



Projeto Saúde e Segurança na UFRGS



Um projeto da ASSUFRGS - Grupo de Trabalho para Segurança e Saúde dos Servidores Técnico-Administrativos da UFRGS

Porto Alegre, junho de 2013

Conteúdo

1. Contexto Jurídico.....	1
2. Descrição do projeto	18
3. Metodologia	22
4. Encontro de Saúde e Segurança da ASSUFRGS	31
5. Material de Divulgação e Impressos	33
6. Financiamento e Custos	34
7. Organograma.....	35
8. Cronograma das atividades	36
ANEXO 1 : Unidades envolvidas	37
ANEXO 2 : Normas Regulamentadoras pertinentes para o projeto	38
ANEXO 3 : Outras normas pertinentes ao projeto.....	44
Bibliografia	46
Projeto.....	49
Assessoria Jurídica.....	50
Apoio Técnico	51

Grupo de Trabalho para Segurança e Saúde dos Servidores Técnico-Administrativos da UFRGS:

Andrea Ferreira
Bernadete Menezes
Márcia Tavares
Maria de Lurdes de Oliveira
Ramiro Pereira da Silveira
Rui Muniz
Sergio Horn
Sandra Stefani
Thiago Mathias Genro Schneider

Observação: para não sobrecarregar o texto, os termos definindo os aspectos de gênero serão escritos no masculino, mas estão inseridos, obviamente, os servidores, trabalhadores, técnicos homens e mulheres.

1. Contexto Jurídico

Parecer elaborado pela assessoria jurídica da ASSUFRGS, escritório Rogério Viola Coelho & Advogados Associados.

I. INTRODUÇÃO

O tema da segurança e saúde laborais é daqueles que justificadamente vem preocupando a sociedade e ao poder público brasileiros. Os dados relativos ao ano de 2009 apontaram 723 mil acidentes de trabalho, com 2.496 óbitos, configurando uma situação de aberta afronta ao código humanitário consagrado pela Constituição da República. Além do custo humano, esse quadro, conforme dados de 2009, onerou os cofres públicos em cerca de R\$ 10,7 bilhões com o pagamento de benefícios previdenciários.

Cabe ressaltar, todavia, que esses dados não dizem respeito aos servidores, mas aos trabalhadores vinculados ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS. É precário conhecimento disponível sobre as condições em que se desenvolve o trabalho no setor público, A ausência de estatísticas específicas que retratem o meio ambiente do trabalho no setor público, que informem acerca da morbidade e acidentalidade aí verificadas, e mais, que permitam o traçado de rotas alternativas no intuito de proteger eficazmente a saúde e a vida dos trabalhadores públicos,

Nossa Constituição consagra como fundamentos da República, no seu artigo 1º **a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho**. Os valores sociais do trabalho consistem precisamente na criação de riquezas e em fornecer à pessoa humana as bases de sua autonomia e condições de vida digna.

Essas condições, naquilo em que se conectam com o mundo do trabalho, vão desde a garantia da liberdade de escolha do trabalho pelo

trabalhador, a igualdade de tratamento nas relações de trabalho, com a vedação a qualquer espécie de discriminação, o direito à remuneração suficiente para prover ao trabalhador e à sua família, e seguem se desdobrando em todos os vetores que delimitam nossa socialidade até atingir o meio ambiente laboral e a definição de seus requisitos básicos de salubridade e segurança.

A posição fundamental ocupada pela dignidade da pessoa humana em nosso regime constitucional surge, assim, como a força contraposta pela sociedade através de seu agir político ao que Hanna Arendt denuncia como:

A tão deplorada desvalorização de todas as coisas, isto é, a perda de toda a valia intrínseca (que) começa com sua transformação em valores ou mercadorias, uma vez que, desse momento em diante, elas passam a existir somente em relação a alguma outra coisa que pode ser adquirida em seu lugar (Hanna Arendt, *A Condição Humana*, p. 207, Forense Universitária, 2010).

O Direito do Trabalho e sua constitucionalização são as defesas construídas pela comunidade política ante as consequências da moderna conversão do trabalho em mercadoria e sua sujeição aos ditames do mercado de mão-de-obra. Se o trabalho é o tributo pago pelo homem à necessidade, o direito é a ferramenta com que ele recobra sua liberdade.

A realização do preceito constitucional de promoção da dignidade da pessoa humana demanda um eficiente sistema de proteção do trabalho através do direito, pelo qual se assegure o respeito à integridade física e moral do trabalhador, sem o qual esse princípio humanitário não passará de fumaça (ainda que do bom direito) ao vento.

O direito a proteção do meio ambiente do Trabalho deve ser entendido como uma concreção para a realização do princípio da dignidade da pessoa humana, que tem elevado grau de abstração e abrangência. Tal direito não se aplica somente aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis

do Trabalho - CLT, mas também aos servidores públicos, uma vez que o meio ambiente é um direito difuso, uno e indivisível.

II. O DIREITO À PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

A *proteção do meio ambiente* do trabalho está inscrita entre os direitos fundamentais na CF/88, primeiro como *direito a edição de normas de proteção*, no artigo 7º, inciso XXII, e depois no artigo 225 e seguintes, como direito a prestação. Especificamente, no artigo 200, inciso VIII, ao tratar do Sistema Único de Saúde (SUS), a Constituição estabelece como uma atribuição sua colaborar na proteção do meio ambiente, inclusive o do trabalho.

O direito a **proteção do meio ambiente do trabalho**, tendo o estatuto de direito fundamental, se concretiza no direito à edição de normas, como direito à prestações e como direito à organização (ALEXI, in *Teria dos Direitos Fundamentais*).

II. 1. O direito à edição de normas e sua aplicação.

Na Carta Magna, é garantido aos trabalhadores, sendo abrangidos expressamente aos servidores públicos, a proteção consistente na redução dos riscos inerentes ao trabalho, **por meio de normas de saúde, higiene e segurança**.

Dispõe o inciso XXII do artigo 7º, o seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

E no capítulo em que dispõe sobre a Administração Pública o § 3º

do seu artigo 39, estabelece que o preceito se aplica aos servidores públicos. Dispõe esta norma:

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

O Estado é responsável pela edição de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. É através do Ministério do Trabalho e de outros órgãos que são editadas “**Normas Regulamentadoras (NRs)**” (Portaria nº 3.214-1978). O Estado também é o responsável pela fiscalização do cumprimento de tais normas.

Os membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) entendem que é de sua atribuição e de competência da Justiça do Trabalho a matéria referente ao meio ambiente laboral, uma vez que este é uno, indivisível, sendo um direito difuso e que não comporta ramificações.

