

DANIEL RICCO ELIAS

Desenvolvimento do mapa de riscos ocupacionais em um Núcleo de
Perícias Criminalísticas e proposição de medidas de controle

São Paulo

2019

DANIEL RICCO ELIAS

Desenvolvimento do mapa de riscos ocupacionais em um Núcleo de
Perícias Criminalísticas e proposição de medidas de controle

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

São Paulo

2019

Dedico este trabalho à minha esposa e
filha: Lilian e Luisa e aos meus pais e
irmãos: pelo amor e compreensão.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus e a minha família por me proporcionarem todas as condições para finalizar mais essa etapa profissional com sucesso.

Agradeço à Escola Politécnica da USP e ao Lacasemin pela estrutura oferecida. Aos seus docentes e funcionários: o meu respeito, reconhecimento e gratidão por todo conhecimento adquirido.

Um agradecimento especial ao amigo Fabio Carvalho, aluno desta turma, pela amizade e companheirismo construídos durante o curso.

Agradeço ao Sinpcresp (Sindicato dos Peritos Criminais do Estado de São Paulo), do qual faço parte, pelo incansável empenho na tentativa de proporcionar melhores condições de trabalho aos servidores públicos da Superintendência da Polícia Técnico-Científica de São Paulo.

O DIA MAIS BELO? HOJE.

A coisa mais fácil? Errar.

O maior obstáculo? O medo.

A distração mais bela? O trabalho.

A pior derrota? O desânimo.

A sensação mais agradável? A paz interior.

O melhor remédio? O otimismo.

A força mais potente do mundo? A fé.

Madre Tereza de Calcutá

RESUMO

Inúmeros prédios destinados ao abrigo das atividades pertinentes à Polícia Técnico-Científica de São Paulo apresentam irregularidades que expõem a saúde e a segurança de seus agentes, servidores estatutários. Porém, não estão cobertos por uma fiscalização adequada, tendo em vista que as Normas Regulamentadoras amparam apenas os servidores celetistas.

Considerando que a Administração Pública não pode se eximir do dever de adotar todas as medidas ao seu alcance para garantir a segurança e a saúde ocupacional dos seus agentes, sejam eles celetistas ou estatutários, o objetivo deste estudo é desenvolver um mapa de risco em um prédio destinado às atividades do Instituto de Criminalística e propor medidas de controle, a fim de se assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Para tanto, foram consideradas as análises das condições de trabalho efetuadas em conjunto pelas entidades: Sindicato dos Peritos Criminais do Estado de São Paulo, Universidade de Campinas e Centro de Referência ao Trabalhador.

Tais análises mostraram a desnecessária exposição da saúde e da segurança dos servidores ali lotados, em decorrência do não atendimento das Normas Regulamentadoras vigentes.

Esta situação poderia ser evitada se houvesse, no local, uma CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Palavras-chave: CIPA. NR-5. Regime Jurídico Estatutário. Polícia Técnico-Científica de São Paulo. Mapa de Risco. Segurança do Trabalho.

ABSTRACT

Countless buildings destined to the activities pertaining to the Technical Scientific Police of São Paulo show irregularities that expose the health and safety of the allotted agents, i.e. statutory servers. However, they are not covered by adequate supervision, since the Regulatory Standards only support the CLT employees.

Considering that the Public Administration cannot exempt itself from adopting all reachable measures to guarantee the occupational safety and health of its servers, either CLT or statutory workers, the objective of this study is to develop a risk map in a building dedicated to the activities of Criminal Institute in order to control measures that ensure a healthy and safe working environment.

Therefore, analyses of working conditions carried out jointly by the following entities were considered: The Union of Experts Criminals of the State of São Paulo, University of Campinas, and Reference Center for Workers.

Such analyzes showed the unnecessary exposure of the health and safety of the servers due to non-compliance with the current Regulatory Standards.

This situation could be avoided if there was a CIPA (Internal Accident Prevention Commission) at the place.

Keywords: CIPA. NR-5. Statutory Legal Regime. Superintendence of the Technical and Scientific Police of São Paulo. Risk Map. Work Safety.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Disposições Gerais da NR-1.....	26
Figura 2 – Mapa de riscos ocupacionais.....	35
Figura 3 – Classificação dos principais riscos ocupacionais.....	38
Figura 4 – Mascote da CIPA na SAP.....	38
Figura 5 – CIPA nas unidades prisionais.....	39
Figura 6 – Organograma da SPTC.....	40
Figura 7 – Organograma do IC.....	42
Figura 8 – Organograma do IML.....	44
Figura 9 – Laboratório de Toxicologia.....	51
Figura 10 – Quadro geral de energia elétrica.....	59
Figura 11 – Quadro geral de energia elétrica do 2º andar.....	59
Figura 12 – Porta de saída de emergência.....	60
Figura 13 – Escadas obstruídas.....	61
Figura 14 – Corredores obstruídos.....	61
Figura 15 – Sanitário contendo arquivos.....	62
Figura 16 – Infiltração em sala de arquivos.....	63
Figura 17 – Laboratório de Toxicologia e seu arranjo físico.....	63
Figura 18 – Fonte geradoras de riscos no NPC.....	64
Figura 19 – Bebedouro situado no corredor	65
Figura 20 – Resultados da presença de cocaína por LC-MS nas amostras.....	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVCB	Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros
CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidente
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômica
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duplat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
IC	Instituto de Criminalística
IML	Instituto Médico Legal
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NPC	Núcleo de Perícia Criminalística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SAP	Secretaria de Administração Penitenciária
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SINPCRESP	Sindicato dos Peritos Criminais do Estado de São Paulo
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidente
SPTC	Superintendência da Polícia Técnico-Científica
SSP	Secretaria de Segurança Pública
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 OBJETIVO	19
1.2 JUSTIFICATIVA	19
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	20
2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	20
2.1.1 Saúde e Segurança do Trabalho.....	20
2.1.2 Classificação dos Agentes Públicos.....	21
2.2 CONSTITUIÇÃO ESTADUAL DE SÃO PAULO.....	23
2.3 NORMAS REGULAMENTADORAS.....	24
2.3.1 NR-1 (Disposições Gerais).....	25
2.3.2 NR-5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA).....	26
2.4 RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS.....	31
2.5 MEDIDAS DE CONTROLE DE ACIDENTES.....	33
2.6 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO.....	37
2.7 SUPERINTENDÊNCIA DA POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA DE SÃO PAULO (SPTC).....	39
2.7.1 Estrutura e Atribuições.....	39
2.7.2 A atividade pericial e seus riscos.....	47
3 MATERIAIS E MÉTODOS	52
3.1 MATERIAIS.....	49
3.1.1 Caracterização do Órgão Público.....	49
3.1.2 Descrição do ambiente de trabalho.....	49
3.2 METODOLOGIA.....	51
3.2.1 Método utilizado para Análise Química de Entorpecentes.....	49
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	58
4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS NÃO CONFORMIDADES ENCONTRADAS....	58
4.2 PROPOSTA DE MELHORIAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	67
4.3 MEDIDAS DE CONTROLE SUGERIDAS.....	69

4.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
5 CONCLUSÕES.....	73
REFERÊNCIAS.....	71
APÊNDICE A - PROPOSTA DE IMPLANTÃO DE CIPA NA SPTC.....	77
ANEXO A - NR-5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	89

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade é possível observar que o trabalho em si, bem como o ambiente em que ele é exercido, interferem de alguma forma na saúde do ser humano, de maneira que a relação estabelecida entre o indivíduo e sua ocupação será um determinante para a sua qualidade de vida. Desse modo, deve-se compatibilizar, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2017a).

Com a Revolução Industrial, que marcou o final do século XVIII, a aludida interferência foi potencializada, pois os novos fatores de risco que foram introduzidos se aliaram ao crescimento de doenças e às condições precárias de trabalho. Os trabalhadores – homens, mulheres e crianças – eram tratados como meros instrumentos para o aumento da produção das indústrias e busca desenfreada pelo lucro (DORIGO; VICENTINO, 2013). A saúde e a segurança no ambiente de trabalho não eram motivos de preocupação do Estado Liberal. Neste sentido:

A industrialização gerou significativas transformações em quase todos os setores da vida humana. Na estrutura socioeconômica, deu-se a separação definitiva entre o capital, representado pelos donos dos meios de produção, e o trabalho, representado pelos assalariados. Na maior parte dos casos, eliminou-se a antiga organização corporativa da produção utilizada pelos artesãos.

Os trabalhadores já não eram os donos das ferramentas e máquinas, passando a viver da única coisa que lhes pertencia: sua força de trabalho, transformada em mercadoria e explorada ao máximo. Para enfrentar o quadro social da nova ordem industrial, associaram-se em organizações como sindicatos (DORIGO; VICENTINO 2013).

Em decorrência da produção de legiões de incapacitados vítimas de acidente de trabalho, a Inglaterra publicou a “*Factory Act* de 1833”, primeira legislação realmente eficiente na proteção ao trabalhador, a qual: exigia idade mínima de 9 anos, estabelecia limite de trabalho de 12 horas por dia e 69 horas por semana e já obrigava a existência de um atestado médico para o trabalho (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2017b).

Com o passar dos anos, o Estado Liberal deu lugar ao Estado Social, de postura diametralmente oposta: intervencionista e atenta ao bem estar da coletividade. A Constituição mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar (Alemanha) de 1919 foram os marcos iniciais da declaração de direitos sociais nas diversas Constituições.

Tais direitos sociais se fortaleceram ao longo do século XX e vieram com o objetivo de tentar solucionar a crise de desigualdade gerada pelo liberalismo econômico. Ainda em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para agir na defesa do trabalho como o mecanismo para o alcance da justiça social no mundo. Procurou-se harmonizar a legislação dos países membros mediante a criação de uma base jurídica que evitasse conflitos e ensejasse um Código Internacional do Trabalho, através da realização de Convenções e Recomendações. Nesse contexto, as medidas prevencionistas e protecionistas passaram a ter grande destaque (PINTO, 2017).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada no Brasil por Getúlio Vargas em 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, também incentivou a aplicação de normas que regulavam as relações individuais e coletivas de trabalho. Em 1977, pela Lei nº 6.514, tornou-se “obrigatória a constituição de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas (BRASIL, 1977).

A CIPA, por ser uma ferramenta essencial no combate às doenças ocupacionais, além de atuar na prevenção de acidentes, vai totalmente ao encontro da tentativa de mitigação de ocorrências relacionadas ao acidente de trabalho. De acordo com a OIT: 2,3 milhões de pessoas morrem anualmente e outras 860 mil pessoas sofrem algum tipo de ferimento no mundo; sendo que o Brasil é hoje o quarto lugar no ranking mundial relacionado ao acidente de trabalho. A cada 3h38min um trabalhador perde a vida pela falta de uma cultura de prevenção à saúde e à segurança do trabalho no país (ANAMT, 2018).

No Brasil devem constituir CIPA e mantê-la em regular funcionamento: empresas privadas; empresas públicas; sociedades de economia mista; órgãos da administração direta e indireta; instituições beneficentes; associações recreativas;

cooperativas e outras instituições que admitam trabalhadores como empregado (CAMISASSA, 2015).

Nesse contexto, entende-se que a NR-5 atinge, exclusivamente, os estabelecimentos que mantêm trabalhadores pelo regime da CLT. Aos funcionários públicos estatutários, não lhe cabe regulamentar as questões de segurança para essa categoria de trabalhadores (MARTINS, 2002). Tal disparidade de tratamento conferido pelo Estado às duas categorias profissionais (celetista e estatutária), inerte no tocante aos agravos à saúde e aos riscos de acidentes na atividade profissional no setor público, contrapõe-se à luta incansável e com diversas conquistas do poder público pela saúde e segurança do trabalhador nas empresas privadas.

Muito embora os servidores estatutários não estejam protegidos por leis federais específicas de segurança do trabalho, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) garante a melhoria da condição social do trabalhador, tratando a saúde como um bem coletivo.

A Superintendência da Polícia Técnico-Científica de São Paulo (SPTC), composta por servidores públicos estatutários, realiza uma atividade com inequívoca existência de riscos aos seus trabalhadores: é o caso, por exemplo, das análises laboratoriais, que os expõem a produtos tóxico/químicos. Além disso, as instalações dos Núcleos de Perícias Criminalísticas exigem condições bastante específicas em decorrência de suas atividades investigativas, de âmbito forense.

Considerando as especificidades acima descritas, o Sindicato dos Peritos Criminais do Estado de São Paulo, como parte interessada na defesa dos direitos dos servidores representados pela entidade, mantém um trabalho de fiscalização sobre as condições de trabalho encontradas em todos prédios destinados às instalações dos Núcleos de Perícias do Instituto de Criminalística; propondo medidas de controle necessárias a fim de mitigar a problemática encontrada.

A variedade de complexidade dessa atividade, portanto, deve ser controlada, tornando-se evidente a necessidade de adoção de práticas prevencionistas e de controle no âmbito da saúde e segurança do trabalhador através da implantação da CIPA, bem como de mantê-la funcionando no serviço público.

1.1 OBJETIVO

O objetivo dessa monografia é desenvolver um mapa de riscos ocupacionais em um Núcleo de Perícias Criminalísticas (NPC) e propor medidas de controle.

