos processos de trabalho, ambientes laborais e de implementação de medidas de prevenção aos riscos ocupacionais;
- Adota medidas que contribuam para disseminar informações, que levem ao servidor o conhecimento dos riscos ocupacionais, a que ele possa estar exposto, de forma a sensibilizá-lo para a prevenção;

- Promove a organização técnica dos serviços especializados voltados para o levantamento das atividades, e condições insalubres e perigosas nos ambientes de trabalho, com o objetivo do cumprimento da legislação vigente;
- Adota políticas de prevenção às doenças e acidentes relacionados com o trabalho, assim como executa programas sistemáticos de avaliação ambiental, e de saúde ocupacional para atender ao servidor;
- Promove a realização de programas especiais, eventos e atividades relativas às questões de segurança e saúde do trabalhador, e ainda, oportuniza a integração entre os componentes organizacionais da UERJ que guardem relação com o tema;
- Oferece para as áreas afins, de unidades internas e externas, campo de estágio e treinamento em nível de graduação e pós-graduação;
- Mantém intercâmbio com instituições públicas e privadas voltadas para a atenção à segurança e saúde do trabalhador;
- Fomenta o desenvolvimento das atividades profissionais no setor e integrando-as nas mesmas diretrizes administrativas, técnicas e normativas da Universidade.

### **3.2 Divisões do DESSAUDE e as atividades desenvolvidas:**

#### **3.2.1 Seção de Apoio Administrativo (SEAP)**

Recebe, controla, distribui, arquivar a documentação do Departamento e atende ao público interno e externo, orientando e encaminhando nas questões competentes.

#### **3.2.2 Coordenadoria Técnica de Saúde do Trabalhador (COTESAT)**

Desenvolve ações integradas entre os núcleos do Departamento e promove a interdisciplinaridade, elabora políticas de atenção à segurança e à saúde do servidor da UERJ, de acordo com as diretrizes da administração superior e contribui para estudos epidemiológicos, de biossegurança, ergonômicas e do meio ambiente, que exijam avaliação integrada dos componentes do Departamento.

### 3.2.2.1 Subdivisões do COTESAT

- **Comissão Técnica de Insalubridade e Periculosidade - CTIP**

Avalia as condições de trabalho visando à caracterização e à classificação da insalubridade e da periculosidade.

- **Comissão Interdisciplinar de Readaptação Funcional - CIRF**

Readaptação Funcional e Relotação, necessárias quando o funcionário sofre restrição física ou mental, tornando imprescindível uma mudança na atividade exercida (cargo), ou de local de trabalho (lotação), para haver um redirecionamento na adequação às limitações ocorridas, devidamente avaliadas por perícia da Junta Médica designada.

### 3.2.3 Coordenadoria de Segurança no Trabalho (COSET)

Orienta quanto ao cumprimento das exigências legais relacionadas à higiene, segurança e saúde no trabalho, com intuito de garantir condições dignas de trabalho e a preservação do patrimônio da universidade.

#### **As atividades desenvolvidas pela COSET:**

Elas são prioritariamente desenvolvidas em campo, e posteriormente, são elaborados relatórios técnicos, conforme citados abaixo:

- Inspeções de segurança;



- Avaliações ambientais periódicas;
- Atendimento às ocorrências envolvendo situações inerentes às condições de trabalho;
- Palestras;
- Treinamentos e cursos específicos para qualificação de pessoal do quadro efetivo, contratados e das empresas prestadoras de serviço;
- Parceria com os serviços de segurança das empresas terceirizadas;
- Participação em grupos de trabalho;
- Inspeção dos equipamentos de prevenção e combate a incêndio e pânico existentes nas unidades da UERJ, abrangendo as atividades de encaminhamento dos extintores para recarga e teste hidrostático;
- Inspeção dos abrigos de hidrantes (mangueira, esguicho, chave e conexões);
- Teste nas redes de incêndio do Núcleo Perinatal e no CAp (hidrantes);
- Elaboração de mapa de risco;
- Treinamento de Combate a Incêndios (Agentes de Segurança UERJ);
- Solicitação para aquisição e substituição e registro em banco de dados;
- Acompanhamento dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, através de registro investigação de casos específicos;
- Indicação de equipamento de proteção individual e coletiva.

### 3.2.3.1 Subdivisões do COSET

#### **Núcleo de Higiene e Segurança no Trabalho - NUSHT:**

- Execução das atividades relacionadas à segurança e higiene do trabalho, utilizando métodos e técnicas científicas, observando dispositivos legais e normas institucionais com o objetivo de eliminar, controle ou redução dos riscos de acidentes e doenças profissionais e do trabalho;
- Realização das inspeções periódicas e emitir relatórios técnicos com base nos fatores de riscos observados nos ambientes, métodos e processos de trabalho, propondo medidas para a eliminação, controle, ou redução dos riscos;
- Elaboração dos programas de prevenção de riscos ambientais, alinhados com os demais programas do DESSAUDE, considerando a participação dos servidores e propondo soluções técnicas que minimizem ou eliminem os riscos identificados, acompanhando e avaliando os seus resultados;
- Análise dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais junto às demais unidades do DESSAUDE, determinando os fatores condicionantes, suas causas e medidas corretivas e preventivas;
- Levantamento e estudo dos dados estatísticos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, visando propor ações preventivas, que permitam a proteção do trabalhador;
- Contribuição com os setores e áreas competentes, sobre as normas de segurança referentes aos projetos de construção, ampliação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança, higiene do trabalho e ergonomia;

- Participação de debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões e treinamentos promovidos pelo DESSAUDE, com objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, administrativos e preventivistas, visando promover a prevenção de riscos e promoção à saúde dos servidores;

#### **Núcleo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - NUGER**

- Avaliação das condições de escape nos setores da universidade, com a emissão de relatório técnico, para subsidiar o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para os servidores;
- Inspeção e avaliação dentro da sua competência, equipamentos, instalações e sinalizações relacionadas à prevenção e combate a incêndios, emitindo relatórios técnicos com recomendações de substituição, manutenção e aquisição;
- Auxilia nas atividades de gestão ambiental, que são realizadas por setores específicos da universidade, quanto às medidas de segurança do trabalho necessárias;
- Acompanhamento das atividades desenvolvidas por empresas contratadas com atendimento a legislação de segurança e saúde no trabalho, e fornecer orientações adicionais a serem atendidas;
- Solicitação e análise da documentação de segurança apresentada pelas empresas contratadas para prestação de serviços à universidade;

#### **3.2.4 Coordenadoria de Saúde no Trabalho (COSAT)**

Realiza as ações necessárias para garantir a segurança e a saúde ocupacional dos servidores como: realização dos devidos exames admissionais,

periódicos e periciais; realização de atendimento ao acidente e doença do trabalho e auxílio aos portadores de necessidades especiais, entre outras competências.

Coordena e implementa as ações para identificar agravos existentes à saúde do servidor, visando aos possíveis fatores condicionantes com a situação laboral, emitindo laudos e pareceres médico, social e de enfermagem.

#### **As atividades desenvolvidas pelo COSAT:**

- Planeja e acompanha a realização dos exames médicos ocupacionais previstos na legislação e outras ações preventivas, tais como: campanhas de vacinação; *diabetes mellitus*; hipertensão arterial; acolhimento ao tabagista; tratamento do alcoolismo; tuberculose nosocomial; entre outros;
- Orienta e coordena as ações relacionadas às perícias médicas para a avaliação de licença com afastamento integral do servidor, para tratamento de acometimentos, e também, com a finalidade do acompanhamento de familiar doente;
- Analisa e encaminha as avaliações de concessão dos benefícios para o servidor, tais como: redução de carga horária; auxílio ao dependente portador de necessidades especiais; movimentação funcional e outros fundamentados nas questões de saúde; de acordo com a legislação vigente e atos normativos da Universidade;
- Coordena as ações relacionadas ao atendimento e registros dos casos de: acidentes e doenças do trabalho incluindo os procedimentos de análise e investigação; o encaminhamento para tratamento especializado; o acompanhamento da recuperação da saúde e capacidade laborativa; e a realização do atendimento emergencial;
- Contribui com os programas de preceptoria com projetos e ações voltados a sua supervisão e implementação;

- Planeja e coordena campanhas e treinamentos visando à promoção da saúde e a prevenção do adoecimento do trabalhador da Universidade;
- Contribui com a Comissão Interdisciplinar de Readaptação Funcional - CIRF no estudo das condições de saúde frente aos tipos de atividades, ambientes de trabalho e riscos ocupacionais, visando à realocação dos trabalhadores;

#### 3.2.4.1 Subdivisões do COSAT

- **Seção de Medicina (SEMED)**

Atende ao servidor e avalia os agravos na sua saúde, identificando os possíveis fatores condicionantes que estão relacionados com a sua situação laboral;

Emita o laudo médico em caso de afastamento por licença para tratamento da saúde;

Registra os casos de acidentes e doenças do trabalho e avalia as suas causas, para propor medidas preventivas e corretivas, em ação conjunta no Departamento;

Orienta os casos de movimentação funcional em conjunto com o Serviço Social, ou readaptação em conjunto com a CIRF, de acordo com os fatores relacionados à saúde ocupacional, encaminhando-o para SPMSO os casos de readaptação procedendo o devido acompanhamento;

Emita parecer técnico em casos de redução de carga horária, ou concessão de benefício pela responsabilidade de dependente portador de necessidades especiais;

Realiza os exames de saúde ocupacional estabelecidos no PCMSO e de acordo com a legislação vigente, assim como o atendimento médico emergencial;

Atende, orienta e encaminha o servidor para a investigação e tratamento especializado, quando couber, e acompanhar a recuperação da saúde e capacidade laborativa;

Avalia a condição de saúde do trabalhador e sua capacidade para o trabalho na concessão de licença para tratamento de saúde, e ainda na concessão de licença para o acompanhamento de familiar doente;

Encaminha as avaliações para a concessão de benefícios e de afastamentos do servidor, de acordo com o estabelecido na legislação vigente e nos atos normativos da Universidade, com o efetivo acompanhamento do DESSAUDE;

Realiza perícia nos casos de servidor sob processo administrativo; fornecimento de licença para adoção conforme legislação vigente, e emitir laudo para aposentadoria por invalidez;

Elabora as estatísticas na Universidade dos atendimentos das doenças incidentes na população de servidores e o perfil de morbidade;

Efetua exame pericial para estabelecimento de nexos técnico, ou causal de doenças e agravos relacionados ao trabalho;

Elabora e coordena programa de preceptoria, e realizar campanhas e treinamentos na área de saúde do trabalhador, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção de adoecimento na UERJ.

- **Seção de Serviço Social (SESS)**

Atende às orientações emanadas pela coordenadoria a qual está vinculada;

Elabora, executa e avalia programas e projetos no âmbito de atuação do Serviço Social;

Atende ao trabalhador da UERJ em demanda espontânea, ou por meio de encaminhamento institucional nas situações relacionadas às suas condições de vida, saúde e trabalho;

Realiza orientação social ao trabalhador e encaminha as providências no sentido de identificar recursos intra e extrainstitucionais, fazendo uso dos mesmos, no atendimento e na defesa de seus direitos;

Promove o atendimento ao trabalhador nas questões referentes às manifestações de insatisfação e adoecimento, desencadeadas pelo processo de organização do trabalho avaliando as possibilidades para suspensão das mesmas;

Realiza ações que fomentem o processo socioeducativo sobre as relações entre condições de vida, saúde e trabalho, fundamentados na participação ativa dos trabalhadores;

Subsidia a Seção de Medicina com a emissão de parecer técnico, baseado na legislação vigente, em casos de concessão de redução de carga horária, para o trabalhador responsável legal por pessoa portadora de necessidades especiais, que exijam atenção permanente;

Subsidia a Seção de Medicina com a emissão de parecer técnico, baseado em legislação vigente em casos de concessão de afastamento integral do trabalhador para acompanhamento de familiar doente;

Acompanha os trabalhadores vítimas de acidente, ou portadores de doença do trabalho, visando a sua reinserção laboral na perspectiva da promoção da saúde do trabalhador;

Realiza em conjunto com a equipe multidisciplinar, o desenvolvimento dos exames de saúde ocupacional e projetos afins, objetivando a promoção e prevenção da saúde do trabalhador;

Participa e acompanha as organizações sociais em matéria relacionada à Política Pública de Saúde adquirindo conhecimento e promovendo a atualização das ações no âmbito da assistência social.