II. 2. O direito à prestação

Para dar efetividade ao direito, o legislador constituinte conferiu ao Sistema Único de Saúde (SUS) a atribuição de “*colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho*”, no artigo 200, inciso VIII. Dispõe esta norma:

Art. 200 - Ao Sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

II. 3. O direito à organização

O direito a organização consiste no direito a criação de órgãos ou

instituições pelo Estado com a função de proteção do bem jurídico – “meio ambiente do trabalho”. Este direito foi consagrado no direito internacional, expressando-se nas convenções promovidas pela OIT.

A partir da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é que se cogitou um Direito Internacional do Trabalho, sendo que a questão ambiental entrou em pauta depois da 2ª Guerra Mundial. A OIT apresenta diversas Convenções que tratam do tema ambiente do trabalho, tais como as de nº 148, 152 e 127.

Merece destaque a já referida Convenção nº 155 da OIT, sobre segurança saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada na Conferência Internacional de Genebra, em 1981 e promulgado pelo Decreto nº 1.254 de 1994. Tal convenção tem aplicação sobre todas as áreas da atividade econômica, inclusive a administração pública, abrangendo todas as pessoas empregadas, inclusive os funcionários públicos, conforme conceitos estabelecidos no artigo 3º da Convenção.

Convenção 155 da OIT:

Aprovação: Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.92, do Congresso Nacional; Ratificação: 18 de maio de 1992; Promulgação: Decreto n. 1.254, de 29.9.94; Vigência nacional: 18 de maio de 1993.

[...]

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às

quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Art. 4 – 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

A Convenção 161 da OIT dispõe especificamente sobre a obrigação do Estado de criar organismos e instituições destinados a assegurar a efetivação do *direito de proteção ao meio ambiente do trabalho*, com expressa abrangência dos servidores públicos.

Convenção 161 da OIT:

Aprovação: Decreto Legislativo n. 86, de 14.12.89, do Congresso Nacional; Ratificação: 18 de maio de 1990; Promulgação: Decreto n. 127, de 22.5.91; Vigência nacional: 18 de maio de 1991.

[...]

Art. 3 — 1. 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**, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as

empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.

Art. 5 — Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a **necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho**, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;
- j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;

k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

As normas destas convenções, sendo homologadas pelos Estados signatários são internalizadas nos ordenamentos nacionais. Ambas as convenções foram homologadas pelo Brasil, e com isto foram recepcionadas pelo nosso ordenamento, com força de lei, conforme dispõe o § 2º do artigo 5º da Constituição Federal.

Foram criadas as CIPAs, tanto para a iniciativa privada quanto para a administração pública com funções abrangentes na proteção do meio ambiente do trabalho, conforme estabeleceu a Portaria MTB nº 3.214/1978. São comissões instituídas pela lei, que tem participação paritária dos trabalhadores, que recebem garantia no emprego.

Cumprir destacar que a Convenção 161, ao tornar obrigatória a criação do órgão considerado um serviço de saúde, estabeleceu expressamente a participação dos trabalhadores. Seguindo a experiência da CIPA, esta participação deveria ser paritária.

Observe-se, por fim, que a criação do órgão deve ser uma iniciativa da Administração, para dar cumprimento as Convenções que equivalem a leis nacionais. E a iniciativa recai sobre a Universidade – e não a Administração Central – em razão da sua autonomia administrativa, consagrada pelo artigo 207 da Constituição.

II. 4. A COSAT e a legitimidade do Sindicato para promover o diagnóstico das condições de trabalho nas Unidades Universitárias

A Portaria nº. 1992, de 19 de maio de 1997, da Reitoria da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ao criar as Comissões de Saúde e Ambiente de Trabalho (COSATs) e aprovar seu regulamento, cumpriu parcialmente as obrigações decorrentes da internalização das Convenções da OIT à ordem jurídica nacional.

Os objetivos e atribuições discriminados dos títulos II e III do regulamento das COSATs acolhem os ditames do art. 5º. Da Convenção 161 de promoção da saúde e segurança laborais através de formas institucionais que contemplem efetiva participação dos trabalhadores. A identificação das condições de risco nos ambientes de trabalho, a proposição de medidas para sua eliminação, a investigação das causas acidentárias acompanhada da proposição de medidas preventivas e corretivas visando a melhoria das condições de trabalho e do meio ambiente, promovendo o bem estar individual e coletivo no ambiente acadêmico profissional, demarcam, em termos amplos, a competência de atuação dessas comissões, no que deverão ser assistidas obrigatoriamente, nos termos do parágrafo único do art. 2º. do regulamento, “pelos serviços de segurança e de saúde do trabalhador da Universidade, por instituições e profissionais da área da saúde e da segurança do trabalhador e **pelos entidades sindicais da categoria**”.

E mais, ao elencar as atribuições das COSATs, o regulamento preconiza a necessidade da participação dos trabalhadores e de suas entidades sindicais no processo de construção dos condicionantes ambientais e processuais do trabalho. Assim, o art. 3º, inciso II, preceitua às COSATs o dever de realizar o levantamento das condições ambientais com a participação dos trabalhadores e o inciso V lhes atribui o dever de se relacionar com as entidades sindicais e/ou outras entidades/instituições para discutir as medidas de eliminação e de controle de riscos, o estabelecimento de prazos e o acompanhamento das medidas negociadas. A investigação das causas dos acidentes de trabalho e das doenças relacionadas ao trabalho, outra das atribuições dos COSATs, igualmente impõe a participação das entidades sindicais, conforme inciso VI do referido artigo.

Nesses termos, a legitimação regulamentar para a ação sindical na temática da segurança e saúde do trabalhador da UFRGS encontra-se cabalmente contemplada e o objetivo maior da conservação da saúde e segurança dos trabalhadores obteve seu mecanismo de realização. Apenas a formação das primeiras COSATs exhibe regramento insuficiente se o

comparamos com o tratamento das demais matérias constantes do regulamento. No parágrafo 2º. do art. 12 se encontra a regra atinente à iniciativa para a organização das eleições de primeiro mandato, que diz: “ no caso de primeiro mandato será constituída uma comissão de servidores, **com participação das entidades sindicais**”, porém a formação da aludida comissão não se encontra prevista. A resolução dessa lacuna regulamentar dar-se-á mediante a aplicação do art. 40, segundo o qual as omissões se resolvem por meio de ajustes entre os servidores envolvidos, a administração da Universidade e as **entidades sindicais**.