1.2 JUSTIFICATIVA

A justificativa de escolha do tema da monografia está em virtude de o autor ser Vice-Presidente do Sindicato dos Peritos Criminais do Estado de São Paulo (Sinpcresp), tendo a função de defender os direitos dos servidores (Peritos Criminais) representados por essa entidade. Nesse tempo foram constatadas irregularidades em diversos Núcleos de Perícias Criminalísticas, sendo que as condições de trabalho em um deles foi objeto de verificação pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Tal verificação se deu através de parceria entre o Cerest (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador), a Unicamp (Universidade de Campinas) e o próprio Sinpcresp. O resultado mostrou a desnecessária exposição da saúde e da segurança dos servidores ali lotados, que poderia ser evitada se houvesse, no local, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL

2.1.1 Saúde e Segurança do Trabalho

A Constituição Federal de 1988 consagra, em seu artigo 6º, o seguinte rol, meramente exemplificativo (MORAES, 2007), de direitos sociais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados.

No Brasil, os direitos sociais têm previsão constitucional desde a Constituição de 1934, sendo que a previsão expressa do trabalho aconteceu pela primeira vez na Carta de 1946 e se manteve nas que lhe sucederam (NAPOLI, 2015).

Os direitos sociais individuais dos trabalhadores urbanos e rurais estão dispostos no art. 7º da CF/88, também em rol não exaustivo. Já os direitos sociais coletivos se encontram nos artigos 8º a 11 da Carta Maior.

Acerca dos direitos sobre as condições de trabalho, tem especial relevância para a presente monografia o disposto no art. 7º, XXII, CF/88:

Art. 7º, Constituição Federal de 1988 - 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; (BRASIL, 1988)

Ao lado do direito ao trabalho, o art. 6º da CF/88 trata do direito social à saúde, também de forma ampla: é um direito de todas as pessoas, sem distinção.

Posteriormente, no Título referente à Ordem Social, a CF/88 traça, entre os artigos 196 a 200, normas que pretendem efetivá-lo. Destaca-se:

Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

O texto constitucional é expresso no sentido de que o Estado tem o dever de garantir o direito à saúde e promover formas de efetivá-lo, através de medidas que reduzam riscos de doença e agravos à saúde.

A relação entre o direito à saúde e o princípio da dignidade da pessoa humana é umbilical, por ser, a saúde, indissociável do direito à vida. Além de ser um direito fundamental social, o direito à saúde compõe o mínimo existencial, “grupo menor e mais preciso de direitos sociais formado pelos bens e utilidades básicas imprescindíveis a uma vida humana digna” (NOVELINO, 2012). Então, a sua violação implica, por consequência lógica, na violação ao princípio da dignidade humana, epicentro de todo o nosso ordenamento jurídico.

Dessa forma, em cumprimento ao princípio da isonomia e por sua vinculação direta à dignidade da pessoa humana, as ações e serviços relacionados à efetivação do direito à saúde devem abranger todas as pessoas que estejam no território brasileiro, não importando sequer a nacionalidade e o país de domicílio.

No tocante ao dever do Estado em face do direito social à saúde:

A Constituição impôs aos poderes públicos a adoção de políticas sociais e econômicas de caráter preventivo (e.g., redução do risco de doença e de outros agravos) e reparativo. O princípio do acesso universal e igualitário às ações e serviços de saúde, enquanto concretização do princípio da isonomia (CF, art. 5º), impõe aos poderes públicos o dever de agir fornecendo a todos prestações materiais e jurídicas adequadas à promoção e proteção da saúde, bem como sua recuperação nos casos de doença, independentemente da situação econômica do indivíduo (NOVELINO, 2012).

Ocorre que, em razão de disposições infraconstitucionais, mas na contramão do espírito da Constituição Cidadã, o espectro de proteção das Normas Regulamentadoras não abrange todos os agentes públicos.

2.1.2 Classificação dos Agentes Públicos

A doutrina administrativista diverge acerca da classificação dos agentes públicos. Mas, considerando o regime jurídico ao qual eles estão sujeitos e a natureza do

vínculo com a Administração Pública, prevalece o entendimento de que existem as seguintes espécies de agentes: agentes políticos; particulares em colaboração com o poder público e servidores estatais, sendo estes subdivididos em servidores temporários, estatutários e empregados.

Os servidores temporários são contratados conforme o art. 37, IX, CF/88, que exige a cumulação de três requisitos: serviço temporário, assim definido em lei; existência de interesse público; e caráter excepcional da contratação, pois, se o caso demandar a nomeação de servidor efetivo, a contratação de temporário é inconstitucional.

Os servidores temporários não adquirem estabilidade e podem ser contratados independentemente de prévia aprovação em concurso público. Eles não se submetem às regras da Consolidação das Leis do Trabalho, pois seguem regime especial de Direito Administrativo, decorrente da lei específica de sua contratação. Inclusive, compete à justiça comum, e não à trabalhista, solucionar controvérsias que os envolva.

Por outro lado, há os servidores empregados e os servidores estatutários. Ambos são admitidos mediante prévia aprovação em concurso público (conforme art. 37, II, CF/88) e prestam serviços de natureza não eventual, mas, distinguem-se em razão do regime jurídico a que estão sujeitos. Isso porque enquanto o vínculo dos empregados decorre de um contrato de emprego celebrado com o poder público e são regidos pela CLT, os estatutários têm seus direitos e obrigações decorrentes da lei e são regidos pelo estatuto da carreira.

É da atribuição do ente federativo, em cada esfera de poder, definir, por meio de lei, qual será o regime jurídico dos seus servidores, mas, esse regime jurídico deve ser único. É dizer, não se admite que, no âmbito da mesma esfera de governo, seja implantado, simultaneamente, mais de um regime. A título de exemplo, não é possível que a União contrate empregados, regidos pela CLT, e uma autarquia federal nomeie estatutários para a consecução de serviço similar.

Entretanto, prevalece na doutrina o entendimento de que a opção pelo regime celetista tem caráter excepcional. Argumenta-se que o regime estatutário confere ao servidor uma série de garantias que, por acarretarem maior segurança para o exercício de suas funções, em tese fomentam a concretização de princípios constitucionais, como o da eficiência, moralidade e impessoalidade nos serviços públicos. Nesse sentido:

a doutrina majoritária entende que o regime estatutário dos seus servidores deve ser a preferência na definição do regime jurídico a ser adotado pelos entes federativos. A opção pelo regime de emprego será excepcional e admitida em situações nas quais a entidade não tenha possibilidade orçamentária para a criação de plano de cargos e salários sob regime estatutário, o que ocorre com determinados municípios da federação brasileira (CARVALHO, 2017).

Em regra, a contratação de servidores celetistas para prestação de serviços na Administração Pública fica limitada aos entes de direito privado: empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas de direito privado. Tais entidades não podem nomear servidores com vínculo estatutário porque elas se submetem a regime de direito privado.

Ocorre que, como apenas os servidores celetistas estão resguardados pelas normas de saúde e segurança do trabalho previstas na CLT, os servidores temporários e estatutários estão à margem da proteção das Normas Regulamentadoras.

Esta forma diferenciada de tratamento entre os servidores não se justifica e afronta o princípio constitucional da isonomia, segundo o qual todos são iguais perante a lei. Ademais, a Constituição Federal consagra o direito social à saúde, corolário da dignidade da pessoa humana e integrante do mínimo existencial, bem como o direito à segurança no ambiente de trabalho, como direitos de todos, sem fazer distinção acerca da natureza do vínculo com o poder público.

Por todo o exposto, conclui-se ser necessária a existência de políticas públicas mais efetivas, inclusive no âmbito do Poder Legislativo federal, voltadas à saúde e segurança do trabalhador, visando à proteção de todos os servidores, independentemente do regime de admissão.

2.2 CONSTITUIÇÃO ESTADUAL DE SÃO PAULO

A Constituição Estadual de São Paulo, de 05 de outubro de 1989, traz, no Capítulo destinado à Organização de sua Administração Pública, que:

Art. 115º Para a organização da administração pública direta e indireta, inclusive as fundações instituídas ou mantidas por qualquer dos Poderes do Estado, é obrigatório o cumprimento das seguintes normas:

XXV – Os órgãos da Administração direta e indireta ficam obrigados a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – e, quando assim o exigirem suas atividades, Comissão de Controle Ambiental, visando à proteção da vida, do meio ambiente e das condições de trabalho dos seus servidores, na forma da lei (SÃO PAULO, 1989).

Muito embora conste no texto a obrigatoriedade de constituição de CIPA na administração pública estadual direta e indireta, na prática esta proteção se estende para todos os servidores, exceto os estatutários, pois não há regulamentação definindo a quem cabe dispor sobre as questões de saúde e segurança para esta categoria de trabalhadores.

A previsão da CIPA na Constituição do Estado de São Paulo ensejou a sua criação nas Secretarias Estaduais da Administração Penitenciária e da Saúde.

2.3 NORMAS REGULAMENTADORAS

As mudanças que a sociedade vivenciou na sua estrutura de trabalho provocaram a necessidade de se estabelecer padrões mínimos de relação entre o homem, o ambiente e os meios de produção, que fossem compatíveis com a condição humana. Com isso, surgiram e evoluíram em diversos países ações tendentes a prevenir danos às pessoas, decorrentes de atividades laborais (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2017).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), através do Decreto nº 5.452 de 1943, foi o marco inicial que assentou, em um único documento, as legislações esparsas sobre direito, segurança e saúde no trabalho (CAMISASSA/2015).

A legislação da segurança no trabalho existente no Brasil nessa época era basicamente corretiva e não preventiva. Havia a preocupação em determinar as indenizações por acidente de trabalho em detrimento à investigação e à prevenção das causas desses acontecimentos.

Com o propósito de aprofundar as medidas preventivas para retirar o Brasil da incômoda posição de campeão mundial em acidentes de trabalho (BISSO, 1990), foi criada a Lei nº 6.514 de 1977, que regulamentou alguns artigos da CLT.

Uma das medidas adotadas pela referida Lei foi a obrigatoriedade de se constituir CIPA, bem como de se estabelecer disposições complementares em relação à Segurança e à Medicina do Trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, em conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Nesse contexto, de forma a complementar o Capítulo V da CLT (“Da Segurança e da Medicina do Trabalho”), o Ministério do Trabalho, mediante Portaria nº 3.214 de 1978, aprovou as Normas Regulamentadoras. Elas preveem obrigações, direitos e deveres destinados a empregadores e trabalhadores, com o objetivo de prevenir doenças e acidentes de trabalho e, com isso, proteger a saúde do trabalhador.

Referida proteção se concretiza através de ações como: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), obrigatoriedade do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI’s).

As NRs foram recepcionadas pela CF/88 e conferem efetividade ao seu art. 7º, XXII, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CAMISASSA, 2015).

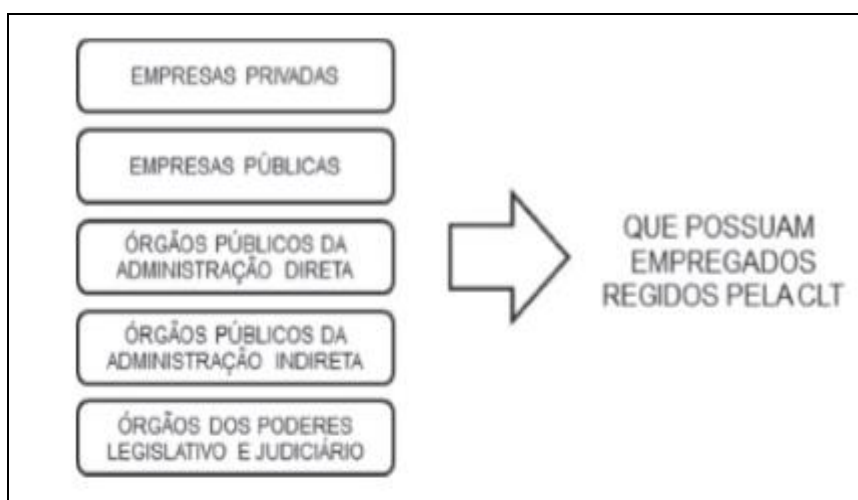
2.3.1 NR-1 (Disposições Gerais)

A NR-1 dispõe sobre a obrigatoriedade do cumprimento das normas regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), trata da competência dos diversos órgãos envolvidos e das responsabilidades do empregador e dos empregados. São também apresentados conceitos de termos e expressões, aplicáveis às normas regulamentadoras, como o princípio constitucional de que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196, CF/88). Adaptado para o campo do Direito do Trabalho, indica que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador, razão pela qual o empregado não pode estar exposto a riscos que possam comprometer seu bem estar físico, mental ou social (CAMISASSA, 2015).

De acordo com o Item 1.1 da NR-1, que trata das disposições gerais:

As Normas Regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 2009).

Figura 1 – Disposições Gerais da NR-1



Fonte: CAMISASSA (2015)

2.3.2 NR-5 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA)

- DO OBJETIVO

A Norma Regulamentadora nº 5 (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (BRASIL, 2011).

A CIPA deverá abordar as relações entre o homem e o trabalho para a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

- DA CONSTITUIÇÃO

Conforme a NR-5,

Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados (BRASIL, 2011).