- **Seção de Enfermagem do Trabalho - SENF:**

Atende às orientações emanadas pela coordenadoria a qual está vinculada; planeja, desenvolve e avalia programas específicos de atenção à saúde do trabalhador, individual e coletivamente, visando à prevenção, proteção, recuperação e promoção da saúde do servidor em seu aspecto integral;

Realiza procedimentos, na sua especialidade, em casos de acidentes e doenças de trabalho, avaliando fatores condicionantes e suas consequências, para propor medidas preventivas e corretivas, em ação conjunta do DESSAUDE;

Analisa e registra os casos de acidentes de trabalho com material biológico, orientando e encaminhando para tratamento, de acordo com as normas específicas determinadas pelos órgãos competentes, a fim de promover as ações de prevenção;

Realiza os procedimentos de enfermagem na consulta ambulatorial, no pronto atendimento e nas situações de urgência e colaborando na remoção, quando necessário;

Atende e orienta o trabalhador nas consultas de enfermagem, identificando os fatores de aspectos clínico e ocupacional para realização de respectivos encaminhamentos, além de identificar a possível relação com a saúde ocupacional, visando à participação conjunta das medidas necessárias;

Contribui para a especificação dos equipamentos de proteção individual e coletiva, orientando para o seu uso adequado;

Contribui no âmbito da sua especialidade, para o controle da utilização e descarte de substâncias e produtos nocivos à saúde e ao meio ambiente;



Planeja e executa programas de imunização, por meio de vacinação sistemática, com o objetivo de prevenir doenças específicas, para atender à comunidade da UERJ;

Ministra palestras para a prevenção e promoção da saúde do trabalhador, bem como participa de Programas no âmbito da sua especialidade;

Realiza com base no preconizado pelo Ministério da Saúde, campanhas periódicas considerando os riscos ocupacionais; a necessidade de ampliação da cobertura vacinal e a ocorrência de surtos epidêmicos;

Atua como campo de estágio para os profissionais de enfermagem de nível médio, graduação e pós-graduação, promovendo, ainda, visitas técnicas na área de Enfermagem do Trabalho;

Realiza preceptoria dos Residentes de Enfermagem do Trabalho conforme estabelecido no Programa de Residência;

Elabora relatórios e emite laudos e pareceres técnicos acerca das condições do trabalho relacionadas à saúde dos servidores da UERJ;

Realiza em conjunto com a equipe multidisciplinar a avaliação das condições de ambiente, organização e processo de trabalho nas edificações da UERJ;

Gerencia a equipe de enfermagem, promovendo sua supervisão e treinamento, bem como elabora a escala de pessoal, e controla o material necessário para o trabalho;

Participa em comissões e grupos de trabalho da UERJ com o objetivo de estudar questões relativas à saúde do trabalhador propondo medidas de proteção.

### 3.3 Corpo Técnico formado pelo DESSAUDE para atendimento das demandas

O DESSAUDE é formado por profissionais multidisciplinares conforme descrito abaixo:

Assistente administrativo, Assistente social, Enfermeiros, Enfermeiros do trabalho, Médicos, Médicos do trabalho, Técnicos em enfermagem, Psicólogos e Técnicos de segurança do trabalho.

### **3.4 Síntese do capítulo**

Como síntese do que foi apresentado nesse capítulo, pode-se dizer que, embora o DESSAUDE tenha seu corpo técnico acima do estabelecido na NR4, algumas atividades e relatórios não são executadas em sua totalidade, como exames periódicos, PPRA, medições ambientais de todos os setores, manual de primeiros socorros, simulado de evacuação contra incêndio, manual de ergonomia, mapa de risco em todos os setores considerados com potencial de risco; e o número de técnicos é insuficiente para as demandas diárias do setor de segurança.

Essas ausências são causadas pelo número insuficiente de profissionais, pela falta de uma cultura organizacional de segurança e saúde da corporação, falta de verba para investimentos necessários para atender a todas as demandas, mas pelo que foi observado pelos profissionais, existe uma busca contínua pela melhoria apesar de todas as dificuldades mencionadas e que diversas iniciativas estão sendo feitas para melhorar a qualidade de vida de seus trabalhadores.

Embora diversas atividades não são feitas em sua totalidade, todas as executadas atualmente cumprem os requisitos preestabelecidos pelas normas regulamentadoras do ministério do trabalho e previdência social.

No capítulo 4 será feita uma abordagem mais detalhada de todas as atividades existentes na instituição estudada e suas deficiências.

#### **4 DISCUSSÃO SOBRE OS SERVIÇOS DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS**

Este capítulo fará uma abordagem comparativa das oito instituições públicas de ensino distribuídas por diversas regiões do Brasil. Não foi possível incluir as instituições da Região do Nordeste por não haver dados relevantes para esse trabalho, através de pesquisas bibliográficas.

Com base nos temas discutidos nos capítulos 2 e 3, foi elaborada uma matriz com resumo das atividades e informações das instituições, conforme mostrado nas Figuras de 18a até 18h no apêndice, cujo objetivo principal é servir de subsídio teórico/técnico para uma discussão em torno das principais semelhanças e diferenças de cada serviço levantado nas instituições pesquisadas.

Após este comparativo, conforme mostrado nas Tabelas 2a e 2b, será avaliado o serviço de atenção à saúde do trabalhador da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ com relação às demais instituições, a fim de identificar possíveis áreas de melhorias e com isso propor algumas mudanças nas mesmas.

Tabela 2 Comparativo das instituições com apresentação da Matriz

NR	Atividades desenvolvidas	Instituição							
		UFMG	UFRJ	FIOCRUZ	UERJ	UNICAMP	UNB	UFSC	UFRA
NR 5	Mapa de Risco	v	v	x	x	v	x	x	v
NR 5	Manual de EPIs incluindo cuidados com COVID, ficha de EPIs	v	x	v	v	v	v	x	v
NR 7	Exames Periódicos	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 7	Exame Admissional	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 7	Exame médico de mudança de posto de trabalho	x	x	x	x	v	x	x	x
-	Pronto atendimento	v	v	v	v	v	v	x	x
NR 7	Prevenção de riscos e doenças ocupacionais	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 7	Perícias médicas e odontológicas	v	v	v	x	v	v	v	v
NR 7	Manual de primeiros socorros	v	x	v	x	v	v	x	x
NRs 7 e 9	Perfil profissiográfico previdenciário (PPP)	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 7	Análise, registro e caracterização dos processos de comunicação de acidentes em serviço (CAS)/CAT	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 9	Elaboração da PPRA (Programa de Prevenção de Risco Ambiental)	v	v	v	v	v	x	v	v
NR 9	Medições e avaliações dos ambientes de trabalho	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 9	Prevenção de riscos e doenças ocupacionais	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 9	Contribuição para estudos de biossegurança e meio ambiente	x	x	v	v	x	v	x	x
NR 15	Elaboração de laudo técnico de condições ambientais do trabalho (LTCAT)	v	v	v	v	v	v	v	v
NR 15 e 16	Realização de inspeções e elaboração de laudos de insalubridade/periculosidade/gratificação por trabalho com raio x	v	v	v	v	v	v	v	v

Fonte: Elaboração própria, 2021

Tabela 3 Comparativo das instituições com apresentação da Matriz

NRs	Atividades desenvolvidas	Instituição							
		UFMG	UFRJ	FIOCRUZ	UERJ	UNICAMP	UNB	UFSC	UFRA
NR 16	Procedimentos técnicos de segurança na operação de utilização de materiais perigosos	X	X	X	X	V	X	X	X
NR 17	Avaliações ergonômicas	V	V	V	V	V	X	X	V
NR 17	Ergonomia sobre trabalho remoto/manual de ergonomia	V	X	V	X	V	X	X	X
NR 17	Avaliação de conforto visual e de ambiente sonoro	X	V	V	V	V	X	V	V
NR 18	Fiscalização de obras e serviços de terceirizadas	X	X	X	V	V	V	X	X
NR 23	Elaboração de plano de contingência/emergência contra incêndio	V	V	V	V	V	V	V	X
NR 32	Atenção à saúde mental dos servidores	V	V	V	V	V	V	V	V
NR 32	Imunizações	X	V	V	X	X	X	X	X
-	Composição na comissão pela avaliação de candidatos com deficiência	V	X	X	X	X	V	X	X
-	Elaboração de pareceres periciais	V	V	X	X	X	V	V	V
-	Readaptação funcional e relotação	X	V	V	V	V	X	X	X
-	Contribuição/elaboração para estudos epidemiológicos	X	V	V	V	X	X	X	V
-	Avaliações nutricionais/ Programa nutricional	X	V	V	X	X	X	X	X
-	Ações de preparo na transição para a aposentadoria	X	X	V	X	V	X	X	X
-	Programa de acolhimento e reinserção no trabalho – PART	X	V	V	X	V	X	X	X
-	Programa de assistência à dependência química do servidor	X	V	X	X	V	X	V	X

Fonte: Elaboração própria, 2021.

Legenda: Atividades desenvolvidas (V) e não desenvolvidas (X) pelas instituições de acordo com as normas regulamentadoras

#### **4.1 Levantamento das atividades das instituições de acordo com tipologia de serviço**

De acordo com as informações levantadas e organizadas na forma de matriz, foi observado que as oito instituições pesquisadas seguem a mesma tipologia de serviço, tendo apenas algumas diferenças entre elas relacionadas ao corpo técnico como: profissionais de nutrição, assistência social, radiologia, fisioterapia, terapia ocupacional, fonoaudiologia, psiquiatria, educação física, odontologia e outras, somente profissionais que compõem a Norma Regulamentadora – NR 4 do Ministério de Trabalho e Previdência.

Outro ponto importante observado durante a execução da matriz foi a presença de diversas NRs dentro das atividades desenvolvidas pelas instituições, conforme será demonstrado a seguir: 5, 7, 9, 15, 16, 17, 23, 32, sendo que algumas atividades não estão mencionadas em nenhuma NRs, mas que são de grande valia para segurança e saúde do trabalhador, pois contribuem consideravelmente para o monitoramento do bem-estar e físico dos trabalhadores.

Dentre as atividades desenvolvidas nas instituições analisadas, algumas possuem caráter bastante inovador destacando-se: avaliação e programa nutricional, ações no preparo para transição a aposentadoria, programa de assistência à dependência química do servidor. São ações que não possuem obrigatoriedade, mas que possuem um impacto significativo na vida dos funcionários.

De acordo com a matriz, a Fiocruz se destaca como a instituição com maior gama de serviços oferecidos dentre todas as instituições. Esta diferenciação comparada com as demais instituições pode ser devido a mesma além de ser a única que não se enquadra como a Universidade, e sim como uma Fundação na qual é pautada por possuir maior investimentos em tecnologia e estudos em prol da saúde do ser humano, e além disso maior integração entre os setores para o desenvolvimento de melhores práticas, diferentemente das demais instituições

## 4.2 Instituições de ensino e as atividades diferenciadas desenvolvidas no setor de segurança e saúde do trabalhador:

### 4.2.1 Universidade Federal de Minas Gerais

A UFMG busca melhoria contínua e ampliação relacionada à potencialidade da saúde coletiva e individual.

Outra atividade de grande importância são as ações preventivas contra agravos para servidores em processo de adoecimento/fragilidade já adquiridos.

O setor de segurança e saúde age como facilitador para a comunicação e a articulação de ações em saúde do trabalhador.

Realização de visitas técnicas, medições e avaliações dos ambientes de trabalho;

Acompanhamento (como Assistente Técnico e a pedido da Procuradoria Jurídica da UFMG) diligências periciais, na formulação de quesitos técnicos e elaboração de pareceres periciais;

Representação da DVST no Grupo de Reinserção Profissional (que passou a se chamar Grupo Multiprofissional de Apoio à Perícia em 2017), incluindo visitas técnicas demandadas;

Uma das atividades de grande importância é a comissão responsável pela avaliação dos candidatos com deficiência na UFMG que tem como facilitador de acesso às dependências na Universidade;

Participação da regulamentação e implantação do Fluxo de Acidente na UFMG;

### 4.2.2 Universidade Federal do Rio de Janeiro

A UFRJ desenvolve projetos e materiais de apoio, assim como logística para educação e promoção da saúde dos trabalhadores com intuito de fomentar maior conhecimento a todos.