As COSATs, órgãos de natureza deliberativa sobre questões de saúde, segurança e ambiente de trabalho, integrantes da estrutura das unidades acadêmicas, administrativas e dos órgãos suplementares da administração da universidade, na persecução de seus objetivos e finalidades deve **atuar de maneira assistida**, tanto pelos serviços de segurança e de saúde do trabalhador da Universidade quanto **por instituições e profissionais da área da saúde e da segurança do trabalhador e pelas entidades sindicais**.

A abrangente competência para intervir nas matérias relacionadas as saúde e segurança do trabalhador universitário corresponde, primeiramente, a uma genuína preocupação com a integridade de todos quantos desenvolvam seu trabalho no ambiente acadêmico, mas o faz sem perder de vista que tais condições atingem uma população maior do que aquela diretamente envolvida nos processos de trabalho. É que essas condições se projetam sobre a totalidade da comunidade acadêmica, concernindo, portanto, a todos nela congregados. Os conhecimentos e recursos técnicos a serem mobilizados quando se trata da identificação de medidas para eliminar, neutralizar ou reduzir os riscos á saúde e à segurança das pessoas (art. 2º, inc. II) ou quando se trata de investigar e discutir os comportamentos de risco, acidentes, incidentes e doenças do trabalho e profissionais ocorridos (art. 2º, inc. III), ou ainda quando se trata de propor e realizar medidas de prevenção e promoção da saúde, individual e coletiva, no ambiente acadêmico profissional (art. 2º, inc. IV), não se restringem àqueles formalmente previstos no organograma da

instituição. Dada a relevância do valor que se quer promover, a saber, o bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador e a qualificação do meio ambiente laboral, **legitima-se por meio desta normatividade a intervenção de profissionais da área de saúde e segurança, médicos e engenheiros** cuja perícia haverá de melhor discernir os riscos que efetivamente pendem sobre os trabalhadores da universidade, condição preliminar à definição das medidas corretivas indispensáveis.

Para finalizar, vale destacar que o regramento das atribuições das COSATs explicita a necessária participação dos trabalhadores, de modo direto no que tange ao levantamento das condições ambientais (art. 3º, inc. II) e por meio de suas entidades sindicais quanto à discussão das medidas de eliminação e controle de riscos, o estabelecimento de prazos de execução das medidas e seu acompanhamento.

III. ATRIBUIÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO ESTADO ATRAVÉS DA UTILIZAÇÃO DO NTE

Por meio da Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430/2006, foi introduzida significativa modificação no sistema de prova das doenças ocupacionais, sendo criado o Nexo Técnico Epidemiológico – NTE, que foi estabelecido levando em conta amplos estudos científicos, mapeamentos e profundas análises de ordem empírica. Eles possibilitam a demonstração e indicação de quais as doenças¹ que apresentam elevadas ou significativas incidências estatísticas nos diferentes ramos de atividade econômica, em que os trabalhadores exercem a atividade laboral.

A referida lei veio a incluir o artigo 21-A na Lei nº 8.213/91, constituindo previsão legal de grande importância para a caracterização da natureza laboral do agravo. Esta previsão legal trouxe relevante avanço ao

¹ Não é a doença em sentido estrito, mas sim o agravo, que compreende a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, etc., conforme artigo 337, § 4º do Decreto 3.048/1999.

tema em estudo, uma vez que a partir da mudança legislativa diminuiu a dificuldade que havia na avaliação nonexo causal para a caracterização das doenças profissionais e do trabalho. A dificuldade referida se deve ao fato de que é comum que o empregador não emita a Comunicação de Acidente de trabalho – CAT, violando o disposto no artigo 22 da Lei 8.213/91, gerando com isso uma sub-notificação dos agravos à saúde laboral.

Desta forma, com o advento da Lei 11.430/06, que instituiu o NTE, passou a haver uma presunção (relativa)² de que a doença tem natureza laboral, mesmo sem a emissão da CAT, o que pode ser diagnosticado na forma do disposto na lei de benefícios acima destacada.

Tal mecanismo de utilização do NTE deve ser aproveitado, para fins de argumentação e imputação de responsabilidade ao Estado enquanto empregador, no sentido que sejam identificados os casos de incidência maior de determinadas doenças ocupacionais em certas atividades desenvolvidas pelos servidores, servindo esta presunção, como forma de demonstrar a ocorrência de doenças relacionadas ao trabalho.

IV. MECANISMOS JURÍDICOS DE ATUAÇÃO DO SINDICATO

As reformas introduzidas no direito processual civil brasileiro nos últimos anos introduziram em nosso ordenamento normas habilitadoras da coletivização das lides, consagrando o manejo das ações coletivas como meio processual de concretização do direito. Dentre elas, merece especial atenção a inovação representada pela Lei nº. 7.347/85, instituidora da ação civil pública.

As peculiaridades do mundo do trabalho, em especial o fato de estar alicerçado na conjugação da multiplicidade de esforços individuais, tornam-no um campo acentuadamente receptivo a essas inovações. Os conflitos decorrentes das relações de trabalho, na medida em que as circunstâncias

² É presunção relativa, *juris tantum*, que pode ser contestada pela empresa, conforme art. 21-A, § 2º. O mesmo vale para o trabalhador, quando não é atribuído nexo à sua patologia.

fáticas e jurídicas envolvidas se assemelham, exibem freqüentemente padrões idênticos, que repercutem na construção de formas processuais assemelhadas.

O descumprimento das normas que disciplinam as condições de higiene e segurança do ambiente de trabalho é exemplo de conduta do empregador que produz uma lesão idêntica a todos os trabalhadores que a ele se subordinem.

Assim, caso seja exigível do empregador a uniforme observância de medidas relacionadas ao meio-ambiente de trabalho e elas deixem de ser implementadas, as lesões daí decorrente se difunde homoganeamente e atinge a todos quantos estejam obrigados a nele desempenhar suas funções.

Contudo, a natureza difusa e coletiva do direito que exsurge nessas circunstâncias não eclipsa o reflexo que porventura possa vir a ser individualizado, que se evidencia, a título de ilustração, em diferentes graus de insalubridade correlacionados às diferenças efetivas apuradas nas condições de trabalho próprias a cada conjunto de tarefas ou funções, ou ainda nos diversos tipos de equipamentos de proteção individual que somente podem ser determinados através de individuação precisa das tarefas que integram cada função.

A aproximação com a realidade fática, no entanto, não derroga as operações lógicas de generalização e abstração que conduziram à formulação do direito, apenas iluminam o espectro das projeções visíveis que manifestam o núcleo do objeto juridicamente tutelado; múltiplo no mundo fático, uno no mundo do direito.