Sendo assim, a CIPA é obrigatória para as empresas que possuam trabalhadores com vínculo de emprego. As questões relativas à CIPA não se aplicam para as categorias de trabalhadores cujo regime não seja celetista, em especial servidores públicos, face à falta de regulamentação definindo a quem cabe dispor sobre segurança para eles. Entretanto, o autor conjectura que, havendo órgão público, ou empresa pública, onde existam trabalhadores celetistas e estatutários (CAMISASSA/2015), a CIPA deve ser constituída levando-se em consideração o número de empregados efetivamente vinculados ao regime celetista. Sendo assim, somente esses devem ser candidatos e somente esses devem votar. Contudo, como já explanado nesse trabalho, a ação da CIPA visa melhorar as condições de trabalho, não podendo haver medidas discriminatórias entre servidores, sob pena de flagrante violação à CF/88, em especial ao princípio da isonomia.

- OUTRAS CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA CIPA

A CIPA é um dos importantes mecanismos de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, com objetivo de compatibilizar o trabalho com a preservação da integridade física e saúde do trabalhador. É uma exigência legal, cuja composição varia de acordo com a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), que, no Quadro II da NR-5 remete a um "Grupo", o qual, no Quadro I da mesma NR-5, deverá ser analisado com o correspondente número de empregados do estabelecimento em questão. Vale observar que dessa consulta resulta o número de empregados representantes eleitos, efetivos e suplentes. O mesmo número deverá ser observado para representantes indicados pelo empregador, efetivos e suplentes.

É uma comissão composta, portanto, por membros indicados pelo empregador, dentre eles o Presidente, e membros eleitos pelos empregados, dentre eles o Vice-

Presidente, mediante eleição previamente anunciada, acompanhado pela Comissão Eleitoral, apuração de todos os votos com a participação de empregados interessados e posse dos eleitos. Tais empregados eleitos, efetivos e suplentes, terão estabilidade de dois (2) anos, ou seja, o (1) ano durante o mandato e o (1) ano após o mandato (conforme item 5.8 da NR-5).

Empregados indicados pelo empregador não têm estabilidade. Durante o mandato deverão ser realizadas doze (12) reuniões mensais ordinárias, e reuniões extraordinárias, sempre que alguma situação excepcional o exigir (por exemplo, um acidente com lesões graves), das quais serão lavradas atas circunstanciais, registrando os aspectos discutidos. Vale observar que, mesmo que um estabelecimento, conforme diretrizes da NR-5, não necessite de CIPA, deverá a empresa designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos dessa Norma. As atribuições da CIPA, resumidamente, são: identificar os riscos do processo de trabalho; estabelecer um plano de trabalho de cunho preventivo; participar da implementação, controle e avaliação de tais medidas, segundo prioridades estabelecidas; realizar inspeções de segurança nos ambientes de trabalho; divulgar aos demais trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e participar das discussões promovidas pelo empregador para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho, no contexto da segurança e saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2011).

- DOS COLABORADORES DA CIPA

Segundo o Guia de Análises de Acidentes de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2010), é essencial que haja o envolvimento dos vários níveis hierárquicos da empresa e que seja valorizada a participação dos trabalhadores da base do sistema produtivo, que detêm saberes fundamentais para a gestão de Saúde e Segurança do Trabalho. Em função do porte da empresa e da natureza do evento, pode ser necessária a participação de diretores, gerentes, supervisores, profissionais de segurança e saúde, dos trabalhadores e de seus representantes. O trabalho em equipe, envolvendo vários níveis hierárquicos, assegura que os conhecimentos práticos e gerenciais sejam amplos e que a capacidade de solução

dos problemas seja elevada, reforçando a ideia de que a investigação é benéfica para todos. Alguns colaboradores da CIPA são:

- Médico

De acordo com dados da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SÃO PAULO, 2010), o médico é quem deve estudar, com a profundidade devida, as consequências dos acidentes, para identificação completa de suas causas e cuidar da pesquisa de condições ambientais insatisfatórias capazes de provocar doenças do trabalho.

- Engenheiro de Segurança e Saúde do trabalho

O Engenheiro de Segurança do Trabalho é um elo importante entre a tecnologia e os fatores humanos envolvidos no processo produtivo e, para tanto, deverá ter, além dos conhecimentos técnicos inerentes à função, a capacidade de percepção de outros agentes de riscos dos trabalhadores (VIEIRA, 2005).

Dentre as atribuições que lhes são conferidas, pode-se destacar as de planejar e desenvolver a implantação de técnicas relativas ao gerenciamento e controle de riscos, ou seja, sua atuação deixa de ser apenas corretiva, e também passa a ser preventiva (BITENCOURT, 1998).

Em geral, o engenheiro de segurança atua em empresas: organizando programas de prevenção de acidentes; orientando a CIPA e os trabalhadores quanto ao uso de equipamentos de proteção individual; elaborando planos de prevenção de riscos ambientais; fazendo inspeção de segurança, laudos técnicos; e ainda organizando e dando palestras e treinamentos (PALASIO, 2006).

- Psicólogo

Deve ter a participação em atividades relacionadas à prevenção de acidentes; indicando características pessoais para o desempenho de determinadas funções; verificando os comportamentos de risco e desenvolvendo estratégias de motivação nas campanhas de segurança.

▪ Brigada de incêndio

O objetivo da brigada de incêndio é estabelecer as condições mínimas para: composição, formação, implantação, treinamento e reciclagem da brigada de incêndio para atuação em edificações; na prevenção e no combate ao princípio de incêndio; no abandono de área e nos primeiros socorros; visando, em caso de sinistro, proteger a vida, o patrimônio e reduzir os danos ao meio ambiente, até a chegada do socorro especializado, momento em que poderá atuar no apoio.

▪ SESMT E SIPAT

Segundo dados do Manual Atlas de Segurança e Medicina do Trabalho (BRASIL, 2010), regulamentado pela NR-4, o acidente do trabalho, por definição legal, é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte, perda ou redução (permanente ou temporária) da capacidade para o trabalho. Deste modo, todos os empregadores devem buscar evitar os acidentes ou doenças do trabalho. Assim, é função do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), proteger a saúde e a integridade do trabalhador no local do trabalho, realizando atividades essencialmente prevencionistas que visam a integridade física e psicológica de seus empregados.

O dimensionamento do SESMT vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados da Instituição, conforme regras previstas na NR-4. O SESMT poderá ser composto por: Médico do Trabalho; Engenheiro de Segurança do Trabalho; Técnico de Segurança do Trabalho; Enfermeiro do Trabalho; Técnico em Enfermagem do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho. Compete a estes profissionais:

- Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos seus componentes, de modo a reduzir e até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- Implementar programas de segurança do trabalho, medicina e higiene ocupacionais na organização;
- Determinar, quando necessário, a utilização de EPI's para o trabalhador;

- Manter permanente relacionamento com a CIPA, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la; visando o total entrosamento dela valendo-se como agente multiplicador;
- Promover a realização de atividades de conscientização e orientação de seus trabalhadores para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais;
- Registrar mensalmente os dados utilizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade.

Já a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trânsito) é uma semana voltada à prevenção, tanto no que diz respeito aos acidentes do trabalho quanto às doenças ocupacionais. É uma das atividades obrigatórias para todas as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho, devendo ser realizada com frequência anual. A SIPAT está prevista na NR-5 como atribuição da CIPA. O item 5.6 da Norma define: “promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes” (SIPAT). Dentre seus objetivos estão a orientação e conscientização dos funcionários da empresa ou instituição sobre a importância da prevenção de acidentes e doenças no ambiente do trabalho. Nela, os assuntos relacionados com saúde e segurança do trabalho são evidenciados, buscando a efetiva participação dos funcionários, não devendo ser vista como mero cumprimento da legislação, mas sim como a continuidade dos trabalhos voltados para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, promovendo o aumento da produtividade e a valorização da saúde e da vida.

2.4 RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

Na Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho (BRASIL, 2004), os setores de governo envolvidos na sua implementação e execução, respeitados os respectivos âmbitos de competências, serão responsáveis pelo desenvolvimento das atribuições abaixo especificadas:

▪ Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

- Formular e implementar as diretrizes e normas de atuação da área de segurança e saúde no trabalho;

- Planejar, coordenar e orientar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador e da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;
- Planejar, coordenar e executar as atividades relacionadas com a inspeção do trabalho, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, incluindo as ações de mediação e arbitragem e fiscalização dos Acordos e Convenções Coletivas;
- Elaborar e revisar as Normas Regulamentadoras.

▪ Fundacentro / MTE

- Desenvolver pesquisas relacionadas com a promoção das melhorias das condições de trabalho;
- Produzir e difundir conhecimentos técnicos científicos, em SST;
- Desenvolver atividades de educação e treinamento em SST;
- Subsidiar a elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras;
- Avaliar as atividades de modo a dimensionar o impacto das ações desenvolvidas, permitindo sua reorientação.

▪ Ministério da Previdência Social

- Fiscalizar e inspecionar os ambientes do trabalho, com vistas à concessão e manutenção de benefícios por incapacidade; à fidedignidade das informações declaradas aos bancos de dados da Previdência Social; e à arrecadação e cobrança das contribuições sociais decorrentes dos riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho;
- Avaliar a incapacidade laborativa para fins de concessão de benefícios previdenciários;
- Avaliar, em conjunto com o SUS (Sistema Único de Saúde), a relação entre as condições de trabalho e os agravos à saúde dos trabalhadores.

▪ Ministério da Saúde, enquanto gestor nacional do SUS (Sistema Único de Saúde)

- Coordenar, no âmbito do SUS, as ações decorrentes desta Política e assessorar as Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde na sua execução;

- Apoiar o funcionamento da Comissão Intersectorial de Saúde do Trabalhador do Conselho Nacional de Saúde (CIST);
- Definir mecanismos de financiamento das ações em saúde do trabalhador no âmbito do SUS;
- Facilitar a incorporação das ações e procedimentos de saúde do trabalhador nos procedimentos de vigilância epidemiológica, sanitária e ambiental;
- Organizar e apoiar a operacionalização da rede de informações em saúde do trabalhador no âmbito do SUS;
- Promover a revisão periódica da listagem oficial de doenças relacionadas ao trabalho no território nacional.

▪ Papel da sociedade civil organizada

A sociedade civil organizada deverá exercer o controle social, participando de todas as etapas e espaços consultivos e deliberativos relativos à implementação desta política.

2.5 MEDIDAS DE CONTROLE DE ACIDENTES

- Higiene Ocupacional e Segurança

A higiene do trabalho compreende normas e procedimentos adequados para proteger a integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerente às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas (MATOS, 2011).

De acordo com CHIAVENATO (1999), a higiene do trabalho está relacionada diretamente com: o ambiente de trabalho, as condições físicas do local, os agentes que podem interferir na saúde dos colaboradores. Sendo assim, as empresas devem assegurar que a exposição do organismo humano não sofra intervenções prejudiciais dentro de seu local de trabalho.

Na visão de OLIVEIRA (2009), a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente do trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido.

Os principais itens do programa de higiene do trabalho, segundo CHIAVENATO (1999), estão relacionados com o ambiente físico do trabalho (envolvendo iluminação, ventilação, temperatura, ruídos) e o ambiente psicológico de trabalho (envolvendo relacionamentos agradáveis, estilo de gerência democrático e participativo, eliminação de possíveis fontes de estresse e saúde ocupacional).

Já a Segurança no Trabalho pode ser definida, segundo CHIAVENATO (1999), como “o conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas sobre a implantação de práticas preventivas”. Logo, a Segurança do Trabalho deve prevenir os acidentes, por meio de medidas que eliminam ou minimizam a sua incidência.

- Acidentes de Trabalho

O artigo 19 da Lei 8.213/91 define acidente de trabalho como aquele “que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Sendo assim, pode levar à morte, à perda ou à redução da capacidade para o trabalho.

Ainda segundo a Lei 8.213, considera-se como acidente de trabalho:

- Doença profissional que é produzida ou desencadeada pelo exercício de determinado trabalho;
- Doença do trabalho, a qual é adquirida ou desencadeada pelas condições em que a função é exercida.

O que também se equipara a acidentes de trabalho são aqueles sofridos pelos trabalhadores no horário e local de trabalho, devido a agressões, sabotagens ou atos de terrorismo praticados por terceiros ou colegas de trabalho. Também aqueles sofridos fora do local e horário de trabalho, na condição de que o trabalhador esteja executando ordens ou serviços sob a autoridade da empresa (BRASIL, 1991).