Apoio à divisão de educação e promoção à saúde do trabalhador para proposição e execução de projetos nesta área.

Possui uma seção de reabilitação em saúde do trabalhador, centro de vacinação de adultos e um grupo de estudo epidemiológico em saúde do trabalhador, setor de telemedicina e telessaúde, tendo todas essas iniciativas como importante aliado na melhoria contínua da saúde e segurança do trabalhador

#### 4.2.3 Fundação Osvaldo Cruz

Promove ações individuais e coletivas de Nutrição e Educação Física gerando o programa de circuito saudável que tem como intuito proporcionar aos seus colaboradores informações e incentivo para adotar um estilo de vida mais saudável para eles e seus familiares.

Outro serviço considerado de grande importância dentro da Fiocruz é o programa desenvolvido para melhorar a transição ou preparação dos funcionários para a aposentadoria, além de estimular o debate sobre a relação entre aposentadoria, trabalho e saúde.

A aposentadoria, em muitos casos, é um dos grandes fatores de adoecimento do indivíduo, após anos de vida laboral, o mesmo se encontra de uma hora para outra tendo que se desvencilhar de toda uma história profissional e encerrar a sua carreira, e muitas vezes sem nenhum planejamento de vida.

Elabora campanhas de conscientização sobre as doenças sexualmente transmissíveis, tendo como grande benefício fornecer instruções necessárias para que cada indivíduo conheça e possa evitar o risco de contaminação por falta de informações.



#### 4.2.4 Universidade do Estado do Rio de Janeiro

A UERJ elabora políticas de atenção à segurança e à saúde do servidor levando em consideração as diretrizes da administração superior e contribui para estudos epidemiológicos, de biossegurança, ergonômicas e do meio ambiente, que exijam avaliação integrada dos componentes do Departamento.

Possui também parceria com os serviços de segurança das empresas terceirizadas a fim de propor melhorias condições de segurança a todos os trabalhadores.

A fim de reduzir acidentes é feito um levantamento e um estudo dos dados estatísticos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, visando propor ações preventivas, que permitam a proteção do trabalhador.

Para a melhoria contínua é feita uma contribuição com os setores e áreas competentes, sobre as normas de segurança referentes aos projetos de construção, ampliação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança, higiene do trabalho e ergonomia.

Coordena e implementa as ações para identificar agravos existentes à saúde do servidor, visando aos possíveis fatores condicionantes com a situação laboral, emitindo laudos e pareceres médico, social e de enfermagem.

Planeja e acompanha a realização dos exames médicos ocupacionais previstos na legislação e outras ações preventivas, tais como: campanhas de vacinação; *diabetes mellitus*; hipertensão arterial; acolhimento ao tabagista; tratamento do alcoolismo; tuberculose nosocomial; entre outros.

Elabora as estatísticas na Universidade dos atendimentos das doenças incidentes na população de servidores e o perfil de morbidade.

Coordena programa de preceptoria, e realizar campanhas e treinamentos na área de saúde do trabalhador, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção de adoecimento na UERJ.

Acompanha os trabalhadores vítimas de acidente, ou portadores de doença do trabalho, visando a sua reinserção laboral na perspectiva da promoção da saúde do trabalhador.

Realiza procedimentos, na sua especialidade, em casos de acidentes e doenças de trabalho, avaliando fatores condicionantes e suas consequências, para propor medidas preventivas e corretivas, numa ação conjunta do DESSAUDE.

#### 4.2.5 Universidade Estadual de Campinas

A Unicamp possui um Departamento de Perícias Médicas do Estado – DPME que tem o objetivo de oferecer condições para a recuperação e reabilitação do exercício das atividades profissionais aos servidores que sofreram modificações em suas condições de saúde que alterem sua capacidade de trabalho.

Outros serviços que a Unicamp executa são os procedimentos técnicos de segurança nas operações com materiais contendo asbesto/amianto, procedimentos no uso de cilindros contendo gases pressurizados e procedimentos para aquisição/doação, instalação, operação e inspeção de caldeiras e vasos de pressão considerados como de grande valia para as atividades de segurança do trabalhador, pois têm como intuito eliminar e/ou reduzir riscos de acidentes durante a manipulação destes materiais.

A fim de reduzir as situações em que seus colaboradores percam seus empregos e prejudiquem a si mesmo e aos seus familiares, a Unicamp possui um programa de orientação e suporte aos servidores e gestores acerca das consequências da dependência de álcool e outras drogas que visa dar todo suporte necessário para que este funcionário possa se reabilitar e voltar em condições favoráveis de sua vida profissional.

#### 4.2.6 Universidade de Brasília

Para reduzir a contaminação e poluição do meio ambiente, a UnB criou um acompanhamento de tratamento e destinação dos resíduos industriais perigosos e através da Coordenação e Gerenciamento de Resíduos (SeMA/CGR) faz todo o procedimento para tratamento desses resíduos e tem como função auxiliar a comunidade dos *campi* no manejo de forma adequada dos resíduos perigosos gerados nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Uma das grandes iniciativas da UnB é o programa de apoio às pessoas com necessidades especiais (PPNE), no qual foi criada a política de acessibilidade que engloba não só servidores lotados na Universidade, mas também estudantes de graduação, pós-graduação e doutorado.

A fim de melhorar continuamente esse processo são confeccionados relatórios pelos servidores, os quais são avaliados para que medidas sejam tomadas no processo de melhoria contínua dos cidadãos com necessidade especiais.

#### 4.2.7 Universidade Federal de Santa Catarina

A UFSC possui um sistema que analisa dados gerados nas ações provenientes dos exames de saúde, da perícia, da vigilância, dos registros de acidentes em serviço e da assistência à saúde para que sejam utilizados como subsídio de propostas de atenção à saúde do servidor, em especial para a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;

Outra atividade interessante é a organização junto aos profissionais com a criação de processos e fluxos de trabalho das áreas de perícia, promoção e vigilância em saúde da Unidade SIASS-UFSC.

Questões relacionadas à saúde física e mental, acolhimento e encaminhamento das situações de dependência química, dificuldades de relacionamento interpessoal no trabalho, demandas relacionadas ao assédio moral, campanhas educativas de prevenção para sensibilizar os servidores sobre cuidados

de saúde e atitudes solidárias são atividades que possuem uma grande importância dentro do setor de segurança e saúde da Universidade.

E também a elaboração de manuais de segurança relativos ao manuseio de substâncias químicas, com o intuito de promover e propor maiores esclarecimentos e informações aos seus trabalhadores.

#### 4.2.8 Universidade Federal Rural da Amazônia

Na UFRA, a DSQV é responsável pelo gerenciamento da política de atenção à saúde, qualidade de vida e segurança do trabalho, promovendo ações e acompanhamento psicossocial aos servidores, além de atender à comunidade universitária em ações e campanhas de atenção e promoção da saúde.

Para que o serviço de saúde e segurança seja mais eficaz são feitas ações de saúde, segurança do trabalho, políticas e ações de qualidade de vida e acompanhamento psicossocial aos servidores, ações de prevenção a acidentes de trabalho e qualidade de vida de acordo com as diretrizes da política de assistência de saúde ao servidor – PASS.

- Outras atividades de grande importância são: elaboração perfil epidemiológico; acolhimento; atendimento individual (social, psicológico e/ou psicossocial); visitas técnicas (domiciliar, hospitalar e institucional) relacionadas às ações psicossociais.

#### **4.3 Elaboração do comparativo das instituições de ensino:**

Na UFMG foi possível identificar diversos manuais e procedimentos que visam atender ao setor de segurança e saúde, como geração de manual de primeiros socorros, manual de Epis incluindo cuidados com covid, orientação ergonômica até mesmo no trabalho remoto, realização de visitas técnicas aos setores da universidade, medição e avaliação dos ambientes de trabalho, elaboração de pareceres periciais, análise e caracterização dos processos de Comunicação de Acidentes em Serviço (CAS), medições e avaliações dos ambientes de trabalho, participação na elaboração do PPRA (Programa de

Prevenção de Risco Ambiental), realização de inspeções e elaboração de laudos de insalubridade/periculosidade/gratificação por trabalho com raios x, Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), pronto atendimento.

Neste relatório não foi possível observar o percentual de exames periódicos executados, existência de manual de combate a incêndio, quais ações de saúde do trabalhador são realizadas, se as medições ambientais realizadas são executadas em todos os setores com potencial de risco.

A Fiocruz considerada uma organização de referência mundial, vinculada ao Ministério da Saúde, tem como objetivo promover a saúde e o desenvolvimento social, gerar e difundir conhecimento científico e tecnológico.

Antes do início da pandemia foi possível efetuar uma visita de campo a Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST/Cogepe), setor de segurança e saúde da Fiocruz, e através dessa visita foram disponibilizadas algumas informações e relatórios com dados relevantes ao trabalho.

Foi observado que, embora seja uma instituição de ampla escala mundial, existem algumas dificuldades para execução de atividades, levando-se em consideração a saúde e segurança do trabalhador, como podem ser citados: os exames periódicos, retomados em 2012 de acordo com os moldes do SIASS, tiveram um crescimento significativo nos dois primeiros anos, mas ainda a adesão não é de 100%. A partir desse período, vêm se mantendo no mesmo patamar de cerca de 25% de exames periódicos efetuados no total anualmente.

Em relação às medições de ruído, temperatura são executados em baixa escala e somente quando solicitadas por cada setor.

Mesmo não tendo 100% de execução no que diz respeito à saúde e segurança dos trabalhadores, diversas iniciativas estão sendo tomadas para melhoria contínua, e isso pode ser observado em relatórios disponibilizados para o

público no *site* da fundação, como elaboração de PPRA, plano de emergência contra pânico e incêndio, imunizações, elaboração de mapa de risco em alguns setores, programa de circuito saudável e o plano de aposentadoria.

Na Unicamp foi observado que o *site* disponibilizado pelo setor possui diversas informações de fácil acesso ao público como: manual de segurança, manual sobre ergonomia, *links* com acesso às informações de definições, procedimentos que devem ser adotados tanto pelos trabalhadores, como pelo setor de Recursos Humanos, legislações utilizadas para as seguintes atividades: acidente de trabalho, equipamento de proteção individual, fiscalização de serviços e obras terceirizadas, gestão de extintores de incêndio, inspeção de segurança, perfil profissiográfico previdenciário e procedimentos técnicos de segurança do trabalho, avaliação médico-ocupacional de servidora gestante, exame médico admissional, exame médico de posto de trabalho, exame médico demissional, exame médico periódico, programa de acolhimento e inserção do trabalho, programa de assistência à dependência química do servidor, reabilitação profissional, readaptação profissional e solicitação de estudo para aposentadoria e invalidez.

Na pesquisa realizada na Unicamp, embora tenha sido disponibilizada grande quantidade de informações relevantes, não foi possível identificar o percentual de exames periódicos realizados, se as medições ambientais são realizadas periodicamente em todos os setores com existência de risco, se todos os procedimentos técnicos informados são realizados periodicamente, se os procedimentos contra incêndio e pânico são eficazes e seguem o padrão do corpo de bombeiros do estado de São Paulo.

Embora essas três instituições possuam diversos programas e iniciativas para saúde e segurança do trabalhador, foi possível observar que todas as instituições pesquisadas que possuem pronto atendimento consomem muito tempo e recursos com diagnósticos que muitas vezes poderiam ser tratados em clínica geral ou em emergência de hospitais, reduzindo o tempo gasto nesse tipo de atividade e aumentando os investimentos com utilização de pessoal capacitado para melhorar e implementar políticas voltadas para saúde e segurança do trabalhador que atualmente são afetadas por esta demanda.

#### **4.4 Pontos relevantes dos serviços e atenção à saúde do trabalhador na UERJ**

O DESSAUDE é o órgão responsável pela execução da política de saúde do trabalhador. Apresentando uma atuação interdisciplinar e multiprofissional internamente, com equipes diversas buscando prevenir o adoecimento do trabalhador além de promoção da saúde.