A solução jurisdicional do conflito de trabalho implica, dessa maneira, duas ordens distintas, uma coletiva, derivada do reconhecimento da similitude das condições fáticas e jurídicas conexas a cada grupo de trabalhadores, e outra individual, atrelada às condições particulares de cada contrato de trabalho.

A coletivização do processo por intermédio da ação civil pública incrementa a qualidade da prestação jurisdicional entre outras razões por enfrentar as causas, removendo-as, deixando de incidir apenas sobre os efeitos da reiterada ilegalidade. Em lugar de uma infinidade de lides repetitivas, onde se exaurem os escassos recursos do aparelho judiciário, apreciação concentrada de causas calcadas em fato e direito comuns.

A legitimidade das associações, incluído os sindicatos, para a propositura desse tipo de ação, ancora-se no art. 129, inc. III, § 1º, CRFB, onde consta definida enquanto instrumento processual apropriado à defesa de quaisquer interesses difusos e coletivos.

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

[...]

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

[...]

§ 1º A legitimação do Ministério Público para as ações civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei.

As associações sindicais podem representar de forma ampla os seus substituídos.

O art. 8º da Constituição, ao estabelecer a liberdade de associação profissional ou sindical, atribui ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, o que, salvo melhor juízo, impõe a conclusão de constar dentre suas faculdades sua legitimidade para propor ação civil pública em defesa dos interesses coletivos da categoria.

Se a legislação ordinária anterior à promulgação da Constituição poderia requerer exegese sistemática para fundamentar o uso da ação civil pública pelas associações, na medida em que a Lei nº. 7.347/85, pelo artigo 1º

e seus incisos, previa essa legitimidade apenas para a defesa dos interesses relacionados ao meio-ambiente, ao consumidor e aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, conduzindo a discussões acerca da extensão de cada um desses elementos conceituais, a Lei nº. 8.078/90 passou a admitir de modo incontroverso essa possibilidade ao introduzir pelo seu art. 110, um inciso IV ao art. 1º da Lei 7.347/85, cuidando da hipótese de “qualquer outro interesse difuso ou coletivo”.

O caráter coletivo da demanda decorre da natureza do direito material em questão, sendo este o caso de ações onde se pretende do empregador a adequação do ambiente laboral, tratando-se neste ponto de hipótese permissiva de substituição processual.

Tanto a adoção de medidas corretivas das condições de trabalho, a exemplo da instalação de determinados equipamentos de segurança que beneficiarão a todos que por quaisquer razões frequentem esse ambiente, cuidando-se aqui, portanto, de um interesse difuso, indivisível no aspecto objetivo e indeterminado no aspecto subjetivo, quanto a hipótese de demandar-se o empregador com vistas a implantação de uma CIPA, sendo hipótese de interesse coletivo, em benefício de uma categoria, admitem o manejo da ação civil pública pela entidade associativa.

De acordo com os artigos 127 e 129 da Constituição Federal o Ministério Público tem como atribuição a defesa de ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como do **meio ambiente** e dos **interesses difusos e coletivos**. Tal legitimidade está expressa nos artigos 83, I, da LC 75/1993; 5º, §6º, da Lei 7.347/1985; 876, da CLT e; 25, IV, a, da Lei 8.625/1993. A ação civil pública surgiu com a LC nº 40 de 1981 como uma ação exclusiva do MP e, a partir da Lei 7.347-1985 como instrumento para proteger direitos difusos e coletivos, sendo que atualmente esta legitimidade é também das entidades sindicais.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) possui um Planejamento Estratégico, no qual constam diversas metas, tais como igualdade de

oportunidades, combate à discriminação, erradicação do trabalho escravo, nelas incluída a garantia do meio ambiente do trabalho adequado, entre outras. Em tal órgão existe uma Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT), destinada à busca da proteção da vida e saúde do trabalhador, garantindo-lhe um ambiente de trabalho seguro e salutar.

Quanto à atuação o MPT, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT) editou a orientação de nº 7, no sentido de que **o MPT tem legitimidade para atuar em questões referentes ao meio ambiente do trabalho**, exigindo também da administração pública direta e indireta o cumprimento das normas laborais de higiene, **segurança** e saúde, inclusive quando previstas nas NRs.

V. CONCLUSÃO

Ante o exposto podemos concluir que:

a) É obrigatória a aplicação na Universidade das normas técnicas editadas pelo Ministério do Trabalho – as Normas Regulamentadoras (NRs);

b) É obrigatória a criação de Comissão Interna prevista na Convenção 161 da OIT na Universidade, com as atribuições nela definidas e a participação de servidores, que deverá ser paritária, a exemplo das CIPAs. Como a Reitoria da UFRGS, através da Portaria nº 1.992, de 19 de maio de 1997, criou as Comissões de Saúde e Ambiente de Trabalho (COSATs), essa exigência está parcialmente atendida. Falta-lhe, contudo, efetividade. Neste ponto, a ASSURGS tem à sua disposição mecanismos alternativos para viabilização do cuidado com as condições de trabalho, ressaltando-se a legitimidade da utilização de recursos especializados na área, em especial médicos do trabalho e engenheiros de segurança do trabalho;

c) É conveniente a pesquisa das doenças que fundamentaram as aposentadorias por invalidez e licenças-saúde nos últimos anos (sugerimos um

período de cinco anos), para o estabelecimento de eventuais correlações com as atividades funcionais, tendo referencia a pesquisa do Nexo Técnico Epidemiológico – NTE, já instituído na Regime Geral da Previdência Social, conforme item III;

d) É possível a atuação judicial, tanto coletiva como individual (embora neste caso a ação coletiva possui um caráter pluralista, o que é objetivo deste estudo, não contemplando somente eventuais verificações de insalubridade ou periculosidade, ou até indenizações no plano individual), podendo haver atuação de ordem processual coletiva movida pelo Sindicato ou este representando junto ao Ministério Público do Trabalho.

2. Descrição do projeto

A partir da consideração inicial de que a UFRGS não observa as Normas Regulamentadoras em sua plenitude nos seus ambientes de trabalho e convívio, e tão pouco observa na íntegra as legislações pertinentes à ocupação predial, em suas normativas e legislações municipal e estadual, a ASSUFRGS entendeu por extremamente necessária a intervenção emergencial nos ambientes de trabalho de seus filiados para determinar o grau de risco e não conformidade das condições e dos ambientes de trabalho na UFRGS.

Em outra análise, as mudanças impostas por substituição tecnológica e a expansão da UFRGS, bem como as recentes alterações nas Normas Regulamentadoras, também motivam a que se verifique o quanto estes novos e os reformados ambientes de trabalho e suas infraestruturas, sistemas, estruturas e equipamentos associados estão adequados às medidas previstas na legislação, tais como as normas de segurança, de forma a reduzir os riscos potenciais para os trabalhadores.