Para CORREIA (2006), além das doenças acima mencionadas, a medicina e segurança do trabalho reconhecem também a existência de doenças causadas pelo desgaste físico e mental em razão do tipo de atividade laborativa desempenhada por

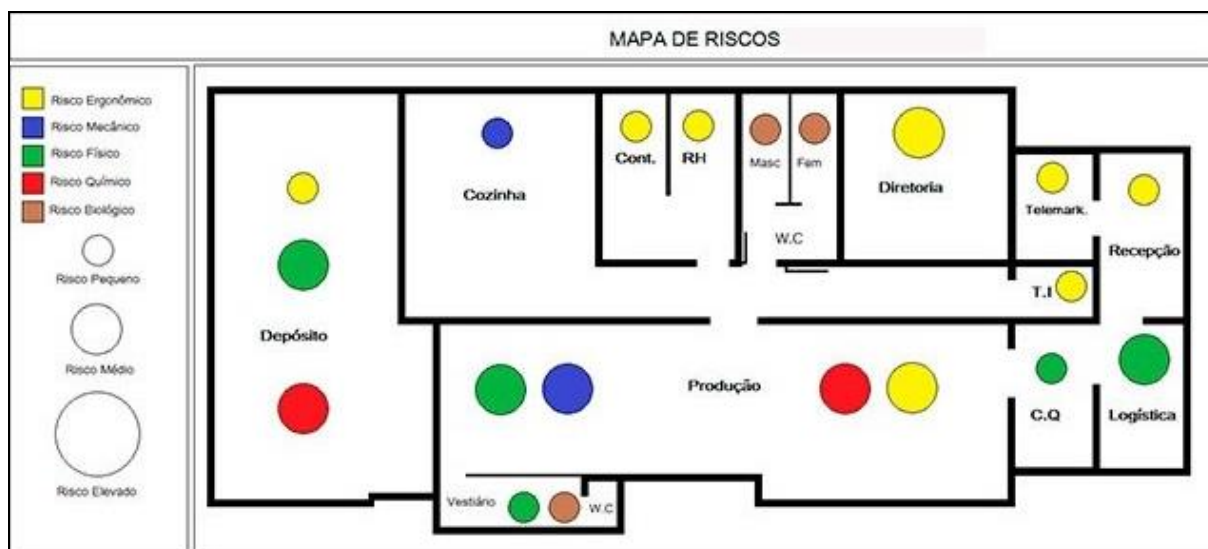
certas profissões. Esse reconhecimento deveria fazer com que o Estado imprimisse esforços no sentido de promover políticas preventivas para todos os trabalhadores e incluir em suas diretrizes, também, os servidores públicos estatutários. Na verdade, o referencial que se tem desses servidores, do ponto de vista do amparo legal, carece de detalhamento de tal maneira que o dimensionamento dos riscos de determinadas profissões, como a dos Peritos Criminais, em toda sua amplitude e complexidade, está inscrito em estudos não oficiais que não influenciam nos ordenamentos de proteção profissional.

- Mapa de Riscos

SCHWAB (2008) cita que Mapa de Risco é uma representação gráfica de um conjunto de fatores presentes nos locais de trabalho (sobre a planta baixa da empresa, podendo ser completo ou setorial), capazes de acarretar prejuízos à saúde dos trabalhadores: acidentes e doenças de trabalho. Tais fatores têm origem nos diversos elementos do processo de trabalho (materiais, equipamentos, instalações, suprimentos e espaços de trabalho) e na forma de organização do trabalho (arranjo físico, ritmo de trabalho, método de trabalho, postura de trabalho, jornada de trabalho, turnos de trabalho, treinamento, etc.).

A Figura 2 ilustra um mapa de risco de uma empresa. O método serve para a conscientização e informação dos trabalhadores através da fácil visualização dos riscos existentes no local, pois reúne informações necessárias para diagnosticar a situação de segurança e saúde no trabalho, além de possibilitar a troca de informações entre os trabalhadores.

Figura 2 – Mapa de riscos ocupacionais



Fonte: Arquivo Pessoal

Para servir de orientação, a Figura 3 apresenta os riscos ocupacionais mais comuns, divididos em grupos, a qual se assemelha àquela que existia na legislação até a reformulação da NR-5, ocorrida em 1999.

Figura 3 - Classificação dos principais riscos ocupacionais.

Grupo 1 (verde) Riscos Físicos	Grupo 2 (vermelho) Riscos Químicos	Grupo 3 (marrom) Riscos Biológicos	Grupo 4 (amarelo) Riscos Ergonômicos	Grupo 5 (azul) Riscos de Acidentes
Ruído	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico inadequado; Armazenamento inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e Equipamentos sem proteção
Radiações Ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações Não-Ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Calor / Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Probabilidade de incêndio ou explosão
Pressões Anormais	Vapores	Bacilos	Jornadas de trabalho prolongadas; monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos
Umidade	Substâncias; Compostos ou Produtos Químicos		Outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes

Fonte: SEGURANÇA (2010)

Para que se possa representar a gravidade do risco identificado no local de trabalho, adotam-se círculos com tamanhos variados, sendo eles: grande (risco grave); médio (risco médio) e pequeno (risco leve).

Os riscos de maior gravidade são os que merecem prioridade no esforço de saneamento das irregularidades.

Na medida em que as irregularidades são resolvidas, os círculos indicativos do risco são retirados do mapa. No caso de atenuação do problema, substitui-se o tamanho do círculo por um menor.

Caso alguma modificação no ambiente de trabalho traga novos riscos, eles devem ser incorporados no mapa (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2017a).

2.6 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

Com as diversas mudanças ocorrendo no mercado de trabalho já se percebe uma preocupação do Poder Público com a saúde e segurança ocupacional. Nesse sentido, VALE (2008) explicita:

(...) as administrações públicas também passam por mudanças, derivadas de iniciativas de modernização do trabalho, que exigem maior qualificação e a implementação de medidas gerenciais de valorização do papel das pessoas na obtenção dos resultados. Paralelamente, há um fortalecimento da atuação governamental na fiscalização dos sistemas de segurança e saúde do trabalho. Esses dois movimentos atrelados ao fato das demandas da sociedade terem se intensificado com o acesso maior às informações, entre as quais, as relativas à segurança e saúde no trabalho, influenciam a tendência crescente de implementação desses sistemas nas organizações públicas.

De acordo com VALE (2008), ainda existem algumas dificuldades em relação à atuação do Estado nessa política, como: sensibilização do governo quanto à relevância do tema; necessidade de pessoas com qualificação adequada para propor uma política de segurança do trabalho e implementá-la; fragilidade no envolvimento dos servidores ou funcionários para a implementação do sistema; e carência de recursos financeiros para investimentos.

Mesmo diante desses empecilhos, alguns municípios e até mesmo Estados da Federação já vêm implantando ações e políticas públicas voltadas à saúde e segurança ocupacional, por meio de leis infraconstitucionais e de normas administrativas.

Um exemplo dessa realidade é a Secretaria de Administração Penitenciária do Estado de São Paulo (SAP), que, mesmo sendo composta por servidores estatutários, conseguiu fazer com que o Governo do Estado constituísse a CIPA, com o objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e das instalações de uso coletivo. De acordo com o SIFUSPESP (2018) “Hoje, as comissões na SAP estão envolvidas em ações de promoção da saúde como um todo, não só na prevenção de acidentes como também nas enfermidades ligadas diretamente ao trabalho”.

Figura 4 – Mascote da CIPA na SAP



Fonte: SIFUSPESP (2018)

As precárias condições das penitenciárias acarretam problemas para a saúde dos servidores, tanto de ordem física (hipertensão, diabetes, obesidade, dentre outros) quanto psicológica (depressão e ansiedade). Daí a importância das sucessivas reuniões sobre a saúde do trabalhador, promovidas pela Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), que colocam a categoria junto ao Sindicato e à CIPA, abrindo espaço para que o trabalhador penitenciário exponha seus anseios e desafios encontrados no local de trabalho (SIFUSPESP, 2018).

Figura 5 – CIPAS nas unidades prisionais



Fonte: SIFUSPESP (2018)

A CIPA é obrigatória na SAP e foi instituída pela Resolução 17, de 23/3/2000. Atualmente existem CIPAs em 80% das unidades prisionais da SAP (SIFUSPESP, 2018).

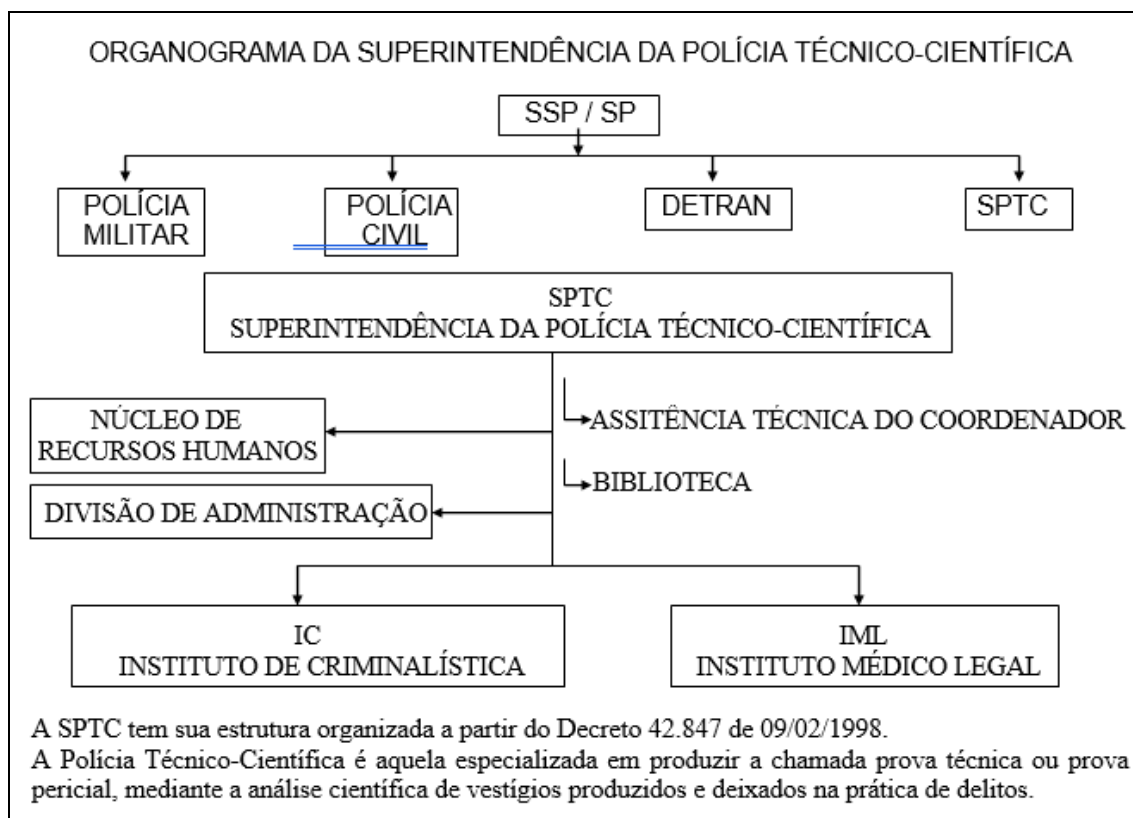
2.7 SUPERINTENDÊNCIA DA POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA

2.7.1 Estrutura e Atribuições

A Superintendência da Polícia Técnico-Científica (SPTC) foi criada pela Lei Complementar nº 756, de 27 de julho de 1994, e regulamentada através do Decreto nº 42.847 de 1998 (SÃO PAULO, 1994; 1998).

A SPTC é um órgão auxiliar da polícia judiciária, vinculado à Secretaria da Segurança Pública (SSP), responsável pelas perícias criminalísticas e médico-legais em todo o Estado de São Paulo. Seus principais órgãos são o Instituto de Criminalística (IC) e o Instituto Médico Legal (IML).

Figura 6 – Organograma da SPTC



Fonte: DECRETO Nº 42.847 EM SÃO PAULO (1998)

Ela tem por finalidade coordenar e supervisionar os trabalhos de pesquisas nos campos da criminalística e da medicina legal; proceder a estudos técnicos no âmbito de suas atividades específicas; prestar orientação técnica às unidades subordinadas; manter intercâmbio com entidades ligadas às áreas científicas correspondentes; exercer as atividades inerentes aos sistemas de administração geral, e zelar pela regularidade das atividades exercidas nas unidades subordinadas (SÃO PAULO, 1998).

A Instituição é dirigida por um Superintendente, cargo exclusivo de peritos, seja Perito Criminal ou Médico-Legista, que revezam alternadamente a administração do órgão. A SPTC atua em todo o território do Estado de São Paulo na produção da prova técnica, por meio da análise de vestígios decorrentes de ações criminosas, conforme determina a lei.

Tem por missão, ainda, atender às expectativas da sociedade fornecendo laudos periciais imparciais, com qualidade e confiabilidade técnico-científica, resultantes de

eficiente levantamento e processamento de materiais coletados de locais de crime e pessoas.

A SPTC é instituição autônoma responsável pelo desenvolvimento e prática das ciências forenses no Estado de São Paulo, com foco no máximo empenho para a produção eficiente de provas periciais, respaldadas na ciência e obtidas com aplicação de alta tecnologia, comparável àquelas referenciadas internacionalmente.