Embora seja uma instituição de ensino estadual, seu setor de segurança e saúde utiliza como base para execução das atividades as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, seu SESMT vai além da obrigatoriedade da Norma Regulamentadora - NR4. Esta instituição tem uma preocupação com a saúde dos seus trabalhadores sendo que devido a políticas internas e externas muitas vezes ocorrem dificuldades para realização de diversas atividades dentro do setor, conforme será mostrado abaixo:

- Ausência de tecnologia suficiente;
- Ausência de mobiliários adequados;
- Deficiência do quadro de pessoal;
- Ausência de investimentos em capacitação de sua equipe técnica;

Pode-se destacar como uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais, a ausência de uma cultura organizacional de segurança e saúde no trabalho, na qual a segurança e saúde não é priorizada na UERJ, pois as atividades são desenvolvidas sem o total compromisso com a segurança e saúde dos trabalhadores.

Devido ao número de técnicos de segurança estar abaixo do obrigatório, os mesmos agem de acordo com a demanda, ao invés de trabalharem com a prevenção, o que é constatado nas atividades que atualmente são feitas dentro do setor.

Ainda que o DESSAUDE tenha acesso às empresas terceirizadas que efetuam as obras, somente após licitação é disponibilizada uma lista com todos os documentos que precisam ser apresentados conforme as normas da Universidade, além da apresentação do departamento de segurança e saúde para as empresas vencedoras.

Após este contato inicial, é feita a solicitação das documentações necessárias e inspeção periódica em relação às normas de segurança e saúde, ou seja, tem por missão acompanhar se as medidas de segurança e saúde estão sendo respeitadas de acordo com as normas regulamentadoras. Além disso é feito o acompanhamento com reunião periódica com as equipes de segurança das empresas terceirizadas.

No que diz respeito ao Programa Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), sua periodicidade é anual, mas não é possível ser aplicado em todos os setores da UERJ, devido ao quantitativo de profissionais reduzidos, pois a quantidade de atividades realizadas é imensa em comparação ao número de profissionais disponíveis. O que é feito para reduzir um pouco essa deficiência, é um planejamento no início do ano sobre quais setores serão avaliados naquele ano, sendo que somente alguns são avaliados todo ano, os setores que precisam do PPRA para renovar licença da ANVISA, Vigilância Sanitária e também unidades que pelas características são renovadas anualmente. Infelizmente, existem unidades que nunca passaram por uma avaliação de PPRA, mas o setor tem tentado mudar essa situação utilizando outras estratégias, mas devido a todos os problemas relatados se tornam difícil ter o PPRA 100% avaliado.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é feito após as áreas que são elegidas para fazer o PPRA, ou seja, inicia-se com PPRA e depois é feita uma palestra para apresentação dos dados do mesmo, e posteriormente escolhidos os profissionais para realizar o exame de saúde, ou seja,



são disponibilizadas vagas, mas por não ser obrigatório, como no sistema privado, a adesão é menor em relação às vagas oferecidas, por isso é feita uma campanha de conscientização e depois é feita a disponibilização da agenda para reserva dos exames periódicos de saúde e, em conjunto, a elaboração do PCMSO .

Embora o DESSAUDE tenha uma coordenação voltada exclusivamente para a elaboração de exames periódicos, poucos exames são realizados durante todo ano, seja por baixa adesão dos servidores, ou pela diminuição de servidores lotados para a execução dos mesmos.

No ano de 2019 foram realizados somente 341 exames periódicos o equivalente a 8% de toda Universidade.

Atualmente, a Universidade não dispõe de um relatório específico de ergonomia devido ao grande número de setores, edificações e funcionários, mas para que seja possível amenizar essa deficiência, quando é feito o PPRA de um determinado setor, a parte de ergonomia é feita em conjunto, além disso existe a avaliação de posto de trabalho que é feita por inspeções do setor de segurança, pelos atendimentos de medicina do trabalho, em que é detectado algum risco ergonômico ou pelos afastamentos ocorridos, ou seja por demandas.

Durante análise pericial do setor responsável foi observada maior incidência de acometimento de transtornos osteomusculares e transtornos psiquiátricos no grupo da área de saúde (principalmente da área de enfermagem). Isso quer dizer que pelos dados obtidos, foi verificado que os trabalhadores continuam expostos a uma grande variedade de riscos potenciais à saúde e segurança, mais especificamente no Hospital Pedro Ernesto. Nos locais de assistência à saúde esses riscos podem ser divididos entre os que estão ligados a uma ameaça imediata e os que causam problemas à saúde a longo prazo.

Já os relacionados a acidentes, foi citado os produzidos por instrumentos perfuro/cortantes, corrente elétrica e riscos ergonômicos por móveis, equipamentos e objetos físicos inadequados e obsoletos, além de riscos de queda devido a piso inadequado.

Os riscos vinculados às doenças são mais difíceis de serem identificados, podendo ocasionar uma doença imediata ou o desenvolvimento de alguma patologia de longo prazo, acarretando, muitas vezes, uma falsa sensação, por parte dos trabalhadores, de se sentirem saudáveis quando, na verdade, podem estar sendo afetados na sua vida produtiva, por estarem muitas vezes expostos a riscos, os quais algumas vezes são mais difíceis de identificar para o estabelecimento do nexocausal.

Devido a essas circunstâncias, é de extrema importância o acompanhamento anual de todos os trabalhadores, seja na perícia médica ou nos exames periódicos de saúde. É possível um monitoramento mais eficaz de adoecimento entre os profissionais, pelas mesmas patologias, ou seja, pelas mesmas condições crônicas de adoecimento: patologias osteomusculares, transtornos psiquiátricos, hipertensão arterial, doenças metabólicas e insuficiência venosa na população da UERJ, em especial naqueles lotados no hospital.

Pode-se afirmar que é notório e comprovado o quanto estas patologias têm sido responsáveis pela grande maioria das licenças médicas, não só na frequência, mas também pelos períodos mais prolongados de absenteísmo dos servidores aos seus postos de trabalho

Os exames periciais do relatório de atividades do DESSAUDE de 2019 mostram que angústia e sobrecarga do trabalho são o que compõem o maior volume de atendimento do departamento, isso devido à escassez de recursos humanos, equipamentos, vencimentos, somando-se aos problemas de ordem pessoal e familiar como as principais causas de adoecimento dos servidores.

Os principais tipos de acometimentos de saúde são: transtornos mentais, doenças do sistema osteomuscular, doenças de pele e de tecido subcutâneo, doenças do aparelho circulatório.

A UERJ não possui brigada de incêndio, mas os agentes de segurança são treinados anualmente sobre prevenção e combate a incêndio, sendo feitos treinamentos práticos no corpo de bombeiro, este curso não tem característica de

brigada de incêndio, mas sim noções de combate a incêndio, atendendo, às vezes, algumas ocorrências fora do expediente, pois o pessoal do setor de segurança não está no local, então eles acabam atuando. Em relação às atividades de combate a incêndio, as inspeções periódicas de combate a incêndio nas instalações da universidade são realizadas periodicamente, gerando relatórios que são encaminhados aos setores responsáveis.

Atualmente na UERJ não faz simulado de evacuação, para garantia de segurança contra incêndio e pânico é de primordial importância a execução desta atividade pelo menos uma vez ao ano, a fim de garantir total segurança caso ocorra necessidade de uma evacuação durante a ocorrência de um incêndio.

#### **4.5 Sugestões de melhorias do serviço de atenção à saúde - DESSAUDE**

De acordo com as informações levantadas durante a pesquisa na UERJ e comparando com as demais instituições, observa-se que a cultura de segurança e saúde ainda precisa ser melhorada em ampla escala, não somente no que diz respeito ao investimento financeiro e técnico, mas também de conscientização da força de trabalho.

Por ser uma instituição estatal, as melhorias a serem implementadas necessitam de liberação de investimentos do Estado, posteriormente, execução de licitações de serviços que muitas vezes são demoradas, assim como concurso público para contratação de novos profissionais.

Neste caso, as sugestões de melhorias dentro da UERJ podem ser inicialmente aplicadas gradativamente e aproveitando a disponibilidade do serviço que já existe atualmente através do redirecionamento de prioridades, elaboração de procedimentos e manuais para atividades consideradas de maiores riscos. Isso também pode ser melhorado com a elaboração de programas de incentivo aos trabalhadores para execução dos exames periódicos, realocação de mobiliários levando-se em consideração a análise ergonômica, conforme demonstrado no relatório de atividades do ano de 2019 disponibilizados pelo DESSAUDE

Em relação ao pronto atendimento, o responsável pelo DESSAUDE informou que existe a ideia de descaracterizar este serviço devido ao mesmo onerar bastante os recursos físicos e financeiros, mas esta medida ainda não se encontra em viabilidade de implementação, então, enquanto não é feita essa descaracterização do pronto atendimento, a iniciativa seria dividir a equipe técnica em dois grupos, separando atendimento para público geral e o outro para os serviços de segurança e saúde, a fim de disponibilizar horas para que os profissionais possam implementar melhorias no serviço de saúde do trabalhador.

Priorizar a análise e revisão dos prontuários médicos, principalmente daqueles com grande volume de licenças e/ou constantes afastamentos.

Outro ponto importante a ser mencionado são os exames periódicos para acompanhamento da saúde de todos os trabalhadores.

Enquanto não são disponibilizados cursos de aperfeiçoamento para os profissionais, os mesmos poderiam fazer uma *network* com troca de conhecimento e treinamentos entre eles, ou seja, elaboração de encontros técnicos para dividir experiências e aprendizados podendo ampliá-los para outras instituições, ou seja, encontros técnicos entre os profissionais de diferentes instituições brasileiras. Isso não acarretaria nenhum custo adicional para a instituição haja vista que esses encontros poderiam ser feitos através de videoconferências em plataformas disponíveis.

Outra iniciativa seria organizar anualmente uma semana de segurança e saúde dentro da UERJ, na qual não somente os funcionários tivessem acesso, mas toda a comunidade da instituição com apresentações de palestras com divulgação de diversos temas como alimentação saudável, atividades físicas, estresse no ambiente de trabalho, ergonomia durante o trabalho.

Diversas melhorias precisam ser feitas na UERJ a começar pelo PPRA que precisa ser avaliado anualmente em todos os setores para que seja possível monitorar os riscos ambientais no ambiente de trabalho.

Com intuito de reduzir os riscos durante a execução das atividades é importante a elaboração de mapa de risco em todos os setores da instituição, disponibilizados em locais de fácil visualização.

Para preservar a vida e os bens da instituição, é necessária a criação de uma brigada de incêndio para prestação de socorro quando ocorrer desmaios, princípio de incêndio e outras situações que envolvam a necessidade de atendimento em primeiros socorros.

Para maior conforto dos profissionais é necessária a substituição de alguns mobiliários, equipamentos e materiais permanentes que estão sendo utilizados por profissionais do DESSAUDE, pois muitos deles encontram-se em condições precárias de uso.

#### **4.6 Recomendações**

De acordo com o levantamento desenvolvido durante esta pesquisa e minha experiência como engenheira de segurança, foi possível observar a ausência de diversas ações, iniciativas, relatórios e mapeamentos considerados de grande valia na prevenção e qualidade de vida dos trabalhadores, que muitas vezes são acometidos por diversos tipos de enfermidades devido a ausência de uma política prevencionista dentro das instituições, pois atualmente a prioridade não é a promoção da saúde, e sim ações tomadas somente quando ocorre situações de emergência.

Em termos de educação acredito que inclusão de programas regulares de conscientização de toda população das instituições, treinamentos ministrados não somente pelo departamento, mas também pelos docentes, incorporação de disciplinas voltadas para segurança e saúde do trabalhador na grade curricular de todos os cursos. Além disso, buscar parcerias com a iniciativa privada para financiamento de material educativo, assim como treinamentos técnicos, fomentando troca de informações e experiências de profissionais que atuam no setor privado, onde a segurança do trabalhador tem obrigatoriedade em cumprir as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência.

Outro fator de grande relevância e fundamental importância, é a necessidade que haja uma participação ativa de todos os trabalhadores envolvidos nas atividades diárias, pois somente assim será possível mapear os verdadeiros riscos ocupacionais existentes, e com isso contribuir para um ambiente laboral mais saudável e seguro.

Um cenário bastante comum nas instituições privadas são políticas de incentivo financeiro e de carreira para aqueles funcionários que participam ativamente na identificação e prevenção de situações de riscos, não somente para ele como para toda comunidade.