Além disto, o Plano de Gestão da UFRGS 2012-2016, aprovado pelo Conselho Universitário, não contempla ações que garantam a verificação e o atendimento às Normas e à Legislação relativas à Segurança e Saúde dos Trabalhadores e a inspeção de suas instalações físicas quanto à conformidade necessária para ocupação, tampouco projeto neste sentido.

Com o fim de oferecer ambientes de trabalho seguros e que cumprem os requisitos da legislação, foi decidido implantar um projeto de diagnóstico das condições e ambientes de trabalho na UFRGS. A proposta é que seja este seja capaz de orientar a adoção de um efetivo Programa de Saúde e Segurança para os Servidores, que desenvolvem suas atividades profissionais, como também garanta que as estruturas e infraestruturas associadas aos processos acadêmicos estejam em conformidade, garantindo condições adequadas de habitabilidade para toda a comunidade universitária que compartilha os ambientes da UFRGS em seus Campi.

2.1. Objetivo

Tendo como foco os riscos que atingem a saúde e a segurança dos trabalhadores envolvidos, o Projeto Saúde e Segurança na UFRGS pretende ser a base diagnóstica capaz de subsidiar a criação de um real plano de prevenção e promoção da saúde na UFRGS, a partir da conformidade dos ambientes e das condições de trabalho adequadas às funções desenvolvidas, bem como pela adoção de medidas de prevenção, proteção aos acidentes de trabalho e ações emergenciais em caso de acidentes graves, tendo como grandes beneficiários todas as pessoas envolvidas nos processos acadêmicos (responsáveis, trabalhadores, estudantes, fornecedores, parceiros...).

A proposta entende que todos os atores sociais que se relacionam com a UFRGS devam ser capacitados e estar em conformidade com relação a aspectos referentes à saúde e segurança no trabalho e os ambientes de trabalho estejam livres de todo perigo pelo atendimento às legislações e impositivos sociais e jurídicos, em todos os níveis.

2.2. Resultados das Ações de Saúde e Segurança

1. Os riscos referentes à saúde e segurança no trabalho estão identificados.
2. Propor a adoção de medidas corretivas e preventivas com relação aos riscos existentes.
3. Propor medidas para atendimentos em casos de emergência.
4. Propor a capacitação das pessoas envolvidas nos processos acadêmicos, de forma a que estejam cientes dos riscos existentes nos locais de trabalho e saibam lidar com cada situação de não conformidade.
5. Consolidar uma política referente à saúde e segurança no trabalho para a ASSUFRGS.
6. Garantir o cumprimento às exigências da legislação.
7. Instalação de um processo permanente de controle sobre as condições e ambientes de trabalho da UFRGS, possibilitando a adoção de avanços do

projeto a partir de reorientação das metas, das atividades e da metodologia se necessário.

2.3. Atividades do Projeto

1. Diagnóstico por local

1.1. Definição das Unidades/Setores da UFRGS a serem estudados, onde como objeto e efeito de avaliação cada local ou instalação destes será designado como ambiente independente para o diagnóstico.

1.2. Visitar as Unidades e Setores definidos para Estudo.

1.3. Elaborar um relatório de conformidade e segurança que contempla os ambientes e os riscos identificados e as medidas a serem adotadas, a partir da aplicação de *Checklist*.

2. Proposta de Intervenção

2.1. Elaborar uma estratégia de intervenção.

2.2. Mudar as atividades e os comportamentos que geram riscos.

2.3. Trocar ou substituir os equipamentos e as estruturas perigosos e/ou inadequados.

2.4. Tomar medidas de proteção coletivas (EPC).

2.5. Implementar equipamentos de proteção individuais (EPI).

3. Primeiros Socorros

3.1. Elaborar um procedimento de primeiro socorros.

3.2. Constituir um kit de primeiro socorros.

3.3. Implementar material de resgate e transporte nas áreas com necessidades.

3.4. Implementar medidas em caso de incêndio.

3.5. Implementar medidas de comunicação.

4. Capacitação

4.1. Capacitar as pessoas envolvidas nos Processos.

4.2. Elaborar documentos de (in)formação.

5. Política de Segurança e Saúde

5.1. Reunir as pessoas envolvidas nos processos, em cada Unidade/Setor para definir uma política referente à saúde e segurança no trabalho no local.

5.2. Elaborar um documento da política referente à saúde e segurança no trabalho.

6. Programas

6.1. Elaborar o Programa de Prevenção de riscos Ambientais (PPRA).

6.2. Elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

6.3. Elaborar o Programa de Prevenção de Combate a Incêndio (PPCI).

6.4. Elaborar os outros documentos previstos pela lei.

7. Avaliar sistematicamente os avanços e limites do projeto

Unidades envolvidas (ver Anexo 1)

3. Metodologia

3.1. Mapeamento dos Riscos

O mapeamento dos riscos servirá para identificar os riscos referentes à saúde e segurança presentes no ambiente de trabalho, fazendo um diagnóstico da situação das Unidades e Setores analisados. Por consequência, poderão ser determinadas medidas de prevenção ou anulação dos referidos riscos.

3.2. Contratação de Profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho

Contratação pela ASSUFRGS de Médico e Engenheiro de Segurança no Trabalho, bem como de outros profissionais necessários à realização do Projeto.

As definições relativas à Financiamento e Custos, Organograma, Cronograma e Unidades Envolvidas serão concebidas a partir da contratação dos profissionais de Engenharia e Medicina de Saúde e Segurança no Trabalho.

3.3. Visitar as Unidades/Setores e fazer o levantamento dos riscos e ambientes

Visita formal para aplicar *Checklist* em cada ambiente, conversar com os responsáveis e tirar fotos para inserir ao relatório de Segurança.

Os ambientes serão acompanhados (visitados) durante todo o ano para acompanhamento da situação.

3.4. Aplicação do *Checklist* de Segurança, Saúde e Ambiente

O *Checklist* e o Relatório Diagnóstico terão construção, aplicação e avaliação assessorados por Engenheiro e Médico de Segurança do Trabalho, contratados com esta finalidade, e aplicados por equipe capacitada para a atividade. Outros profissionais poderão ser agregados ao projeto quando verificada a necessidade.

3.5. Elaborar um relatório de segurança que contempla os riscos e as não conformidades identificadas e as medidas a serem tomadas.

Este relatório será elaborado a partir de três referências:

- 1- Fotos das não conformidades a respeito de Segurança e Saúde Ocupacional e dos locais de trabalho.
- 2- Identificação das não conformidades.
- 3- Indicação das medidas a serem tomadas para as não conformidades.