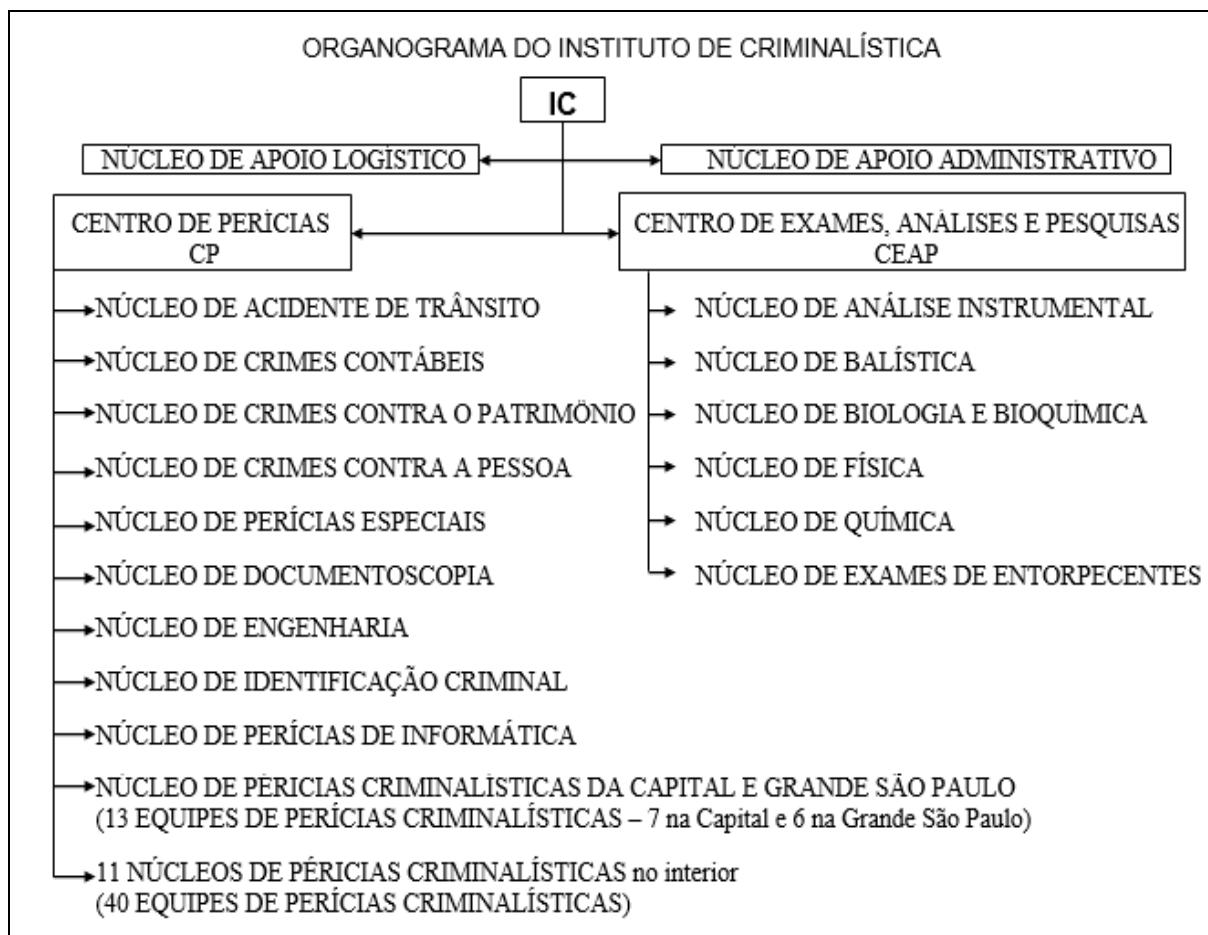
Os valores institucionais da SPTC referem-se à melhoria da qualidade na prestação de serviços públicos; a inovação, criatividade e eficiência no desempenho de suas atividades; o respeito ao cidadão através do atendimento ético, humanizado e democrático; o maior desempenho de seu papel proativo nas práticas de prevenção ao crime, através de contribuição da formação de Banco de Dados; firmando o compromisso de ser um dos sustentáculos do Estado Democrático de Direito.

O Instituto de Criminalística (IC) divide-se em Centro de Perícias (CP) e Centro de Exames, Análises de Pesquisa (CEAP); assim como o Instituto Médico Legal (IML).

O IC é composto por duas frentes, além do Núcleo de Apoio Logístico e do Núcleo de Apoio Administrativo, sendo estas:

- Centro de Perícias, formado pelos Núcleos de Acidentes de Trânsito, de Crimes Contábeis, de Crimes Contra o Patrimônio, de Crimes Contra a Pessoa, de Documentoscopia, de Engenharia, de Perícias Especiais, de Identificação Criminal, de Perícias de Informática, de Perícias Criminalísticas da Capital e da Grande São Paulo com 17 (dezessete) Equipes de Perícias Criminalísticas e ainda 11 (onze) Núcleos de Perícias Criminalísticas do Interior (estes com quarenta Equipes de Perícias Criminalísticas).
- Centro de Exames, Análises e Pesquisas, formado pelos Núcleos de Análise Instrumental, de Balística, de Biologia Bioquímica, de Física, de Química e de Toxicologia. (São Paulo, 1998).

Figura 7 – Organograma do IC



Fonte: DECRETO Nº 42847 EM SÃO PAULO (1998)

Cabe ao Instituto de Criminalística (IC), por meio das unidades subordinadas:

- I. Desenvolver pesquisas no campo da criminalística, visando ao aperfeiçoamento de técnicas e a criação de novos métodos de trabalho, embasados no desenvolvimento tecnológico e científico;
- II. Promover o estudo e a divulgação de trabalhos técnico científicos relativos ao exame pericial;
- III. Proceder a perícias em:
 - Locais de acidentes de trânsito, aéreos, ferroviários, marítimos e do trabalho;
 - Sistemas de segurança de tráfego;
 - Sistemas, peças ou componentes de veículos motorizados;
 - Livros ou documentos contábeis;
 - Ocorrências de uso indevido de marcas, patentes e similares;
 - Documentos manuscritos, mecanografados ou impressos e em assinaturas e moedas;
 - Instrumentos e apetrechos utilizados na falsificação em geral;
 - Objetos, marcas ou apetrechos relacionados a crimes contra o patrimônio;
 - Locais de crimes contra a pessoa, o patrimônio, a saúde pública, os serviços públicos, a economia popular e a dignidade humana;

- Locais de incêndio, explosões, desabamentos, desmoronamentos, poluição ambiental e do meio ambiente;
- Aparelhos mecânicos, elétricos e eletrônicos;
- Materiais gravados com som e imagem;
- Locais e aparelhos computadorizados, programas de software e hardware, relacionados a prática de delitos na área de informática e telemática;

IV. Proceder a exames:

- Nos materiais encontrados em locais de crimes;
- Em armas de fogo e peças de munição;
- Em materiais biológicos encontrados em locais de ocorrências e instrumentos de crimes, inclusive para identificação antropológica;
- De dosagem alcoólica e de identificação e comprovação de tóxicos;
- E pesquisas criminalísticas nas áreas de física, química, bioquímica e toxicologia;

V. Efetuar:

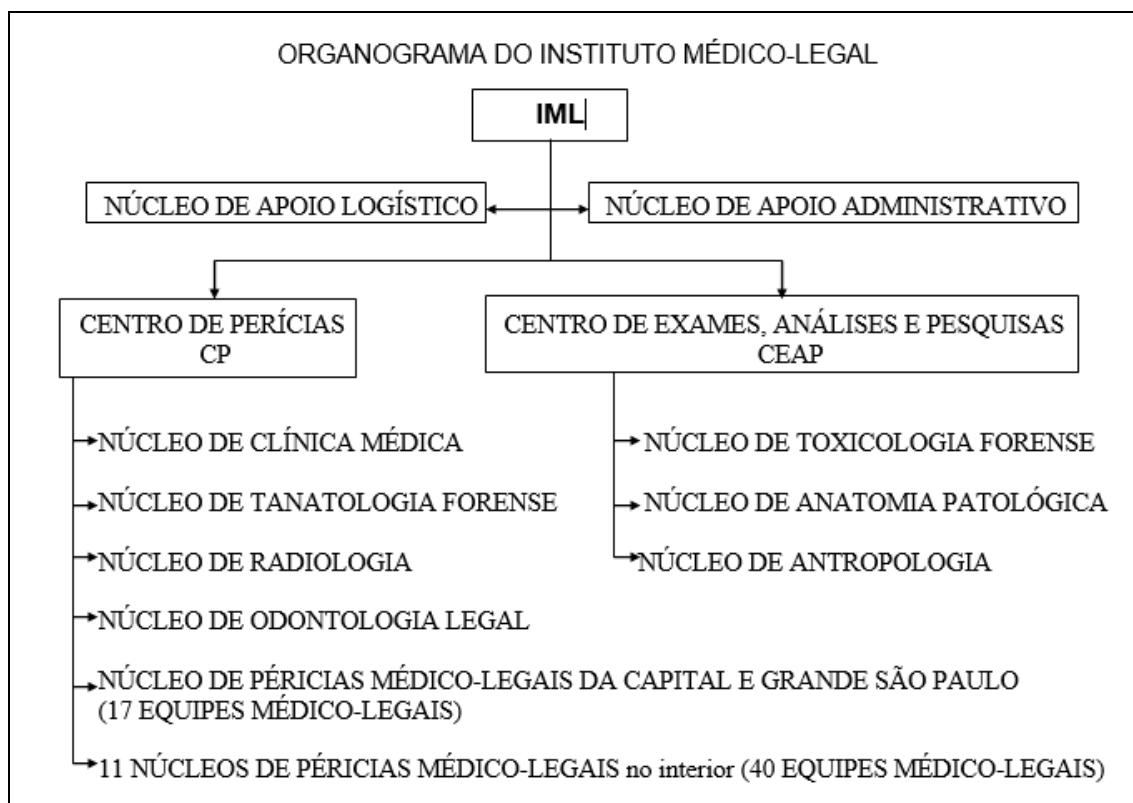
- Testes e ensaios em materiais para especificação de grau de segurança; □ Estudos de novos materiais combustíveis, não combustíveis e isolantes;
- Trabalhos de desenho técnico, relacionados a complementação de laudos periciais;
- Trabalhos fotográficos de revelação e ampliação de impressões papilares, pegas, instrumentos ou armas;
- Levantamentos planimétricos e altimétricos e elaborar desenhos técnicos para a ilustração de laudos periciais;
- A reconstituição de crimes e elaborar desenhos ilustrados;

VI. Emitir laudos técnicos periciais pertinentes a sua área de atuação, observada a legislação em vigor (SÃO PAULO, 1998).

O IML é composto também por duas frentes, além do Núcleo de Apoio Logístico e do Núcleo de Apoio Administrativo, sendo estas:

- Centro de Perícias, formado pelos Núcleos de Clínica Médica, de Tanatologia Forense, de Radiologia, de Odontologia Legal, de Perícias Médico-Legais da Capital e da Grande São Paulo (com 17 Equipes de Perícias Médico-Legais) e 11 (onze) Núcleos de Perícias Médico-Legais do Interior (com 40 Equipes de Perícias Médico Legais).
- Centro de Exames, Análises e Pesquisas, formado pelos Núcleos de Anatomia Patológica, de Toxicologia Forense e de Antropologia. Além do Núcleo de Apoio Logístico e do Núcleo de Apoio Administrativo (SÃO PAULO, 1998).

Figura 8 - Organograma do IML



Fonte: DECRETO Nº 42847 EM SÃO PAULO (1998)

Cabe ao Instituto Médico Legal (IML), por meio das unidades subordinadas,

- I- desenvolver pesquisa no campo da Medicina Legal, visando ao aperfeiçoamento de técnicas e criação de novos métodos de trabalho, embasados no desenvolvimento tecnológico e científico;
- II. promover o estudo e a divulgação de trabalhos técnico científicos relativos a áreas de medicina legal;
- III. proceder, em vivos, a exames de:
 - Lesão corporal;
 - Sexologia;
 - Sanidade física;
 - Verificação de idade;
 - Constatação de embriaguez;

- IV. Realizar exames radiológicos para elucidação de diagnósticos dos legistas;
- V. Proceder a exames e pesquisas em produtos tóxicos, em líquidos orgânicos, vísceras, alimentos e outras substâncias;
- VI. Proceder, em corpos de falecidos, a exames necroscópicos, a exumações, a exames da área de antropologia e similares;
- VII. Efetuar perícias em material biológico de vítimas;
- VIII. Elaborar trabalhos fotográficos de pessoas, peças e instrumentos relacionados com as perícias;
- IX. Realizar perícias e pesquisas no campo da odontologia legal;
- X. Realizar avaliações psicológicas das vítimas para conclusão de perícias;
- XI. Prestar assistência social aos familiares e vítimas;
- XII. Emitir laudos técnicos periciais pertinentes a sua área de atuação, observada a legislação em vigor. (SÃO PAULO, 1998).

Os Centros de Perícia do IC e do IML subdividem-se em núcleos e estes em equipes com funções definidas por decreto assim como a área de atuação.

O Centro de Perícias, tanto do IC quanto do IML, tem como atribuição, dentro da área de atuação de cada um, o desenvolvimento de pesquisas, visando ao aperfeiçoamento de técnicas e à criação de novos métodos de trabalho; estabelecer normas de ações e procedimentos a serem adotadas pelas unidades subordinadas, que seriam os Núcleos; prestar orientação técnica e supervisionar a execução das ações e dos procedimentos estabelecidos; promover o estudo e a divulgação de trabalhos relativos às suas atividades; promover palestras e cursos de atualização para o aprimoramento técnico dos exames em suas respectivas áreas de atuação; promover a avaliação técnica dos ambientes de trabalho, visando à sua otimização.

Já o Centro de Exames, Análises e Pesquisa (CEAP) dos Institutos de Criminalísticas e Institutos Médico-Legais, tem competência equivalente ao Centro de Perícias, tendo como unidades subordinadas as equipes de laboratórios especializados.

Subordinado ao Centro de Perícias do IC, o Núcleo de Perícias da Capital e Grande São Paulo, que atua em toda a macrorregião paulistana, contemplando as cidades no entorno da capital, ligado ao Centro de Perícias do Instituto de Criminalística; tem, em sua área de atuação, as atribuições de supervisionar o atendimento realizado pelas Equipes de Perícias Criminalísticas subordinadas; fiscalizar os plantões e serviços das unidades subordinadas; estabelecer normas de atendimento

e zelar pelo seu cumprimento; prestar orientação técnica, avocando, se for o caso, as perícias de maior complexidade ou repercussão. Seus órgãos subordinados são chamados de Equipes. Por meio das Equipes de Perícias Criminalísticas sediadas na Capital, no âmbito de suas respectivas áreas de atuação, prestam orientação técnica em locais, veículos, peças e sistemas de segurança relacionados com acidentes de trânsito e a realização de perícias visando à elaboração de laudos periciais de locais e peças relacionados a delitos praticados contra o patrimônio público.