Infelizmente as nossas instituições públicas sofrem com a escassez de recursos, assim como um constante sucateamento e perda de autonomia para gerir suas necessidades básicas. Sendo assim, políticas como as implementadas na iniciativa privada se tornam praticamente impossíveis de serem consideradas. Entretanto, outras formas de incentivo podem ser utilizadas sem onerar financeiramente os cofres públicos, como por exemplo dia de folga no dia do aniversário do funcionário, café da manhã participativo, homenagens aos trabalhadores com menções honrosas.

A partir desta análise foi observada a necessidade de algumas recomendações aos setores de segurança e saúde do trabalhador das instituições pesquisadas.

Que haja um monitoramento do estado físico e mental dos trabalhadores do setor no término da pandemia, a fim de se obter um panorama mais realista de todos os trabalhadores, com isso incluindo a execução de 100% dos exames periódicos e ações voltadas para o bem-estar e nutricional, de toda a comunidade.

Maior interação e compartilhamento de melhores práticas na área de saúde e segurança das instituições pesquisadas a fim de compartilhar conhecimento e experiências profissionais, ou seja, *webinars*, videoconferências. Todas essas iniciativas se tornaram quase que rotineiras em diversos setores do mercado e da

indústria. Definitivamente, um dos poucos pontos positivos do mundo na era da pandemia.

Que estudos, medições e ações que atualmente encontram-se incompletos ou deficientes, conforme descrito durante a execução do trabalho tenham um melhor desempenho e melhores soluções do que estas apresentadas atualmente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As primeiras leis de segurança do trabalho surgiram por volta de 1930 no Brasil e vêm evoluindo gradativamente até os dias atuais, mas pode-se observar que ainda existe uma grande lacuna devido à falta de uma cultura de segurança e saúde dentro das organizações, pois as mesmas ainda não são vistas como prioritárias e fundamentais para redução de risco de acidentes e doenças ocupacionais, e também como investimento, pois quando existe uma estratégia preventcionista dentro das organizações diversos custos e desperdícios são reduzidos.

Foi observado durante o estudo que as oito instituições de ensino seguem estratégias de serviços semelhantes, sendo que devido à dificuldade de investimentos por parte dos governos e falta de uma cultura organizacional, muitas iniciativas poderiam ser desenvolvidas, diversos mecanismos de prevenção de saúde e melhores condições de vida para os trabalhadores poderiam ser executados.

Durante a pesquisa com as oito instituições de ensino houve a necessidade de aprofundar alguns pontos que não estavam acessíveis nos sites, e com isso foi feita a tentativa de contato por email em algumas instituições, sendo que sem sucesso, e assim dificultando em diversas partes a busca das informações verídicas.

Ao realizar um trabalho de pesquisa bibliográfica dos setores de segurança e saúde dessas instituições de ensino superior, levantaram-se algumas questões e observou-se que muita coisa ainda precisa ser tratada de maneira mais preventcionista e estratégica, e não como tem sido feito atualmente por demandas que ocorrem durante a execução das atividades.

Embora o foco desse trabalho tenha sido no DESSAUDE foi possível observar que as informações disponíveis das instituições são escassas, incompletas, e principalmente, ausência de homogeneidade dos serviços de atenção à saúde e segurança do trabalhador. Apesar de todas essas dificuldades observadas, as instituições de ensino junto com seus setores de segurança e saúde vêm sobrevivendo e tentando desenvolver estratégias que possam minimizar alguns



riscos dentro da segurança do trabalho e assim obter melhores condições de vida para os trabalhadores.

A UERJ apesar de possuir profissionais de diversas áreas e setores diferenciados em prol da segurança e saúde do trabalho, foi identificado que muitos serviços se encontram incompletos, outros sem monitoramentos e alguns inexistentes, mas todas essas dificuldades observadas surgem da falta de investimento, falta de uma cultura preventivista por parte da organização e profissionais insuficientes para atender a toda a demanda.

Devido à dificuldade apresentada de investimento no setor de segurança da UERJ durante a pesquisa realizada, algumas ações podem ser reorganizadas e desenvolvidas com adaptação do grupo multidisciplinar, remanejamento de algumas prioridades e inclusão de outras demandas para um melhor desenvolvimento de ações de saúde e segurança no DESSAUDE.

#### **Futuros trabalhadores a serem desenvolvidos:**

O estudo tema dessa dissertação carece de continuidade e deve ser aprofundado.

Sentimos a necessidade de investigar os fatores relativos à implementação de iniciativas e contribuição para o desenvolvimento de diversas atividades que tem como intuito preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, visitas técnicas aos todos os setores a fim de identificar os potenciais de riscos existentes, checklist com estudo minucioso e levantamento de dados reais para propor diminuição e eliminação de potenciais riscos existentes, acesso aos documentos a fim de avaliar a existência de relatórios e manuais contidos nas Normas Regulamentadoras, entrevistas com funcionários sobre as condições de ergonomia e conforto visual em seus posto de trabalho, e com isso caso haja necessidade, propor substituição e redirecionamento de mobiliários para se obter um melhor conforto.

## REFERÊNCIAS

ACGIH Disponível em : < <https://www.acgih.org/about-us/history>. Acesso em: maio de 2021.

ARRUDA, J.J.A. Revolução industrial e capitalismo. São Paulo: Brasiliense, 1984.

DE ARRUDA. R. C. O adoecimento dos profissionais do ensino superior.- Tutela Jurídica e consequências, v.01, nº01, Setembro de 2019, Botucatu/SP.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. Educação & Sociedade, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/fdCjfWkF8XYXTfyXGcgCbGL/?lang=pt>. Acesso em 01 de Abril de 2022.

BARATA, M. M. De I.; KLIGERMAN, D. C.; MINAYO-GOMES, C. A Gestão Ambiental No Setor Público: Uma Questão De Relevância Social e Econômica.,2015 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v12n1/15.pdf> . Acesso em: 30 de Março de 2022.

BRASIL. Decreto nº 5452- CAPITULO V, de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.lexmagister.com.br/doc\\_104373\\_DECRETO\\_LEI\\_N\\_5452\\_DE\\_1\\_DE\\_MAI\\_O\\_DE\\_1943.aspx](http://www.lexmagister.com.br/doc_104373_DECRETO_LEI_N_5452_DE_1_DE_MAI_O_DE_1943.aspx)>. Acesso em: 10 de fevereiro 2020.

BRASIL. Decreto nº 5161 de 21 de outubro de 1966- fundada a FUNDACENTRO. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5161-21-outubro-1966-349084-normaatualizada-pl.html>>. Acesso em: 20 de maio de 2020.

BRASIL. Decreto nº 7086 de 25 de julho de 1972, estabeleceu a prioridade da Política do PNVT – Programa Nacional de Valorização do Trabalhador. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-70861-25-julho-1972-419133-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 de maio de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Leis, decretos, etc. – Portaria n.º 3.237 de 27 de julho de 1972. Diário Oficial, 2/14 ago. 1972. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/3122768/pg-13-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-02-08-1972>>. Acesso em: 25 de maio de 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o capítulo V do título II da consolidação das leis de trabalho CLT – Dec: 5.452, de 1943). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm)> Acesso em 30 de junho de 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho- Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador-Portaria n.º. 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em < [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria\\_3-214\\_aprova\\_as\\_nrs.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf)> Acesso em: 10 agosto de 2021.

BRASIL. Lei n.º 7410 de 27 de Novembro de 1985 -Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7410.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7410.htm)>. Acesso em 27 maio de 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Parecer N.º 632/87 . Implantação do curso de formação de TST. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cd005584.pdf>>. Acesso em: 28 de maio de 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho- Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador-Portaria n.º 11, de 17 de setembro de 1990,Seção 1 – Pág. 18.175.Disponível em:

<[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Legislacao/SST\\_Legislacao\\_Portarias\\_1990/Portaria-n.-11-Altera-NR-04.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_1990/Portaria-n.-11-Altera-NR-04.pdf)> Acesso em 30 de maio de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.112, de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único (RJU) para estes servidores. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)> Acesso em 01 junho de 2021.

BRASIL. Lei nº8.213 de 24 de julho de 1991. Dispoões os artigos 19 a 21 e no artigo 22 também estabelecem a obrigação da empresa em comunicar os acidentes do trabalho às autoridades competentes. Disponível em

<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em: 20 de maio de 2021.

BRASIL. Constituição de República Federativa do Brasil de 1988. O inciso XXII do Art. 7º . Redução dos riscos inerentes ao trabalho se dará “por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 02 abril de 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 1.675, de 06 de outubro de 2006. Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Civis Federais. Disponível em: < [https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-1675-2006\\_198148.html](https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-1675-2006_198148.html)> Acesso em 10 junho de 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão- MP. Decreto nº 5961, de 13 de novembro de 2006. ( revogado DEC 6.833, DE 29/04/2009). Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5961.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5961.htm)> Acesso em: 10 junho 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão- MP. Decreto nº 6.833 de 29 de Abril de 2009. Disponível em :

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm)>

Acesso em 10 junho 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão Secretaria de Recursos Humanos Portaria SRH Nº 797, de 22 de Março de 2010. Disponível em:

< <http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-SRH-797-22Mar2010.pdf>>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão . Secretaria de Gestão Pública. Portaria-Normativa-03 de 07 de Maio de 2010. Disponível em:

< <http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf>>

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 12.645, de maio de 2012- Dia nacional de segurança e saúde nas escolas. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2012/lei/l12645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12645.htm)>Acesso

em: 12 setembro de 2021

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública Portaria nº 235 de 05 Dezembro de 2014. Disponível em:

<<https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml>>

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – Portaria nº 2.018 de 23 de dezembro de 2014)

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019. Disponível em

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-022/2019/lei/L13844compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-022/2019/lei/L13844compilado.htm) >

Acesso em 30 setembro de 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. Medida Provisória. nº 11058, de 27 julho de 2021. Criação do Ministério do Trabalho e Previdência . Disponível em <

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.058-de-27-de-julho-de-2021-334838067>> Acesso em: 27 de dezembro de 2021.

BRESSER. P., L. C. A Reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. São Paulo: Lua Nova, nº 45, 1998, p. 49-95.

JORGE NETO F.F, CAVALCANTE, J. Q. P Manual de direito do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004

Coordenação de Vigilância e Atenção em Saúde – Universidade de Brasília. Disponível em:<<https://coavs.unb.br/>>. Acesso em: 21 Janeiro de 2022.

Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em:<<https://cpst.pr4.ufrj.br/>>.

DALDON, M.T. B.; LANCMAN, S. Vigilância em saúde do trabalhador: rumos e incertezas. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 92-106, 2013.

DAVEZIES, P. *Intensification. Danger: le travail rétréci. Santé & Travail*, Paris, v. 57, p. 30-33, 2007.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. apud FARIA *et al.*, 2017. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

DOS SANTOS, A.R, JUNIOR, A.B.F, 2020- Agenda Ambiental na Administração Pública; Processo de Implantação e suas Práticas-Caderno Meio Ambiente e Sustentabilidade- V,9- Nº17.

DURAFFOURG, J. A Relação Saúde-Trabalho: uma questão complexa. Universidade de São Paulo. Estudo dirigido: Riscos e Complexidade. São Paulo. 2020. Disponível em:<<https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=2775392>>. Acesso em: 20 de Janeiro de 2022.

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (Des-Saude) – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em:<<http://www.sgp.uerj.br/site/index.php/institucional/63-departamentos/138-departamento-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-dessaude>>. Acesso em outubro de 2021.

Departamento de Saúde do Trabalhador - FioCruz. Disponível em:<<https://portal.fiocruz.br/saude-do-trabalhador>>. Acesso em novembro de 2021.

Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST) – Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em:<<https://www.ufmg.br/prorh/dast/>>. Acesso em dezembro 2021.

Departamento de Atenção à Saúde – Universidade de Santa Catarina. Disponível em:<<http://das.prodegesp.ufsc.br/>>. Acesso em novembro de 2021.

Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida – Universidade Federal Rural da Amazônia. Disponível em:<[https://progep.ufra.edu.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=227&Itemid=363](https://progep.ufra.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=227&Itemid=363)>. Acesso em 20 de Abril 2021.