3.6. Segurança dos Ambientes de Trabalho

“Segurança do Trabalho é o conjunto de ações para localizar e avaliar riscos, e estabelecer medidas para evitar acidentes. A segurança no trabalho é de responsabilidade compartilhada tanto das autoridades como dos empregadores e trabalhadores.” *Saúde e Segurança no Trabalho, Cadernos do EJA, Ministério da Educação, 2006*

O que se projeta com as ações previstas é que os riscos existentes sejam eliminados e os ambientes de trabalho estejam adequados às funções neles desenvolvidas e possuírem políticas de prevenção.

Elaborar uma estratégia de intervenção

Se reunir com cada responsável de cada Unidade para tomar devidas providências de Segurança nos ambientes de trabalho e criar um cronograma de prioridades.

Mudar as atividades e os comportamentos que geram riscos

Caso tiver alguma atividade com risco grave para o trabalhador, trocar o mesmo de atividade até que seja eliminado o risco existente.

Substituir ou adequar os equipamentos, estruturas e máquinas perigosos e/ou inadequados

Ter o cuidado dos equipamentos, estruturas e máquinas como: conservação, manutenção e troca de peças e etc.

Tomar medidas de proteção coletivas (EPC)

Placas de sinalização, fechamento de desnível de piso, corredor de pedestres (para indicar o local seguro de circulação), Correntes de sinalização (zebrado Preto e Amarelo).

Implementar equipamentos de proteção individuais (EPI).

Ter os respectivos equipamentos de Proteção Individual(EPI) para cada trabalhador no seu devido posto de trabalho.

3.7. Medidas em caso de Emergência

Todas as organizações, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de

evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

O empregador deve promover a formação, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes.

Igualmente, o empregador deve dispor de um plano de ação, em cuja elaboração e execução devem participar as entidades competentes, com as medidas adequadas a aplicar em situação de acidente, incidente ou de emergência resultante da presença no local de trabalho de agentes químicos, físicos e biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético e ambiental.

Esse plano de ação deve incluir a realização periódica de exercícios de segurança e a disponibilização dos meios adequados de primeiros socorros.

Em caso de acidente, incidente ou de emergência o empregador deve adotar imediatamente as medidas adequadas, informar os trabalhadores envolvidos e só permitir a presença na área afetada de trabalhadores indispensáveis à execução das reparações ou outras operações estritamente necessárias. Os trabalhadores autorizados a exercer temporariamente funções na área afetada devem utilizar vestuário de proteção, equipamento de proteção individual e equipamento e material de segurança específico adequado à situação.

Elaborar um procedimento de primeiro socorros.

Caso ocorra algum acidente de trabalho os trabalhadores devem saber como agir com a situação.

Constituir um kit de primeiro socorros com maca rígida.

Para que as pessoas treinadas possam agir imediatamente em caso de acidente.

Implementar material de resgate e transporte nas áreas com necessidades.

Para que as pessoas treinadas possam agir imediatamente em caso de acidente em locais de difícil acesso.

Implementar medidas em caso de incêndio.

Implantar hidrantes e ter mangueiras de incêndio disponível no local, bem como demais equipamentos determinados por legislação e definido no PPCI.

Implementar medidas de comunicação.

Para caso de emergência ter um telefone próximo as unidades para um possível contato de apoio. Tanto bombeiros como ambulância. Ter contato com os hospitais mais próximos da região.

3.8. Capacitação

As organizações devem capacitar os trabalhadores a enfrentarem os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho e orientá-los quanto aos meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa; além disto, devem garantir saúde e ambientes adequados. *Norma Regulamentadora 1 – Ministério do Trabalho e Emprego*

Capacitar às pessoas envolvidas nos processos.

- Curso básico de legislação;
- Curso básico nas NR envolvidas por local;
- Curso básico de primeiros socorros;
- Formação de Brigada de Incêndio;
- Desenvolvimento de processos de trabalho em conformidade com princípios ergonômicos;
- Utilização de EPIs;

OBS: Após o curso básico será realizado uma visita em cada Unidade/Setor com os responsáveis para ver realmente o que foi aprendido nos cursos e qual medidas foram tomadas após.

Elaborar documentos de formação e informação.

Placas de sinalização, certificado de curso, placas de informação de utilização de equipamentos de proteção (EPIs), folhetos de sobre os diferentes cursos.

3.9. Política de Saúde e Segurança

Políticas de Saúde e Segurança em uma organização, alinhadas ao Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional do Ministério de Previdência e Assistência Social, devem garantir ações voltadas para a saúde e segurança dos trabalhadores, com ênfase na proteção e prevenção.

Reunir as pessoas envolvidas nos processos para definir uma política referente à saúde e segurança no trabalho.

Fazer previa do projeto, uma política comum a todos os ambientes da UFRGS referente a Saúde e Segurança no Trabalho será desenvolvida. A meta é a padronização numa estratégia tanto de intervenção que das metas a cumprir. A participação dos responsáveis dos processos assim como as pessoas envolvidas no projeto como garantia do bom entendimento desse.

Elaborar um documento da política da ASSUFRGS referente à saúde e segurança no trabalho.

Um documento de referência será elaborado depois da reunião. Esse documento servirá de base para as futuras tomadas de decisões.

3.10. Cumprimento da legislação

Controlar os processos produtivos e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente é um preceito constitucional, assim como devem ser plenamente aplicáveis aos trabalhadores e às empresas as normas regulamentadoras de medicina e segurança no trabalho, estabelecidas em lei ou em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego. No entanto, além destes direitos e deveres consolidados com relação à saúde e segurança, os ambientes ocupados e destinados aos desenvolvimento de atividades laborais estão também submetidos à legislação e a regramentos oriundos de esferas locais e regionais que buscam garantir a conformidade destes.

Elaborar o Programa de Prevenção de riscos Ambientais (PPRA).

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais ou PPRA é um programa estabelecido pela Norma Regulamentadora NR-9, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho.

Este programa tem por objetivo, definir uma metodologia de ação que garanta a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores face aos riscos existentes nos ambientes de trabalho.

A legislação de segurança do trabalho brasileira considera como riscos ambientais, agentes físicos, químicos e biológicos. Para que sejam considerados fatores de riscos ambientais estes agentes precisam estar presentes no ambiente de trabalho em determinadas concentrações ou

intensidade, e o tempo máximo de exposição do trabalhador a eles é determinado por limites pré-estabelecidos.

Elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, é um documento elaborado pela Medicina do Trabalho, baseado no PPRA, para controlar a exposição, por parte dos funcionários, aos agentes nocivos no ambiente do trabalho, tentando minimizar seus efeitos sobre o trabalhador e diagnosticando de forma precoce as doenças ocupacionais. Este documento foi criado para cumprir uma legislação trabalhista (Norma Regulamentadora nº 7).

Elaborar o Programa de Prevenção de Combate a Incêndio (PPCI).

O PPCI é um plano de prevenção contra incêndios exigido por órgãos públicos para qualquer imóvel, a fim de proporcionar maior segurança às pessoas. Este Programa é utilizado para as diversas categorias de imóveis, desde as residências até as indústrias, considerando as diferentes especificações e necessidades entre as categorias.

O PPCI é um processo que todo o responsável por prédios deverá possuir e que deverá ser encaminhado ao Corpo de Bombeiros da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, diretamente pelo proprietário de modo voluntário ou após receber a Notificação de Adequação (NA), expedida pelo Corpo de Bombeiros, obedecendo aos prazos legais para o cumprimento da Notificação.

Inspeção Predial.

Sobre Inspeção Predial, que revela a situação do imóvel com respeito à sua estrutura e à infraestrutura associada à ocupação, busca avaliar o Sistema Estrutural, Sistema de Vedação, Sistema de Revestimento, Sistema de Pintura, Sistemas de Cobertura, Sistemas de Climatização, Sistema de Impermeabilização, Sistema de Segurança contra Incêndio, Instalações

Hidráulicas, Instalações Elétricas, Instalações de Gás, Esquadrias, Hidrantes, Acessos e Saídas de Emergência, SPDA e PPCI.

Elaborar os outros documentos previstos pela lei.

Serão elaborados durante o projeto todos os outros documentos previstos pelas Normas Regulamentadoras e legislação pertinente à ocupação de prédios.

3.11. Avaliação do Projeto

Os processos de avaliação costumam ser desafiadores na vida das organizações. A Avaliação permite o controle do projeto e podem ajudar a construir aprendizagens, corrigir metodologias, objetivos e metas, comunicar resultados, mobilizar recursos e planejar o futuro.

Avaliar sistematicamente os avanços e limites do projeto (empecilhos, desafios)

A avaliação do projeto Saúde e Segurança será feita de maneira formal com frequência semestral. Participarão os responsáveis das Unidades e Setores, os coordenadores do projeto, representantes da ASSUFRGS assim que as outras pessoas envolvidas de forma direta ou indireta.

Baseando-se nos resultados concretos do projeto, o primeiro objetivo dessa atividade é de avaliar o cumprimento das metas do projeto (cumprimento dos indicadores). O segundo objetivo da avaliação é de reorientar o projeto se for necessário e de tomar as decisões necessárias para o bom andamento do projeto no seguinte ano.

A avaliação será feita de maneira formal durante todo o processo e poderia ser feita de maneira formal a qualquer momento se fosse necessário.

4. Encontro de Saúde e Lançamento do Projeto Saúde e Segurança

Data: 17 e 18 de junho de 2013

Local: Salão de Atos - Sala II

Programa

17 de junho

13:00 h: Credenciamento

14:00 h: Mesa de Abertura

Bernadete Menezes - Coordenadora Geral ASSUFRGS

Maria de Lourdes Ambrósio - Coordenadora de Saúde ASSUFRGS

Márcia Tavares - Representante da Comissão

Carlos Alexandre Netto - Reitor da UFRGS

14:30 h: Mesa de Apresentação do Projeto Saúde e Segurança na UFRGS

Rui Muniz - Projeto Técnico

Thiago Mathias Genro Schneider - Escritório RVC

15:45 h: Coffee Break

16:00 h: Mesa Ambientes de Trabalho - Infraestrutura e Instalações prediais

Luiz Alcides Capoani - Presidente CREARS

Rogério Balbinot – ARES

17:30 h: Encerramento do dia

18 de junho

8:30 h: Mesa Normas Regulamentadoras

Nílson Airton Laucksen - SINDITEST/RS

Rogério Dorneles - Médico SST/SINTRAJUFE

Ramiro Pereira da Silveira - Escritório RVC

09:30 h: Mesa SIASS e Exames Médicos Periódicos

Álvaro Merlo – Faculdade de Medicina/UFRGS

Marília Borges Hackmann - DAS/UFRGS

Maria do Socorro Setubal Ferreira – Ministério da Saúde

10:45 h: Coffee Break

11:00 h: Mesa COSAT

Rui Muniz

Sérgio Vasconcelos Horn - Escritório RVC

12:00 h: Almoço

13:30 h: Mesa Assédio Moral

Valnez Bitencourt - Advogada

Fernanda Ramalho Chiaradia - Escritório RVC

15:00 h: Retrospectiva: O que mudou desde o primeiro Encontro de Saúde
Márcia Tavares

16:00 h: Resoluções

17:00 h: Encerramento

5. Material de Divulgação e Impressos

Faixas

Divulgação

Cartazes

Divulgação

Manuais Resumidos do Projeto

Orientações passo-a-passo aos locais de estudo

Selos de Certificação de Ambiente Avaliado

Selos adesivos para serem colocados nos locais onde a avaliação está em andamento e/ou concluído

Planilhas de Checklist e Materiais de Infraestrutura e Consumo

Material utilizado nas pesquisas

Publicação

Relatórios Parciais e Final

III Encontro de Saúde

Crachás, Folders, Cartazes, Faixas, Banners, Pastas, Canetas, Blocos

6. Financiamento e Custos

Grupo	Atividade	Função	Financiador	Valor (R\$)
Pessoas	Check List	Engenheiro		
		Médico		
		Aplicador		
	Diagnóstico	Engenheiro		
		Médico		
Infraestrutura	III Encontro SST	Materiais		
		Impressos		
		Outros		
	Projeto SST	Materiais		
		Impressos		
		Outros		

7. Organograma

Atividade	Descrição da Atividade	Indicadores	Atividades Envolvidas	Responsável

ANEXO 1: Unidades envolvidas

NOME	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO	INFRAESTRUTURA	NÚMERO DE TRABALHADORES

ANEXO 2: Normas Regulamentadoras pertinentes para o projeto

Norma Regulamentadora N° 01

Disposições Gerais

Norma Regulamentadora N° 02

Inspeção Prévia

Norma Regulamentadora N° 03

Embargo ou Interdição

Norma Regulamentadora N° 04

Serviços Especializados em Eng. de Segurança e em Medicina do Trabalho

Norma Regulamentadora N° 05

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Norma Regulamentadora N° 06

Equipamentos de Proteção Individual - EPI

Norma Regulamentadora N° 07

Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional

Norma Regulamentadora Nº 08

Edificações

Norma Regulamentadora Nº 09

Programas de Prevenção de Riscos Ambientais

Norma Regulamentadora Nº 10

Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

Norma Regulamentadora Nº 11

Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

Norma Regulamentadora Nº 11 Anexo I

Regulamento Técnico de Procedimentos para Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Chapas de Mármore, Granito e outras Rochas