Os Núcleos de Perícias Criminalísticas do Interior têm, em suas respectivas áreas de atuação, a supervisão do atendimento realizado pelas Equipes de Perícias Criminalísticas subordinadas; a fiscalização dos plantões e serviços destas; o estabelecimento de normas de atendimento a zelar pelo seu cumprimento; prestação e orientação técnica, avocando, se for o caso, as perícias de maior complexidade ou repercussão; realização das perícias envolvendo acidentes de trânsito, crimes contra o patrimônio, crimes contra a pessoa, crimes contábeis, as perícias em documentoscopia, em engenharia, informática, perícias especiais e identificação criminal, exames balísticos, identificação de fluidos biológicos, em suportes ou “in natura”; realizar exames de produtos residuais de disparo de arma de fogo e análise de entorpecentes. Assim, o Núcleo abriga equipes especializadas de perícia, possuindo maiores atribuições, em relação ao tipo de exame pericial, do que as equipes. As equipes do interior, contemplam parte das atribuições do CEAP, realizando exames laboratoriais mais simples como constatação provisória de entorpecentes, recentecidade de disparo de armas de fogo, exame metalográfico de revelação e identificação imediata de sangue humano.

O Centro de Perícias do IML subdivide-se em: Núcleo de Clínica Médica, que tem por atribuições prestar orientação técnica, normatizar, fiscalizar e promover a realização de perícias nas diversas especialidades médicas; Núcleo de Tanatologia Forense, que tem por atribuições prestar orientação técnica, fiscalizar e normatizar a execução de perícias em cadáveres; Núcleo de Radiologia, e Núcleo de Odontologia Legal. O Núcleo de Perícias Médico-Legais da Capital e da Grande São Paulo e os Núcleos de Perícias Médico-Legais do Interior, vinculados ao Centro de Perícias do IML, têm por atribuições: prestar orientação técnica e fiscalizar a realização dos exames a cargo das Equipes de Perícias Médico-Legais subordinadas que executam exumações e exames necroscópicos, de embriaguez, de corpo de delito e

sexológicos. As equipes do interior, do IC e do IML, são sempre vinculadas a um núcleo, atuando em determinada área geográfica, mesmo que seja instalada em uma cidade, a equipe atende também as cidades próximas, assim, a Superintendência da Polícia Técnico-Científica proporciona cobertura total no atendimento à população paulista. O IC e o IML, por suas atividades, desenvolvem exames complementares, sendo favorável a disposição de suas unidades em uma mesma cidade, preferencialmente em um mesmo terreno, inclusive por questões administrativas de centralização. A maioria dos Institutos de Criminalística e dos Institutos Médico Legais está situada na mesma cidade e na mesma sede.

O prédio ocupado por uma equipe, tanto do IC quanto do IML, pode ser do próprio Estado, alugado ou sob regime de comodato com a prefeitura da cidade de abrigo, para desenvolvimento de suas funções e atendimento à população.

2.7.2 A atividade pericial e seus riscos

Conforme exposto no Organograma da Secretaria de Segurança Pública, a perícia criminal é um órgão policial e a sua atividade apresenta perigos intrínsecos a esta profissão. Além desse fato, o Perito Criminal também está sujeito a outros riscos específicos inerentes à sua área, tais como: análise de constatação de entorpecentes; exames de balística em armas antigas ou com procedência questionável.

O risco, portanto, faz parte da atividade pericial. Mas, não há uma política e, muito menos, uma cultura de segurança consolidada, de modo a identificá-lo e propor procedimentos que tornem a atividade mais segura. Assim, fazer uma correta gestão dos riscos e propor procedimentos que possam mitigá-los ou mesmo eliminá-los é relevante para a gestão e, principalmente, para a salvaguarda da vida dos profissionais.

Um exemplo da falta de política de segurança consolidada é o fato de que, dentre os prédios destinados às instalações da SPTC, apenas os situados nos municípios de São José dos Campos, São José do Rio Preto e Tupã apresentam AVCB (Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros). Ou seja, a esmagadora maioria das edificações, no que tange à prevenção de combate a incêndio, apresentam não conformidades como: rotas de fuga e portas de saídas obstruídas, além de ausência de iluminação

de emergência. Tais irregularidades não atendem a NR-23 (Proteção contra Incêndio), que prevê:

23.2 Os locais de trabalho deverão dispor de saídas, em número suficiente e dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança, em caso de emergência.

23.3 As aberturas, saídas e vias de passagem devem ser claramente assinaladas por meio de placas ou sinais luminosos, indicando a direção da saída.

23.4 Nenhuma saída de emergência deverá ser fechada à chave ou presa durante a jornada de trabalho (BRASIL, 2011).

Neste contexto, destacam-se também, na maioria das sedes dos NPCs, irregularidades em seus quadros geral de distribuição de energia elétrica, como: ausência de aterramento e de sinalização de perigo, além de barramentos energizados expostos; as quais não atendem a NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade), conforme aponta a Norma:

10.2.1 Em todas as intervenções em instalações elétricas devem ser adotadas medidas preventivas de controle do risco elétrico e de outros riscos adicionais, mediante técnicas de análise de risco, de forma a garantir a segurança e a saúde no trabalho.

10.2.2 As medidas de controle adotadas devem integrar-se às demais iniciativas da empresa, no âmbito da preservação da segurança, da saúde e do meio ambiente do trabalho.

10.2.3 As empresas estão obrigadas a manter esquemas unifilares atualizados das instalações elétricas dos seus estabelecimentos com as especificações do sistema de aterramento e demais equipamentos e dispositivos de proteção.

10.4.1 As instalações elétricas devem ser construídas, montadas, operadas, reformadas, ampliadas, reparadas e inspecionadas de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários, e serem supervisionadas por profissional autorizado, conforme dispõe esta NR.

10.4.3 Nos locais de trabalho só podem ser utilizados equipamentos, dispositivos e ferramentas elétricas compatíveis com a instalação elétrica existente, preservando-se as características de proteção, respeitadas as recomendações do fabricante e as influências externas.

10.4.3.1 Os equipamentos, dispositivos e ferramentas que possuam isolamento elétrico devem estar adequados às tensões envolvidas, e serem inspecionados e testados de acordo com as regulamentações existentes ou recomendações dos fabricantes.

10.4.4 As instalações elétricas devem ser mantidas em condições seguras de funcionamento e seus sistemas de proteção devem ser inspecionados e controlados periodicamente, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos (BRASIL, 2004).

Outra dificuldade verificada nas sedes das unidades periciais criminais diz respeito à qualidade do local de trabalho, condição que propicia um menor desempenho de

seus servidores, visto que ambientes desconfortáveis causam transtornos de humor, problemas de postura e danos à coluna e aos membros superiores e inferiores. É comum a presença de mobílias danificadas, além de outras mal planejadas para o uso a que se propõe e luminosidades insuficientes, as quais não atendem a NR- 17 (Ergonomia), que assim dispõe:

17.3.2 Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

- a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
- b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;
- c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

17.3.3 Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

- a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;
- b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento;
- c) borda frontal arredondada;
- d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

17.3.4 Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

17.4.3 Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

- a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;
- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho- teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável (BRASIL, 2007).

Em decorrência da enorme quantidade de serviço a cargo do Instituto de Criminalística, nota-se que as instalações dos prédios são muitas vezes insuficientes para abrigar a demanda apresentada. É comum a utilização de instalação sanitária para armazenamento de arquivos, além de banheiros que atendem ambos os sexos, estando desconformidade com o que prevê a NR-24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho):

24.1.1 Denomina-se, para fins de aplicação da presente NR, a expressão:

a) aparelho sanitário: o equipamento ou as peças destinadas ao uso de água para fins higiênicos ou a receber águas servidas (banheira, mictório, bebedouro, lavatório, vaso sanitário e outros);

b) gabinete sanitário: também denominado de latrina, retrete, patente, cafoto, sentina, privada, WC, o local destinado a fins higiênicos e dejeções;

c) banheiro: o conjunto de peças ou equipamentos que compõem determinada unidade e destinado ao asseio corporal.

24.1.2.1 As instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo.

Vestiários.

24.2.10 Os armários, de aço, madeira, ou outro material de limpeza, deverão ser essencialmente individuais (BRASIL, 2012).

Por fim, todos os NPCs possuem Laboratórios nos quais são manipulados reagentes químicos e substâncias entorpecentes. Neles se notam a ausência de sistema de exaustão; manipulação e armazenamento de produtos químicos de forma equivocada e presença de umidade excessiva em decorrência de processo de infiltração nas paredes, propiciando a proliferação de mofo. Tais irregularidades não atendem a NR-09 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), pois seus agentes físicos, químicos e biológicos, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 MATERIAIS

3.1.1 Caracterização do Órgão Público

O órgão público utilizado para o desenvolvimento do presente trabalho foi um Núcleo de Perícias Criminalísticas. O NPC atende diversos municípios, tanto na realização de perícias criminalísticas quanto no recebimento de materiais para serem distribuídos entre as Equipes a ele subordinadas.

O setor não possui CIPA e nem SESMT.

3.1.2 Descrição do ambiente de trabalho

Trata-se de uma edificação datada de 1978, constituída por 3 pavimentos, interligados por escadas, com população de ocupação em torno de 50 servidores públicos, sendo 25 fixos.

A jornada de trabalho é dividida entre plantão e expediente. Os servidores plantonistas cumprem escalas de 24 horas, enquanto os demais trabalham em horário comercial. Salienta-se que apenas os servidores do laboratório de toxicologia e os que cumprem atendimento na rua trabalham em escalas noturnas.

O acesso aos pavimentos superiores ocorre por meio de duas escadas internas, além de um elevador, o qual está inoperante e necessita de substituição.

No segundo piso, entre o corredor do NPC e a escada que dá acesso ao IML, há uma porta corta fogo com grade, identificada como “Saída de Emergência”, a qual fica fechada com cadeado e a chave, pendurada na grade. Ela fica fechada por motivo de segurança, visto que já houve o desaparecimento de grande quantidade de entorpecentes desta unidade.

O edifício contém extintores e hidrantes, porém, não possui AVCB.

Não há gerador de energia elétrica que atenda a qualquer sala do edifício, inclusive os laboratórios.

A limpeza dos ambientes é realizada por empresa terceirizada.

No térreo, setor administrativo, constatou-se duas salas que servem como ocupação de serviço, sendo elas: sala para exames de documento e almoxarifado, além de uma cozinha, utilizada como refeitório. Averiguou-se também a presença de duas instalações sanitárias sem identificação de gênero.

No primeiro pavimento constatou-se a seguinte estrutura:

- Laboratório de Toxicologia: realiza identificação de entorpecentes através de cromatografia em camada delgada. Apresenta bancadas de trabalho com pia, capela química de fluxo laminar, refrigeradores para guarda de reagentes e peças, armários, estufa e chuveiro lava olhos.
- Laboratório de Cromatografia: realiza a identificação de entorpecentes e voláteis através de cromatografia gasosa.
- Centro de Custódia de Entorpecentes: cofre no qual ficam armazenadas as amostras para contra perícia, peças aguardando análise e peças a serem devolvidas para a Delegacia.
- Sala de preparação de amostras: realiza a pesagem e a identificação das substâncias entorpecentes.
- Sala de digitação de laudos: apresenta mesas com computadores e um armário com mezanino, onde ficam armazenadas amostras de entorpecentes (maconha e cocaína) para contra perícia desde 1999.

No segundo pavimento constatou-se a seguinte estrutura:

- Sala da Diretoria: apresenta antessala e banheiro anexo.
- Sala de confronto balístico: constituída por uma área com computador e microscópio e uma sala anexa onde são realizados os testes (disparos de arma de fogo).
- Sala de perícia contábil: apresenta quatro mesas com computadores destinados à realização das perícias contábeis.
- Sala de protocolo e de Recursos Humanos.
- Laboratório de peças e armas de fogo: onde são realizadas análises em todas as peças (armas, ferramentas, etc.) encontradas no local de crime.

- Sala de Fotografia: apresenta beliche com colchão, televisão e computador para o descarregamento de fotos. Há uma sala de arquivo e um sanitário anexos.
- Sala de perícias em informática: há três computadores, um deles sobre uma pequena mesa e com teclado colocado sobre uma cadeira. O chão apresentou grande quantidade de fios e cabos, estando alguns em área de passagem.
- Setor técnico de desenho e topografia: local onde são realizadas as reconstituições e croquis. Nesta sala há um ar condicionado instalado que produz um ruído suficiente para atrapalhar a execução das tarefas.
- Depósito de materiais: armazena materiais diversos como pastas, cartuchos de tinta, pneus, equipamentos de ar condicionado. Há monitores e caixas depositadas pelo chão. Notou-se umidade excessiva nas paredes, em decorrência do processo de infiltração.
- Salas de arquivo morto: há duas, destinadas à guarda de arquivo morto. Elas se tornaram insuficientes frente à grande quantidade de documentos, os quais acabam sendo armazenados em escada, nos corredores e no banheiro masculino.