DRUCK. G. Reforma administrativa dos servidores públicos., 2021. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/2021/Debates\\_Remir\\_Abet/Rebap\\_25\\_-\\_2021\\_Reforma\\_Administrativa-70-85.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/2021/Debates_Remir_Abet/Rebap_25_-_2021_Reforma_Administrativa-70-85.pdf). Acesso em 01 de abril de 2022.

ERLANDSSON, L.K. *et al.*, 2012 apud Faria *et al.*, 2017. Health factors in the everyday life and work of public sector employees in Sweden. *Work*. Amsterdam, v. 42, n. 3, p. 321-330, 2012.

FARIA, R.M.O; LEITE, I.C.G; SILVA, G.A., O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. *Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 2017.

FERNANDES, C. Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas; Brasil Escola. Disponível em:<<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas>>. Acesso em: 07 de março de 2019.

FILGUEIRAS, L. História do Plano Real: Fundamentos, impactos e contradições. 3.<sup>a</sup> ed-rev., São Paulo: Boitempo, 2012

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa 6 d. São Paulo: Atlas, 2019

GOMES, I. WCAG Samurai. 2007. Disponível em:<<http://www.ivoogomes.com/blog/wcag-samurai/>>. Acesso em: 02 de março 2019.

KRUGER,S.D, DE FREITAS, C.L, PFITSCHER, E.D, PETRI, S.M . Gestão Ambiental em Instituição de Ensino Superior-Uma análise da aderência de uma instituição de ensino superior comunitária aos objetivos da agenda ambiental na administração pública (A3P), 2011.

LANZARIN, J., DE CAMARGO, T.F.,MAZZIONI,S., ZANIN, A.- Agenda Ambiental da Administração Pública em Instituições Federais de Ensino Superior, 2018.

LEITÃO, A. R. A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos. Laboreal, 12 (1), 103-111, 2016.

MACHADO, Jorge M. H. Perspectivas e pressupostos da vigilância participativa no Brasil. In: GOMEZ, Carlos M.; MACHADO, Jorge M. H.; PENA, Paulo G. L. Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contem porânea. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p. 67-86.

MACHADO, M. S.; NETZ, J.A. Vigilância da saúde do trabalhador no Sindicato dos Bancários de Porto Alegre: a operação de olho na saúde. Boletim da Saúde, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 187-191, 2006

MARCHETTI, E. LEGISLAÇÃO DE SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO: Manual Prático – FIESP/ CIESP (2003). Disponível



em:<[http://www.fiesp.com.br/download/legislacao/medicina\\_trabalho.pdf](http://www.fiesp.com.br/download/legislacao/medicina_trabalho.pdf)>. Acesso em: 03 de março de 2019.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. L. I, T I. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

MATTOS, U.A.O. Higiene e Segurança do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2019. 531p.

MATTOS, U.A.O. & MÁSCULO, F.S. Higiene e Segurança do Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2011. 418p.

MEIRELLES, H.L- Agentes públicos : conceito, função e classificação . Disponível em : < [Agentes públicos: conceito, função e classificação | Politize!](#)>. Acesso em 19 de março de 2022.

MENDES, R. & DIAS, E.C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Revista Saúde Pública, São Paulo, 25: 341-9, 1991.

Normas OIT- Convenção nº 155- Genebra, 1985- Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)> Acesso em: 20 de julho de 2021.

Normas OIT- Convenção nº 161- Genebra, 1985-Serviços de Saúde do Trabalho. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236240/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm)> Acesso em: 30 março de 2021

NUNES, F. O. Segurança e saúde no trabalho: esquematizada. 3. ed. rev. e ref. São Paulo: Método, 2016

ODDONE, Ivar *et al.* Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec, 1986

RAMAZZINI, B. A doença dos trabalhadores. Tradução brasileira do "De morbis artificum diatriba" por Estrela R. Fundacentro, São Paulo, 1999.

Relação doença e trabalho. Disponível em: <<https://protenge.com.br/a-relacao-doenca-e-trabalho/>>. Acesso em: 15 de agosto de 2021.

Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional – Universidade Estadual de Campinas. Disponível em: <https://www.dgrh.unicamp.br/produtos-e-servicos/seguranca-do-trabalho>. Acesso em 10 fevereiro de 2021

SOUZA, K. R., BONFATTI, R.J., DOS SANTOS, M.B.M. Participação social , vigilância em saúde do trabalhador e serviço público. 2015 . Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/JrVfn3pbWCFvFQx7qFZGgSr/abstract/?lang=pt>. Acesso em 02 de abril de 2022.

SÜSSEKIND, A. A globalização da economia e o confronto entre os neoliberais e os adeptos do Estado Social. Revista do Direito Trabalhista. Brasília, v. 4, n. 9, p. 5-8, Setembro, 1998.

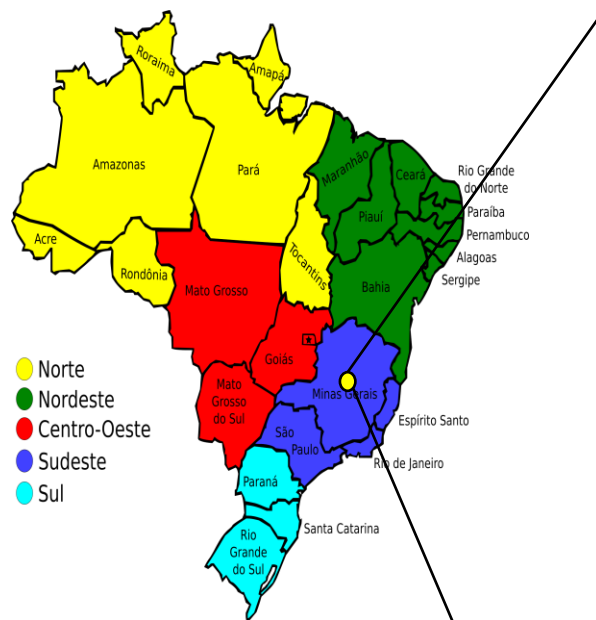
Trabalho remoto e precarização na educação pública. Disponível em <http://www.andes.sindoif.org.br/2020/04/26/trabalho-remoto-e-precarizacao-na-educacao-publica/> Acesso em 28 de outubro de 2020

Trabalhar e viver na pandemia traz riscos para corpo e a mente. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/09/4875103-trabalhar--e-viver--na-pandemia-traz-riscos-para-o-corpo-e-a-mente.html> . Acesso em 28 de outubro de 2020.

VIEGAS, S.F.S.S., CABRAL, E.R., GOMES, S.C., CARVALHO, A.C.- Agenda Ambiental na Administração Pública A3P- Estudo da Adesão e Ação em uma Universidade Pública, 2015.

**APÊNDICE A-** Matriz das atividades desenvolvidas pelas instituições de ensino no Brasil

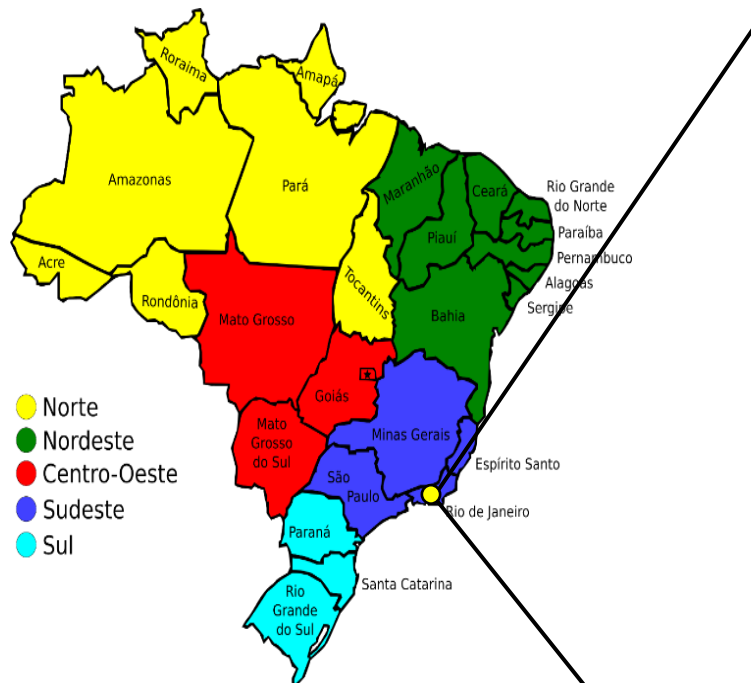
Figura 18 Matriz das atividades desenvolvidas pela instituição de ensino – UFMG 2019



INSTITUIÇÃO/SERVIÇO	HISTÓRICO	ORGANOGRAMAS E ATRIBUIÇÕES
<p style="text-align: center;">UFMG – DAST</p>	<p><b>Início:</b> Em 1999 foi criado através da Portaria nº 01043, o Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SAST). No ano de 2013 sendo alterado para Dvisão de Atenção à Saúde do Trabalhador. (DAST). Além dos 2 nucleos existentes, em 2016 foi criado o nucleo Montes Claros.</p>	<p><b>Divisões :</b> Divisão de apoio administrativo- DAAD(Estatística, Seção de Pessoal,Secretaria, Tecnico de Informatica , Divisão de Pericia em Saúde-DPS (Assistente Social, Pericia Odontologica, Pericia Medica), Divisão de Promoção de Saúde e Saúde Ocupacional-DPSSO(Enfermagem, Farmacia, Fisioterapia, Medicina do Trabalho, Psicologia, Terapia Ocupacional) ,Divisão de Assistência à Saúde -DAS (Clinica Medica e Enfermagem), Divisão de Vigilancia e Segurança do Trabalho-DVST(Engenharia de Segurança do Trabalho).</p>
	<p><b>Campus:</b> Pampulha, Saúde, Montes Claros e Tiradentes.</p>	<p><b>Atividades desenvolvidas:</b> ações de saúde do trabalhador, exames periódicos, realização de inspeções e elaboraçao de laudos de insalubridade/periculosidade/gratificação por trabalho com Raios X, pronto atendimento, manual de primeiros socorros, manual de EPI's incluindo cuidados com Covid, orientações ergonomicas sobre trabalho remoto, elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho( LTCAT), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), analise e caracterização dos processos de Comunicação de Acidentes em Serviço (CAS), realização de visitas técnicas, medições e avaliações dos ambientes de trabalho, elaboração de pareceres periciais, elaboração de mapeamento de agente de risco das unidades, participação no Grupo Multiprofissional de Apoio à Perícia, composição na comissão responsável pela avaliação dos candidatos com deficiência na UFMG, participação da comissão responsável pela regulamentação e implantação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), participação da regulamentação e implantação do fluxo de acidente, realização de treinamentos e cursos, participação na elaboração do PPRA (Programa de Prevenção de Risco Ambiental).</p>
	<p><b>Nº de Discentes:</b> Estudantes de Graduação: 34.482.Mestrandos e Doutorandos: 10.556.</p>	<p><b>Equipe:</b> psicólogos, fisioterapeutas, enfermeiros, terapeuta ocupacional, técnico de segurança, serviço social, psicologia, enfermagem; fisioterapia, medicina do trabalho, medicina clinica geral, perícia médica; Engenharia de segurança do trabalho e profissionais de RH.</p>
	<p><b>Nº Docentes:</b> 3.202 professores</p>	<p><b>Horario de funcionamento do DAST:</b> 07:00 hs as 22:00 hs de Segunda à Sexta feiras</p>
	<p><b>Nº Servidores técnicos Administrativos:</b> 4256 profissionais</p>	<p style="text-align: center;">-</p>

Fonte: Elaboração própria, 2021


Figura 18-Matriz das atividades desenvolvidas pela instituição de ensino - UFRJ 2021