Norma Regulamentadora Nº 12 - Novo

Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

Norma Regulamentadora Nº 13

Caldeiras e Vasos de Pressão

Norma Regulamentadora Nº 14

Fornos

Norma Regulamentadora Nº 15

Atividades e Operações Insalubres

Norma Regulamentadora Nº 16

Atividades e Operações Perigosas

Norma Regulamentadora Nº 17

Ergonomia

Norma Regulamentadora Nº 18

Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

Norma Regulamentadora Nº 19

Explosivos

Norma Regulamentadora Nº 20

Líquidos Combustíveis e Inflamáveis

Norma Regulamentadora Nº 21

Trabalho a Céu Aberto

Norma Regulamentadora Nº 22

Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração

Norma Regulamentadora Nº 23

Proteção Contra Incêndios

Norma Regulamentadora Nº 24

Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

Norma Regulamentadora Nº 25

Resíduos Industriais

Norma Regulamentadora Nº 26

Sinalização de Segurança

Norma Regulamentadora Nº 27

Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008

Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB

Norma Regulamentadora Nº 28

Fiscalização e Penalidades

Norma Regulamentadora Nº 29

Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

Norma Regulamentadora Nº 30

Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário

Norma Regulamentadora Nº 31

Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

Norma Regulamentadora Nº 32

Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde

Norma Regulamentadora Nº 33

Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

Norma Regulamentadora Nº 34

Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval

Norma Regulamentadora Nº 35

Trabalho em Altura

Norma Regulamentadora Nº 36

Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

ANEXO 3: Outras normas pertinentes ao projeto

Não excluindo a possível necessidade de atendimento a outras legislações e normativas específicas aos processos desenvolvidos no ambiente da UFRGS, a legislação gaúcha sobre Segurança Contra Incêndio e Instalações Prediais, as Legislações e Normas são:

- Código Nacional de Segurança Contra Incêndio e Pânico
- Decreto 44069/2005
- Decreto em tramitação, que altera dispositivo dos Decretos nr 37.380 de 29 Abr 1997 e Dec nr 38273 de 09 Mar de 1998 e as Normas Técnicas de Prevenção e Proteção contra Incêndio
- Decreto Estadual 44069/05
- Decretos 37.380/97 E 38.273/98
- Laudo de Proteção Contra Incêndio
- Lei 3615 – Código de Obras / PMPA
- Lei Complementar 420/98 de Porto Alegre
- Lei Complementar Nº 12 - Código de posturas / PMPA
- Lei Complementar no 284/92 - Código de Edificações de Porto Alegre
- Lei Estadual 10.987/97
- Norma de Inspeção e Manutenção Predial - CREARS
- Norma Técnica de Inspeção Predial – IBAPE
- PL 120/04
- PL 385/03

- Portaria 27 DNC Depósitos de GLP
- Portaria 3.214/78 do TEM: Normas Regulamentadoras da Segurança do Trabalho
- Portaria 47 ANP - GLP à granel
- Portaria 80/99 BM GLP
- Portaria Nº 064 / EMBM /99
- Requisitos da SMOV / PMPA
- Requisitos do Corpo de Bombeiros
- Resoluções Técnicas CCB

Bibliografia

ARCELOR MITAL. **Política de Saúde e Segurança no Trabalho.** http://www.cst.com.br/recursos_humanos/qualidade_vida/politica_seguranca_trabalho/politica_seguranca_trabalho.asp. Consulta em junho/2013.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14280 - Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação.** 2001

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 18801 - Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho.** 2011

Autoridade para as Condições de Trabalho - ACT. **Organização dos Serviços de Emergência e Socorro.** <http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/AreasPrincipais/Empregadores/OrganizacaoServicosEmergenciaSocorro/Paginas/default.aspx>. Consulta em junho/2013.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras.** Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 06/07/78, *com alteração dada pela Portaria n.º 06, de 09/03/83.* Brasília: Ministério do Trabalho.

BRITISH STANDARD. **BS 8800 - Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho,** 1996

BRITISH STANDARD. **OHSAS 18001 - Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional,** 1999

BRONFENBRENNER, U. **A Ecologia do Desenvolvimento Humano: Experiências Naturais e Planejadas.** Porto Alegre: Artes Médicas. 1996.

CLEGG, Chris W. **Sociotechnical principles for system design.** Institute of Work Psychology, University of Shezeld, Shezeld. Elsevier Science Ltd. 2000, UK

COCEARGS. **Projeto Saúde e Segurança no Trabalho**. Programa Social e Programa da Certificação Orgânica dos Assentamentos da Região metropolitana de Porto Alegre. Jun/2005

MALARD, Maria Lúcia. **Os objetos do cotidiano e a ambiência**. Disponível em: <<http://www.arg.ufmg.br/eva/art014.pdf>>. Consulta em 10 mar. 2010.

MINISTÉRIO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL. <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=462>. Consulta em Juno, 2013

MUNIZ, Rui. **Manutenção criativa**. In: SEMINÁRIO GAÚCHO DE MANUTENÇÃO, ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANUTENÇÃO, 14., 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ABRAMAN, 2005. 1 CD-ROM.

MUNIZ, Rui. **Novos Paradigmas para a Manutenção e Operação de Sistemas e Equipamentos Eletro-Eletrônicos nas IFES: O Caso da UFRGS**. Protocolo UFRGS nº23078.031077/02-87, 2003

MUNIZ, Rui. **Projeto de Conformidade dos Processos da COOPAN/MST**. Jun/2008

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT. **OHSAS 18001**. Canadá, 1999.

PETROBRAS. **Seleção Pública de Projetos 2010**. <http://www.petrobras.com.br/minisite/desenvolvimentoocidadania/roteiro/como-avaliar-o-projeto.asp>. Consulta em junho/2013.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE, Inc. **Guia PMBOK**. ANSI/PMI 99-001-2004.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA 8000**. New York, 2001.

TEIXEIRA. João Carlos. **A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil.**
<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html>. Consulta em junho/2013.

Projeto

Eng. Rui Muniz

CREARS: 71.274

Rogério Viola Coelho Advogados

Apoio Técnico

Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul - SINDITEST/RS