3.2 METODOLOGIA

O método utilizado para o desenvolvimento do trabalho se deu a partir de uma denúncia apresentada por um servidor público de um NPC, noticiando as péssimas condições de trabalho encontradas no ambiente laboral.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), analisando o conteúdo da denúncia, instaurou Ação Civil Pública, a fim de se verificar as reais condições de saúde e de segurança do Órgão e notificou o Sinpcresp para seu devido acompanhamento.

No decorrer dos trabalhos de apuração foram efetuadas visitas do Cerest do Município, acompanhadas pelo Sinpcresp, o qual elaborou relatórios informando as não conformidades encontradas na estrutura do prédio e suas instalações, bem como sugerindo melhorias visando mitigar a problemática apresentada.

Análises efetuadas pelo Cerest e pelo Sindicato demonstraram a presença de forte odor de substâncias entorpecentes no Laboratório de Toxicologia, ambiente este desprovido de sistema de exaustão, bem como a disponibilidade apenas de luvas de

procedimento e máscara cirúrgica como EPI's. Diante desse quadro, após sucessivas reuniões conjuntas entre MPT e Sinpcresp, chegou-se a um consenso no sentido de se providenciar um estudo específico no Laboratório de Entorpecentes, o qual contemplasse uma análise química qualitativa e quantitativa de cocaína no ambiente e nos servidores ali lotados. Para a realização do trabalho, o Sinpcresp contratou a Unicamp. A Universidade, após as análises necessárias, elaborou um relatório com os resultados encontrados.

Os resultados das condições de saúde e de segurança encontrados no NPC, apresentados pelo Ceresp e Unicamp, serviram de base ao Autor para a elaboração de um mapa de riscos ocupacionais na Unidade e a proposição de medidas de controle necessárias, a fim de se mitigar as não-conformidades, que serão oportunamente apresentadas.

As diligências acima expostas foram realizadas nos anos de: 2017 e 2018.

Figura 9 – Laboratório de Toxicologia



Fonte: Arquivo Pessoal

3.2.1 Método utilizado para Análise Química de Entorpecentes

Os ensaios foram feitos conforme método LAB 018-004 e o estudo reportado nos resultados está em conformidade com as normas de Boas Práticas de Laboratório (BPL), Princípios das Boas Práticas de Laboratório BPL (NIT DICLA 035), INMETRO, Rio de Janeiro (Brasil), 2011, segundo informes da Unicamp.

- Material e Amostras:

O material utilizado no procedimento de coleta foi o SWAB de Rayon, INLAB, código P0430, L846309 com validade 06/2022.

Os swabs de superfície e de pele foram umedecidos em etanol 30% e esfregados por toda a área do molde.

Os aventais e máscaras descartáveis novos foram cedidos aos funcionários do laboratório para que fizessem uso durante todo o dia de trabalho, compreendido das 8 horas às 19 horas.

Quanto ao preparo das soluções, a fim de se criar a solução padrão, foram pesadas cerca de 10 mg da substância química cocaína em balança analítica, Ohaus, modelo Adventure, transferidos para balão volumétrico de 10mL. O material foi solubilizado em acetonitrila, Merck grau cromatográfico, e o volume completado com o mesmo solvente. A partir desta solução foi preparada uma solução de 50 ppb ($\mu\text{g/L}$) para o uso como solução referência no estudo.

No que se refere ao preparo das soluções das amostras, o tubo contendo o swab, embebido na solução de etanol 30%, foi agitado em um instrumento agitador Vortex e seguido de agitação em ultrassom, marca Unique, a fim de extrair o material presente no swab. Quanto à coleta no avental, máscara e tecido de limpeza de bancada, os materiais foram recortados em pequenas partes de 2 a 3 cm e adicionados a um recipiente vítreo (bequer) contendo 70 mL de etanol a 30%. Posteriormente foram submetidos ao mesmo procedimento dos swabs para a extração do material.

A solução obtida foi filtrada em membrana 0,45 μm PVDF, Merck-Millipore e uma alíquota de 100 μL foi transferida e acondicionadas 900 μL de metanol, perfazendo um volume final de 1mL. As amostras foram injetadas no sistema cromatográfico, conforme metodologia abaixo descrita.

- Espectrometria de massas: HPLC-MS

As análises foram realizadas em um sistema de cromatografia líquida acoplado a um espectrômetro de massas, marca Shimadzu, modelo LCMS TQ 8040, modo de ionização por eletrospray (ESI) e analisador triplo quadruplo. Software LC Solutions. As soluções padrão e as amostras foram injetadas no sistema cromatográfico e os dados obtidos foram registrados na forma de cromatograma.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS NÃO CONFORMIDADES ENCONTRADAS

As análises realizadas no NPC mostraram diversas não conformidades em decorrência do não atendimento das normas vigentes.

Os resultados apresentados serão expostos em duas partes: análise do prédio e de suas instalações e o resultado da análise química qualitativa e quantitativa das amostras coletadas no Laboratório de Toxicologia.

- Análise do prédio e de suas instalações

Primeiramente, constatou-se irregularidades no quadro geral de distribuição de energia elétrica com: ausência de sinalização de perigo; sem tranca, possibilitando o acesso às pessoas não autorizadas; barramentos energizados expostos, propiciando risco de choque elétrico; e ausência de representação esquemática de sistema unifilar. No segundo andar, visualizou-se um quadro de energia com: ausência de sinalização; barreira física protetora das partes vivas expostas ineficiente (invólucro); ausência de esquema unifilar; e aparente ausência de aterramento do quadro. Tais irregularidades não atendem a NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade), mais especificamente os itens: NR- 10.2.1; NR- 10.2.2; NR- 10.2.3; NR- 10.4.1; NR- 10.4.3; NR- 10.4.3.1 e NR- 10.4.4.

Figura 10 – Quadro Geral de energia elétrica



Fonte: Arquivo Pessoal

Figura 11 – Imagem do Quadro de energia elétrica do 2º andar



Fonte: Arquivo Pessoal

Do ponto de vista ergonômico, constatou-se a presença de algumas mesas e cadeiras com revestimento danificado; mesas pequenas em relação aos computadores e teclados dispostos sobre cadeiras; ausência de suporte para pés; na sala de digitação de laudos do laboratório de peças e armas, verificou-se

luminosidade insuficiente no final da tarde. Tais irregularidades não atendem a NR-17 (Ergonomia), mais especificamente os itens: NR- 17.3.2; NR- 17.3.3; NR- 17.3.4 e NR- 17.4.3.

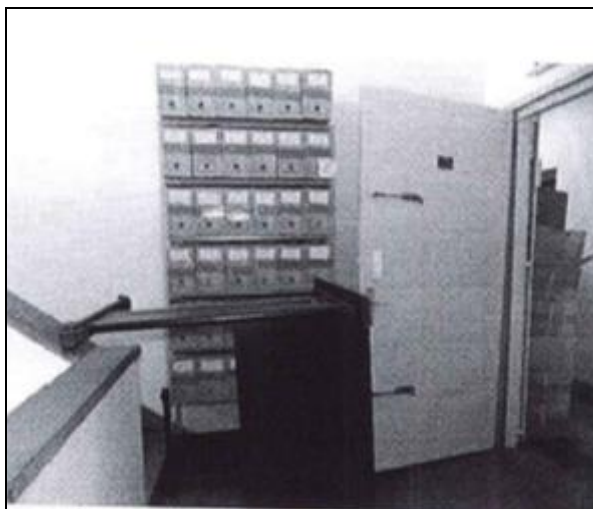
No que tange a prevenção de combate a incêndio, destacaram-se as seguintes não conformidades: ausência de Brigada de Incêndio; ausência de iluminação de emergência e alarme de incêndio; obstrução de acesso a extintores, sendo que alguns estavam vencidos e sem identificação, bem como outros foram deixados em locais incorretos, como no chão e atrás de porta; ausência de sinalização contínua demonstrando rota de fuga; existência de corrimãos com quebra de continuidade; escadas sem corrimãos e obstruídas por embalagens (caixas de arquivo); portas corta fogo sem barra anti pânico e trancadas; corredores obstruídos dificultando a saída em caso de sinistro; mangueiras do sistema de hidrante em mau estado de conservação e sem aparente evidência de terem sido testadas; não há comprovação de treinamento dos servidores quanto à Prevenção e Combate a incêndio; ausência de Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB). Tais irregularidades não atendem a NR-23 (Proteção contra Incêndio), mais especificamente os itens: NR-23.2; NR- 23.3 e NR- 23.4.

Figura 12 – Porta de saída de emergência



Fonte: Arquivo Pessoal

Figura 13 – Escadas obstruídas



Fonte – Arquivo Pessoal

Figura 14 – Corredores obstruídos



Fonte: Arquivo Pessoal

Com relação às condições sanitárias e de conforto constatou-se: a presença de um único banheiro que serve ambos os gêneros, no pavimento térreo; utilização de instalação sanitária para outros fins e a inexistência de armários em número suficiente para os servidores do local. Tais irregularidades não atendem a NR-24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho), mais especificamente os itens: NR- 24.1.2.1 e NR- 24.2.10.

Figura 15 – Sanitário contendo arquivos



Fonte: Arquivo Pessoal

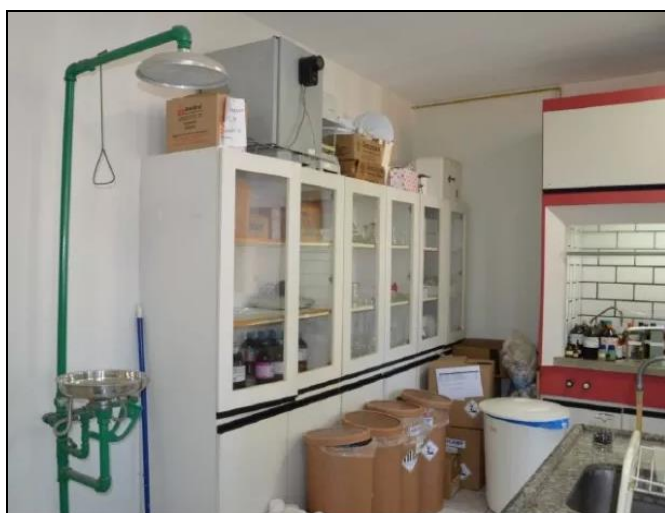
Na manipulação de produtos químicos no Laboratório de Análises e de Toxicologia notou-se: a capela química sendo utilizada como depósitos de produtos químicos e vidrarias; armazenamento de produtos químicos próximos aos armários dotados de material com fácil propagação de incêndio; ausência de sistema de exaustão; arranjo físico dos materiais depositados de forma a atrapalhar a circulação, principalmente em caso de necessidade de utilização de emergência do equipamento de chuveiro e lava olhos instalados no local. Constatou-se, também, a presença de umidade excessiva em decorrência de processo de infiltração na parede da sala de depósito de materiais do laboratório, ambiente propício para a geração de mofo. Tais irregularidades não atendem a NR-09.

Figura 16 – Infiltração em sala de arquivos



Fonte – Arquivo Pessoal

Figura 17 – Laboratório de Toxicologia e seu arranjo físico



Fonte: Arquivo Pessoal

Os resultados apresentados na análise do prédio e de suas instalações mostram adversidades que podem acarretar prejuízos à saúde do servidor, conforme ilustra a Figura 18:

Figura 18 – Fontes geradoras de riscos no NPC

Tipo de Risco	Fonte Geradora	Gravidade do Risco (P, M, G)
Risco Físico	Umidade; Iluminação precária; Ruído	P
Risco Químico	Manipulação de Reagentes Químicos; Análise de Entorpecentes	G
Risco Biológico	Fungo (mofo)	P
Risco Ergonômico	Postura inadequada dos Peritos na elaboração de Laudos	M
Risco de Acidentes	Arranjos Físicos e Armazenamentos inadequados; Risco de Incêndio	G

Fonte: Arquivo Pessoal

- Análise química qualitativa das amostras coletadas no Laboratório de Toxicologia.

Os resultados apresentados nas amostras foram efetuados mediante comparação à área obtida para o padrão de cocaína de 50 ppb.

Para a avaliação da presença de cocaína nas bancadas nas quais os trabalhadores manipulavam as amostras, foram realizadas as análises no início e no final do expediente. No local denominado Sala de Análise de Entorpecentes foram retiradas 20 amostras de pontos da bancada e nelas observou-se uma pequena variação na concentração de cocaína de 253,9 ppb para 269,5 ppb ao fim do dia; valor este representado na Figura 20 como (resultado 1). Na análise da tela do ar condicionado da referida sala foi encontrado, no fim do expediente, valor considerável de cocaína: 9.156 ppb (resultado 2), indicando que pode ocorrer acúmulo de droga no equipamento.

Na sala de identificação de Entorpecente foram efetuadas nas superfícies de bancada, 6 amostras no início do expediente e 6 amostras ao fim do dia. Observou-se o aumento da concentração de cocaína, chegando a variar de 560 para 1.671 ppb (resultado 3). Na análise da tela do ar condicionado da referida sala foi encontrado valor considerável de cocaína: 7.934 ppb, indicando que pode ocorrer

acúmulo de droga no equipamento; valor este representado na Figura 20 como (resultado 4).

Na sala de escritório, destinada à elaboração de Laudos Periciais, foram coletadas 3 amostras em pontos distintos: mesa, teclado e estante. Os resultados obtidos, após o expediente, indicam a presença de cocaína, porém em menor concentração às salas acima mencionadas, com pico de: 39,7 ppb (resultado 5).