INSTITUIÇÃO/SERVIÇO	HISTÓRICO	ORGANOGRAMAS E ATRIBUIÇÕES
<p style="text-align: center;"><b>UFRJ – CPST</b></p>	<p><b>Início:</b> Na metade da década de 90 ocorreram diversas ações voltadas para área de saúde mental e trabalho e estavam ligadas ao Programa Organização do Trabalho e Saúde Mental (OTSAM- IPUB/UFRJ). Posteriormente, foi alterado para Coordenação de Política de Saúde do Trabalhador (CPST). Em Novembro de 2010, tornou-se uma unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS).</p>	<p><b>Divisões:</b> Divisão de Saúde do Trabalhador - DAST: (Seção de promoção e prevenção a saúde do trabalhador, Seção de atenção psicossocial, Seção de reabilitação em saúde do trabalhador, Centro de vacinação, Seção de epidemiologia em saúde do trabalhador. Divisão em vigilância em saúde e segurança do trabalhador-DVSST : Comissão de assessoramento à reitoria para atividades com radiação - Cotar-X. Divisão de perícia e saúde do trabalhador-DPST: Seção de perícias médicas e odontológicas, Seção de perícia médica multiprofissional. Divisão administrativa - (DAD); Almoxarifado e copa, Arquivo e recepção, Seção de controle e digitação de dados, Seção de recursos humanos, Secretaria e Terceirizados.</p>
	<p><b>Campus:</b> Cidade Universitária, Praia Vermelha, Macaé e Complexo Avançado de Xerém. Há outros institutos, faculdades e unidades da UFRJ localizados fora dos campus.</p>	<p><b>Atividades desenvolvidas:</b> Desenvolvimento de ações de perícia, promoção e educação em saúde, prevenção de riscos e doenças, emissão de parecer e laudos especializados/multidisciplinar em atenção à saúde mental do servidores, elaboração de exames periódicos de saúde, implementação das ações do programa de prevenção de riscos ambientais no trabalho (PPRA), emissão de laudos técnicos com medidas preventivas, estatísticas e monitoramento em acidentes de serviços com vistoria após ocorrência do acidente, participação em parecer em processos administrativos em adicionais de insalubridade, periculosidade e irradiação ionizante, treinamentos na área de saúde e segurança do trabalhador, perícias médicas e odontológicas, inspeção e avaliação em segurança nos ambientes de trabalho.</p>
	<p><b>Nº Discentes:</b> 53.500 estudantes de graduação, 15.700 mestrandos, doutorandos e pós-graduandos, 455 estudantes de intercâmbio e 665 estudantes estrangeiros.</p>	<p><b>Equipe:</b> médicos de diversas especialidades, profissionais de Enfermagem e de Enfermagem do Trabalho, Odontólogos, Psicólogos, Fonoaudiólogos, Nutricionistas, Assistentes Sociais, Engenheiro e Técnicos de Segurança no Trabalho, além do corpo administrativo.</p>
	<p><b>Nº Docentes:</b> 4.218 professores</p>	
	<p><b>Nº Servidores técnico-administrativos:</b> 5.542 profissionais</p>	<p><b>Horário de funcionamento:</b> 7 h às 16 h, de Segunda a Sexta</p>
<p><b>Nº Servidores técnicos no Hospital:</b> 3.611 profissionais</p>	<p>-</p>	

Fonte: Elaboração própria, 2021


Figura 18-Matriz das atividades desenvolvidas pelas instituições de ensino - Fiocruz 2021



INSTITUIÇÃO/SERVIÇO	HISTÓRICO	ORGANOGRAMAS E ATRIBUIÇÕES
FIOCRUZ-CST	<p><b>Início:</b> No ano de 1996 foi criado o Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador - (CST/Cogepe).</p>	<p><b>Divisões:</b> Núcleo de Saúde do Trabalhador: Equipe médica, Equipe de Enfermagem, Farmácia e Arquivo. Núcleo de Psicologia e Serviço Social. Núcleo de Alimentação Saúde e Ambiente. Núcleo de Ambiência e Ergonomia. Núcleo de Análise de Situação de Saúde. Núcleo de Vigilância. Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria. Núcleo de Perícia e Avaliação Funcional em Saúde.</p>
	<p><b>Campus:</b> Manguinhos</p>	<p><b>Atividades Desenvolvidas:</b> atendimentos médicos (pronto atendimento e atendimento de emergência), ações de vigilância em saúde, assistência médica em acidente de trabalho, periciais médicas, exames ocupacionais, imunizações, campanha de conscientização sobre as doenças sexualmente transmissíveis, realização de exames admissionais e periódicos, avaliações nutricionais, ergonômicas e psicossociais; atendimento aos trabalhadores na situação de trabalho (saúde mental, conflito no trabalho, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho), atendimento psicológico aos servidores, inclusão de aspectos psicossociais nas ações no setor de saúde do trabalhador, prevenção através da identificação de situação de agravamento dos servidores devido à alimentação e saúde, ações individuais e coletivas de promoção da saúde e vigilância alimentar e nutricional, elaboração de laudo ambiental, avaliação ergonômica, hidrotérmico, conforto visual e de ambiente sonoro, elaboração de Plano de Contingência, Plano de Emergência Contra Incêndio, elaboração de mapa de risco, confecção de relatórios estatísticos e indicadores para monitoramento em busca de melhorias contínuas, laudos periciais para adicionais de periculosidade e insalubridade, investigação de acidentes de trabalho no campus, ações para melhorar a transição e preparação para aposentadoria, elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).</p>
	<p><b>Nº Servidor:</b> 4.720 servidores, 7.108 terceirizados e 106 beneficiários de projetos sociais.</p>	<p><b>Equipe:</b> Assistentes social, Equipe da ergonomia, Nutricionistas, Médicos do trabalho, Técnicos e Engenheiros de Segurança do trabalho, Psicólogos</p>
	<p><b>Nº Docentes:</b> - 203 professores</p> <p><b>Nº Discentes:</b> - informações não disponíveis</p>	<p><b>Horário:</b> 8h às 17h, de Segunda a Sexta</p>

Fonte:Elaboração própria, 2021

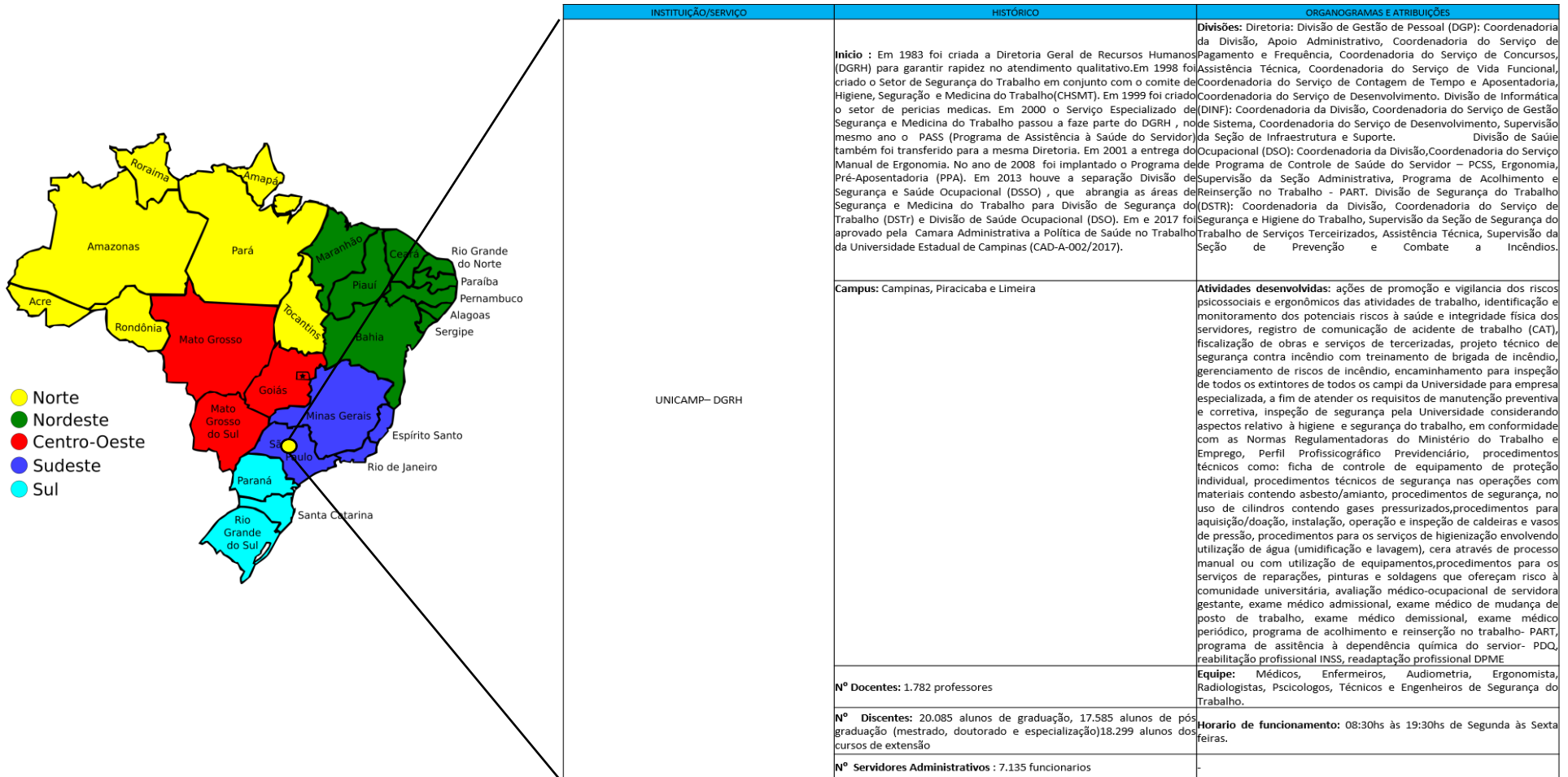
Figura 18- Matriz das atividades desenvolvidas pela instituição de ensino – UERJ 2019



INSTITUIÇÃO/SERVIÇO	HISTÓRICO	ORGANOGRAMAS E ATRIBUIÇÕES
UERJ – DESSAUDE	<p><b>Início:</b> Em 1968 foi criado o Serviço de Assistência Médica ao Servidor (SAMS). Em 1985 foi criado o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho e o SAMS foi transformado em Serviço de Saúde Ocupacional com a criação de uma comissão com representantes de serviço de saúde ocupacional para elaboração de uma Divisão de saúde ocupacional. Em 1986 foi criado o DSO (Divisão de Saúde Ocupacional). Em 1988 foi criado o Serviço de Enfermagem do Trabalho - SENF, Comissão Técnica de Insalubridade e Psicologia do Trabalho e do Serviço Social do Trabalho. Em 1992 foi criado o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DESSAUDE). Em 2019, o DESSAUDE passou por reestruturação contemplando novas nomenclaturas e divisões do departamento.</p> <p><b>Campus:</b> Maracanã, Biomédico I, Biomédico II, Biomédico III, São Gonçalo, Duque de Caxias, Resende, Teresópolis, Petrópolis e Ilha Grande e mais algumas unidades externas.</p>	<p><b>Divisões:</b> Serviço de Apoio Administrativo - SEAP, Coordenadoria Técnica de Saúde no Trabalho- COTESAT, Coordenadoria de Segurança no Trabalho-COSET, Coordenadoria de Saúde no Trabalho - COSAT, Núcleo de Higiene e Segurança no Trabalho – NUHST, Núcleo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – NUGER, Seção de Medicina – SEMED, Seção de Serviço Social – SESS, Seção de (Divisão de Saúde Ocupacional). Em 1988 foi criado o Serviço de Periculosidade (CTIP), Comissão Interdisciplinar de Readaptação Funcional (CIRF)</p> <p><b>Atividades desenvolvidas:</b> promoção de ações relativas à saúde e segurança do trabalhador, elaboração de políticas de atenção à segurança e à saúde do servidor, contribuição para estudos epidemiológicos, de biossegurança, ergonômicas e do meio ambiente, avaliação das condições de trabalho visando à caracterização e à classificação da insalubridade e da periculosidade, readaptação funcional e relotação, inspeções de segurança, avaliações ambientais periódicas; treinamentos e cursos específicos para qualificação de pessoal do quadro efetivo, contratados e das empresas prestadoras de serviço; inspeção dos equipamentos de prevenção e combate a incêndio e pânico existentes, Inspeção dos abrigos de hidrantes, treinamento de combate a incêndios (Agentes de Segurança UERJ), indicação de equipamento de proteção individual e coletiva, realização de inspeções periódicas e emissão de relatórios técnicos com base nos fatores de riscos nos ambientes, propostas de medidas para a eliminação, controle, ou redução dos riscos; elaboração do programa de prevenção de riscos ambientais-PPRA, análise dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, avaliação das condições de escape nos setores da universidade, com a emissão de relatório técnico, para subsidiar o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para os servidores.</p> <p><b>Equipe:</b> Assistente administrativo, Assistente social, Enfermeiro, Enfermeiro do trabalho, Médico, Médico do trabalho, Técnico em enfermagem, Psicólogo, Técnico de segurança do trabalho</p> <p><b>Nº Docentes:</b> 2.800 professores (dados de 2018)</p> <p><b>Nº Discentes:</b> 43.000 alunos (dados de 2018)</p> <p><b>Nº Servidores:</b> aproximadamente: 5.845 funcionários</p> <p><b>Horário de funcionamento:</b> Atualmente funciona às terças e sextas, das 8h às 12h, e às quartas, das 13h às 17h, exclusivamente para perícias médicas.</p>

Fonte: Elaboração própria, 2021

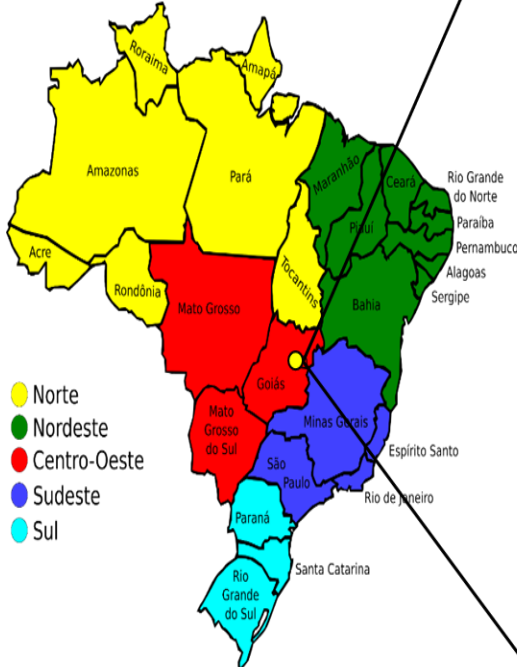
Figura 18- Matriz das atividades desenvolvidas pela instituição de ensino – UNICAMP-2019



Fonte: Elaboração própria, 2021



Figura 18- Matriz das atividades desenvolvidas pela instituição de ensino - UNB 2019




INSTITUIÇÃO/SERVIÇO	HISTÓRICO	ORGANOGRAMAS E ATRIBUIÇÕES
UNB – DSQVT	<p><b>Início:</b> O serviço de atenção à saúde do trabalhador foi inserido no Decanato de Gestão de Pessoas em 2010, mas somente em 2012 foi criada a Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DSQVT), tendo ocorrido uma reestruturação em 2015</p>	<p><b>Divisões:</b> Secretaria Administrativa, Coordenadoria de Engenharia e Segurança do Trabalho (CEST), Coordenadoria de Saúde Ocupacional (CSO) e Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde (CPOS)</p>
	<p><b>Campus:</b> Brasília, Ceilândia, Gama, e Planaltina</p>	<p><b>Atividades desenvolvidas:</b> execução dos exames médicos periódicos, realização e renovação dos laudos de avaliação ambiental, análise de processos de aposentadoria especial, realização de inspeção de segurança para prevenção e combate a incêndios com o dimensionamento de equipamentos extintores e sinalizações, realização de atividades de acompanhamento em empresas terceirizadas com fiscalização documental de acordo com as Normas Regulamentadoras, realização de acompanhamentos de perícias judiciais, análise e solicitações de adicionais ocupacionais, avaliação na ótica da engenharia de segurança do trabalho referente a postos de trabalho para promover adequações para o recebimento de novos servidores portadores de deficiência, compor/cooperar em atividades da área de meio ambiente e suporte juntamente com os membros da coordenadoria de gerenciamento de resíduos perigosos (GRP/SeMA), atualização e implementação do plano de radioproteção, acompanhamento de tratamento e destinação dos resíduos industriais e perigosos, elaboração de mapas de riscos; Realização/Renovação de laudos de avaliação ambiental para a adequação ao novo módulo de adicionais ocupacionais do sistema SIAPE-Saúde, analisar processos de Aposentadoria Especial, programa de apoio às pessoas com necessidades especiais (PPNE), emissão de relatórios técnicos com recomendações de substituição, manutenção e aquisição, auxílio às atividades de gestão ambiental, avaliação da saúde mental de servidores para fins de subsídios ao Processo Administrativo Disciplinar.</p>
	<p><b>Nº Docentes:</b> aproximadamente 2.594 professores (dados de 2019)</p>	<p><b>Equipe:</b> Médicos, Enfermeiros, Técnicos e Engenheiros de Segurança do Trabalho.</p>
	<p><b>Nº Discentes:</b> 48.518 alunos (dados de 2019)</p>	<p><b>Horário de funcionamento:</b> 8h às 12h e 14h às 18h, de segunda a sexta</p>
	<p><b>Nº Servidores:</b> 3.233 funcionários (dados de 2019)</p>	-

Fonte: Elaboração própria, 2021



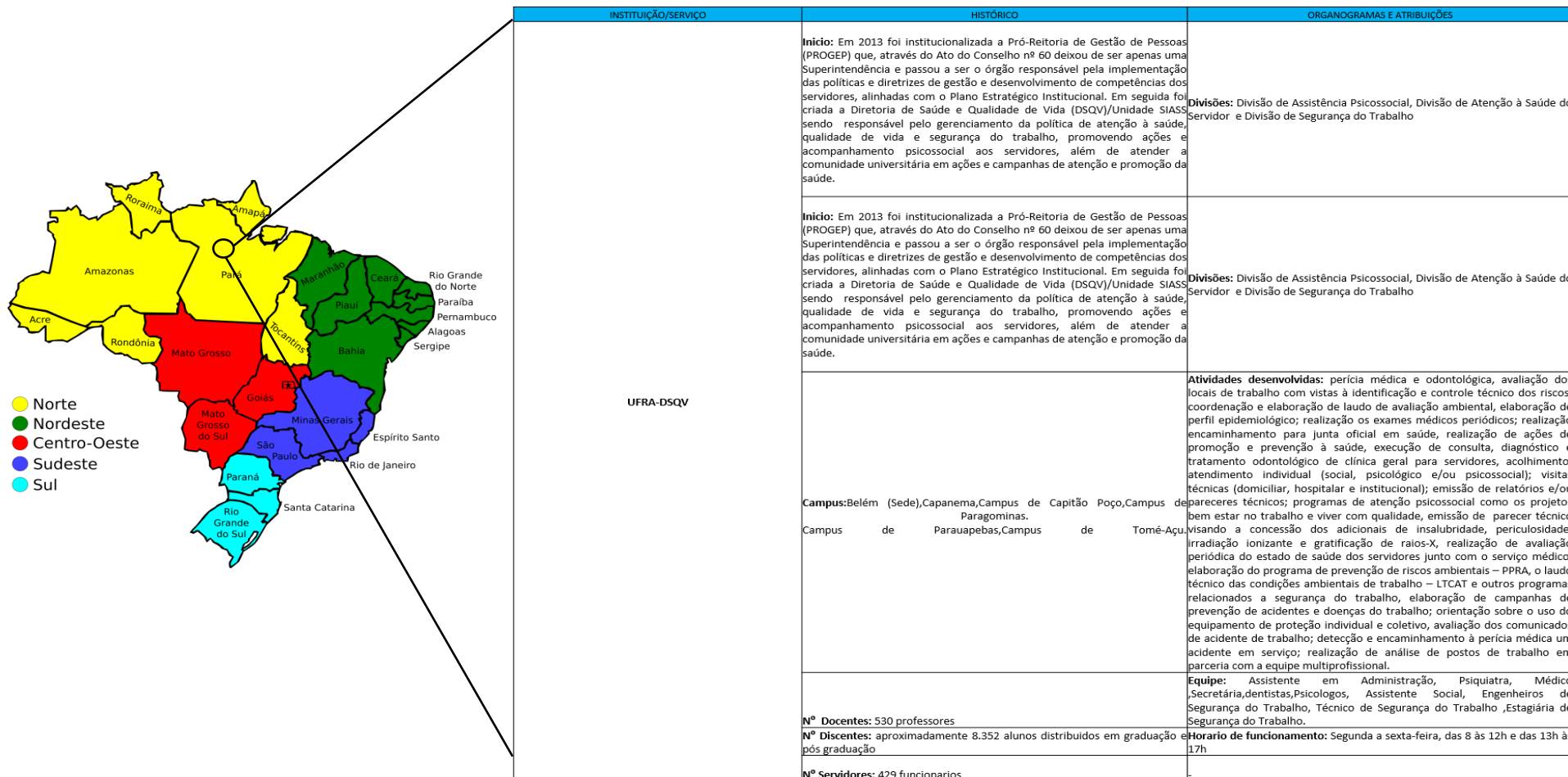
Figura 18- Matriz das atividades desenvolvidas pela instituição de ensino - UFSC 2019



INSTITUIÇÃO/SERVIÇO	HISTÓRICO	ORGANOGRAMAS E ATRIBUIÇÕES
UFSC – DAS	<p><b>Início:</b> O Departamento de Atenção à Saúde (DAS) integra o conjunto de departamentos da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PRODEGESP) da UFSC. Em abril de 2009, por meio do Decreto Federal nº6.833, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS. O SIASS tem por objetivo desenvolver ações conjuntas nos campos de segurança e de saúde dos servidores numa perspectiva multiprofissional. A Coordenadoria de Promoção e Vigilância em Saúde – CPVS, criada em 2014, passou a fazer parte do Departamento de Atenção à Saúde DAS/Unidade SIASS-UFSC.</p> <p><b>Campus:</b> Florianópolis, Araranguá, Blumenau, Curitiba e Joinville.</p> <p><b>Nº Docentes:</b> 2.495 professores</p> <p><b>Nº Discentes:</b> aproximadamente 41.190 alunos distribuídos em educação básica, graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado</p> <p><b>Nº Servidores:</b> 3.129 técnico-administrativos em Educação</p>	<p><b>Divisões:</b> Junta Médica Oficial, Coordenadoria de Promoção e Vigilância em Saúde – CPVS; Divisão de Serviço Social - DISS, Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho - DSST. Coordenadoria de Saúde Suplementar.</p> <p><b>Atividades desenvolvidas:</b> coordenação e realização dos exames médicos periódicos, organização junto aos profissionais os processos e fluxos de trabalho das áreas de perícia, promoção e vigilância em saúde, atendimento do serviço social ao servidor em relação a questões relacionadas à saúde física e mental, avaliação de doenças profissionais ou de acidentes em serviço; acolhimento e encaminhamento das situações de dependência química, dificuldades de relacionamento interpessoal no trabalho, campanhas educativas preventivas com intuito de sensibilizar os servidores para cuidados de saúde e atitudes solidárias; emissão de laudos periciais ambientais e individuais; acompanhamento de comunicações de acidentes; acompanhamento de comunicações de riscos em ambientes; emissão de perfil profissiográfico previdenciário; vistorias de ambientes perigosos; apoio às atividades presenciais em meio à pandemia; participação em comissões multidisciplinares, validação de adicionais ocupacionais; atenção ao servidor com doença ocupacional; orientações sobre prevenção de riscos ocupacionais; cooperação com outros setores acerca de questões relacionadas à medicina do trabalho, adicionais ocupacionais, riscos ambientais, elaboração de manuais de segurança relativos ao manuseio de substâncias químicas, treinamentos de prevenção e combate a princípios de incêndio, comunicação de acidente de trabalho do servidor público.</p> <p><b>Equipe:</b> Técnicos de Enfermagem, Analista de Planejamento, Assistente em Administração, Coordenador (Técnico de Segurança do Trabalho), Assistentes Sociais, Assistente Administrativo, Chefe de Divisão (Assistente Social), Médicos de área, Técnicos de Segurança do Trabalho, Engenheiros de Segurança do Trabalho, Engenheiro de Área, Chefe da Divisão (Auxiliar em Administração), Médicos-Área, Médico Psiquiatra, Secretária, Psicólogo-Área, Enfermeiro-Área, Presidente (Médico-Área).</p> <p><b>Horário de funcionamento:</b> 8h às 12h e das 14h às 18h, de segunda a sexta</p>

Fonte: Elaboração própria, 2021

Figura 18- Matriz das atividades desenvolvidas pela instituição de ensino – UFRA-2020



Fonte: Elaboração própria, 2021