Na sala de recepção foram coletadas 2 amostras em pontos distintos: *mouse pad* e teclado. Os resultados obtidos também indicam a presença de cocaína, com pico de: 50,3 ppb (resultado 6).

No bebedouro de água, situado no corredor entre as salas de análise e de escritório, foi coletada 1 amostra no término das atividades. O resultado obtido indica a presença de cocaína: 358 ppb (resultado 7).

Figura 19 – Bebedouro situado no corredor.



Fonte: Arquivo Pessoal

Os equipamentos de proteção obrigatória utilizados pelos servidores ao longo do expediente foram analisados e as amostras apresentaram variação de: 631 a 9.726 ppb de cocaína nos aventais (antebraço direito) e 184 a 1.932 ppb nas máscaras; valores estes representados na Figura 20 como (resultados 8 e 9), respectivamente. Considerando que o material do avental é constituído de 100% polipropileno e a análise ter sido realizada na parte interna da máscara, em contato com a pele, os resultados obtidos confirmaram a presença de cocaína em contato com a pele do colaborador.

Nas amostras relacionadas à amostragem de superfície de pele foi observado um aumento da presença de cocaína na região da pele onde swab entrou em contato. Foi considerado que o colaborador fez o uso do avental descartável durante todo o expediente. A concentração observada apresentou alteração de 0,0 ppb no início do dia para 95,4 ppb ao fim do dia (resultado 10). Esse resultado pode ser indicativo de que o uso de avental não elimina a exposição e o contato do colaborador com a cocaína.

A limpeza das bancadas das salas é realizada, conforme declaração dos colaboradores, com um pano de microfibra, o qual é reutilizado por vários dias. A análise desse material, no início do expediente, encontrou as maiores concentrações de droga no local: 24.368 ppb de cocaína (resultado 11).

A partir dos dados obtidos para a presença de cocaína analisados nas amostras coletadas, foi possível identificar tal entorpecente em níveis elevados em quase todos os locais, indicando que os colaboradores estão a ele expostos no local de trabalho.

Outro componente encontrado na análise química das amostras coletadas no Laboratório em tela foi o composto benzoilecgonina. Ele é produto da transformação química da cocaína, formado a partir da quebra de um dos grupamentos éster presentes na molécula. Esta transformação química pode ocorrer tanto no ambiente (hidrólise) quanto no organismo de indivíduo que fez uso de cocaína (reação mediada por enzimas). A benzoilecgonina é o principal metabólito da cocaína detectado na urina.

Esta substância química (benzoilecgonina) somente estará presente quando houver cocaína (no ambiente ou no organismo), pois não há, na literatura científica, menção a qualquer outra substância que sofra transformação química produzindo a benzoilecgonina. Assim, sua presença é prova de que a cocaína está presente no recinto analisado.

Figura 20 - Resultados da presença de cocaína por LC-MS nas amostras

Resultado	Cocaína concentração antes do expediente (ppb/swab)	Benzoilecgonina concentração antes do expediente (ppb/swab)	Cocaína concentração depois do expediente (ppb/swab)	Benzoilecgonina concentração depois do expediente (ppb/swab)
1	253,9	ND	269,5	5,0
2	-	-	9156,6	230,2
3	560,0	ND	1671	39,6
4	-	-	7934	172,7
5	-	-	39,7	ND
6	-	-	50,3	ND
7	-	-	358	ND
8	0	0	9726,5	1177,5
9	0	0	1932	29,8
10	ND	ND	95,4	2,5
11	-	-	24368	643,3

*ND – Não detectado

Fonte: Arquivo Pessoal

4.2 PROPOSTA DE MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Pelas considerações expostas sobre as não conformidades encontradas no ambiente de trabalho do NPC em relação às normas vigentes, existe a necessidade,

urgente, de soluções que promovam a proteção à saúde e à segurança de seus servidores, sendo elas:

- Adequação dos quadros de distribuição de energia elétrica a fim de atender os termos da NR-10.
- Obtenção do Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB), para que dê à edificação as condições de segurança contra incêndio necessárias e o cumprimento dos termos da NR-23.
- Adequar as instalações sanitárias e de conforto visando atender à NR-24.
- Emitir parecer técnico sobre as condições de funcionamento da capela química, no que tange: vazão e fluxo de ar, ruído, iluminação e parte estrutural (infiltração); adquirir armários apropriados para o armazenamento de produtos químicos e melhorar o arranjo físico do laboratório, a fim de facilitar o acesso aos equipamentos de chuveiro e lava olhos, em caso de emergência; de acordo com os termos da NR-09.

Paralelamente às necessidades elencadas acima, também são de extrema importância soluções que promovam a proteção à saúde e à segurança dos servidores alocados no Laboratório de Toxicologia, sendo elas:

- Organização de entrada e saída de amostras;
- Troca do sistema de climatização, com manutenção e troca dos filtros periodicamente.
- Uso de capela química móvel em todos os locais onde exista manuseio da amostra (descrição, pesagem, identificação e análise);
- Retirada do bebedouro de água do laboratório e criação de uma copa externa ao local de manuseio de entorpecentes;
- Limpeza diária das bancadas e dos equipamentos e descarte de resíduos com maior frequência.
- Separação de local para as atividades administrativas e de escritório, segregando locais definidos para cada atividade;
- Monitoramento constante de nível de contaminação dos servidores ali expostos, bem como do ambiente;
- Troca do piso e da pintura das paredes;
- Instalação de sistema de exaustão com filtros nas salas de armazenamento;
- Uso de luvas, aventais e toucas descartáveis;

- Adquirir protetores respiratórios adequados à exposição aos produtos químicos e entorpecentes do Laboratório.

Diante das condições de trabalho encontradas no NPC, é necessária a urgente implementação de uma política de gerenciamento efetivo em saúde e segurança ocupacional. Isso pode ser alcançado com a criação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidente na Instituição, visando:

- Identificar os riscos do processo de trabalho, elaborando uma Análise Preliminar de Riscos (APR) para suas atividades, objetivando identificar e avaliar potenciais impactos na saúde e na integridade de seus trabalhadores, bem como também apontar medidas preventivas existentes e medidas a serem implantadas;
- Elaborar treinamentos necessários aos servidores, tais como: “Uso, guarda e conservação de EPIs”, “Prevenção de Combate a Incêndio” e “Noções sobre classificação, rotulagem preventiva e ficha com dados de segurança de produtos químicos”;
- Determinação de procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho;
- Tornar de conhecimento dos servidores os riscos existentes em suas respectivas atividades e procedimentos e medidas preventivas a serem adotadas durante a execução delas;
- Providenciar uma análise dos processos de trabalho existentes atualmente, aliados a outros fatores como: análise ergonômica do trabalho, avaliação dos espaços físicos disponíveis, equipamentos e ferramentas de trabalho; visando um programa de melhoria contínua no ambiente ocupacional.

4.3 – MEDIDAS DE CONTROLE SUGERIDAS

Considerando as irregularidades encontradas no NPC, que expõem a saúde e a segurança dos servidores, flagradas pelo trabalho conjunto entre: MPT, Cerest, Unicamp e Sinpcresp; considerando que essa realidade, em proporções variadas, se estende aos diversos outros Núcleos e Equipes de Perícias Criminalística do Estado

de São Paulo, realidade essa verificada pelo autor em visitas rotineiras, em virtude de ocupar o cargo de Vice-Presidente do Sindicato; considerando também o que foi explanado nessa monografia sobre a função que a CIPA exerce através de suas atribuições, é de vital importância a implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na SPTC.

Conforme já exposto, a SAP, órgão ligado ao Governo do Estado de São Paulo, possui CIPA, a qual foi regulamentada pela Resolução SAP 17 de 23/03/2000. Baseada nessa Resolução, bem como nas particularidades inerentes ao trabalho da Perícia Criminal Paulista, este autor propõe a instalação de CIPA nas unidades periciais criminais subordinadas à SPTC.

De acordo com a CNAE, a SPTC está enquadrada no nº 8.424-8 (Segurança e Ordem Pública). Conforme o Quadro III da NR-5, a atividade pericial situa-se no grupo C-33.

A SPTC possui aproximadamente 4.000 funcionários, sendo estes distribuídos em Núcleos e Equipes de Perícias Criminalísticas por todo Estado de São Paulo. Com essa distribuição há a necessidade de se verificar a obrigatoriedade de constituição da CIPA para cada um dos setores.

Utilizando o Quadro I da NR 5, verifica-se que a CIPA deve ser composta por 2 funcionários efetivos e 2 funcionários suplentes considerando as duas classes (Empregador e Empregado) para um quadro de 100 a 500 funcionários, visto que nenhum setor da SPTC possui mais do que 500 servidores.

Para implantação e funcionamento da CIPA, a SPTC necessita também da criação de um Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (GQVIDASS), o qual teria como atribuições:

- Acompanhar, orientar e coordenar o processo eleitoral para a definição dos integrantes das CIPAs;
- Implantar CIPA em novas unidades periciais criminais;
- Organizar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT);
- Prestar as orientações necessárias aos membros das CIPAs durante seus mandatos;
- Avaliar os relatórios emitidos pelos integrantes da CIPAs.

Baseado no exposto acima, o autor apresenta uma Proposta de Implantação de CIPA na Superintendência da Polícia Técnico-Científica de Estado de São Paulo, a qual se encontra no APÊNDICE A deste trabalho.

4.4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O risco faz parte da atividade pericial e as discussões a respeito de melhorias das condições de trabalho, no que se refere a proteção à saúde e à segurança de seus servidores, são feitas de forma esporádica, ou seja, só existem quando há acidentes ou quando são alvos de denúncias.

A problemática encontrada no NPC aponta a exposição aos diferentes tipos de riscos, os quais se dão pela inexistência de políticas prevencionistas. Nesse contexto a constituição da CIPA é uma alternativa para que a SPTC faça, efetivamente, a gestão de riscos, elaborando procedimentos que permitam a padronização dos ambientes de trabalho que respeitem e protejam a saúde do trabalhador.

A implantação da NR-5 na SPTC necessita, exclusivamente, da vontade política do Governo do Estado de São Paulo para que ela seja instituída. O fato das Normas Regulamentadoras atenderem apenas o regime celetista é um entrave para sua criação, visto que o Poder Executivo não tem a obrigatoriedade de instituí-las em instituição regida pelo regime estatutário.

Esse entrave jurídico proporciona um desamparo para uma parcela de trabalhadores, gerando um imenso abismo nas condições de trabalho entre os regimes celetista e estatutário. Esta realidade vai totalmente contra ao que preconiza a CF/88, a qual expressa que o Estado tem o dever de garantir a todos, pelo princípio da isonomia, o direito à saúde e promover formas de efetivá-lo, através de medidas que reduzam riscos de doença e agravos à saúde; respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana.

A continuação desse cenário deve ser encarada pela Confederação Sindical da categoria como uma inconstitucionalidade por omissão, com o objetivo de propor uma Ação judicial para que os Poderes responsáveis regulamentem as normas

constitucionais sobre o tema e ampare os servidores estatutários nos quesitos levantados.

Cumpra finalmente consignar que é preciso ter uma visão holística acerca dos problemas relacionados aos riscos ocupacionais para a consecução de uma política prevencionista adequada na SPTC, visto que soluções momentâneas e pontuais não resolvem o problema como um todo.

5 CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo consistiu em desenvolver um mapa de riscos ocupacionais em um Núcleo de Perícias Criminalísticas, bem como propor medidas de controle necessárias a fim de assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro. Ficou demonstrado que o risco faz parte da atividade pericial e, com isso, é preciso ter uma visão sistêmica sobre a problemática apresentada, adotando-se medidas de controle preventivas, como a implantação da CIPA nas unidades periciais criminais.

REFERÊNCIAS

ANAMT. Brasil é o quarto lugar no ranking de acidentes de trabalho. **Associação Nacional de Medicina do Trabalho**. Brasília – DF, 2018. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>>. Acesso em: 31/01/2019.

BISSO, E. M. **O que é Segurança do Trabalho?**. São Paulo: Brasiliense, 1990.

BITTENCOURT, C. M. **Doenças do Trabalho e o exercício da enfermagem**. Dissertação de Mestrado. Escola de Enfermagem: Universidade Federal da Bahia. Salvador, 1998.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 30/01/2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. **Organiza a Justiça do Trabalho**. Publicado no Diário Oficial da União – Seção 1 de 06/05/1939. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 31/01/2019.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Publicado no Diário Oficial da União – Seção 1 – 9/8/1943, Página 11937. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 31/01/2019.

_____. Decreto-Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina**

do trabalho e dá outras providências. Publicado no DOU de 23/12/1977. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.html. Acesso em: 31/01/2019.

_____. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.** Publicado no DOU de 09/06/1978. **Brasília.**

Disponível em:

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214_78.html.

Acesso em: 31/01/2019.

BRASIL. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Norma Regulamentadora NR-1**, Portaria SIT nº84, de 04 de março de 2009. Disposições Gerais. Brasília. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>. Acesso em: 02/02/2019.

_____. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Norma Regulamentadora NR-5**, Portaria SIT nº 247, de 12 de julho de 2011. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Brasília. Disponível em:

http://www.normaislegais.com.br/legislacao/portariasit247_2011.html. Acesso em: 02/02/2019.

_____. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Norma Regulamentadora NR-10**, Portaria MTE nº 598, de 07 de dezembro de 2004. Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade. Brasília. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/portariamte598.html> Acesso em: 02/02/2019.

_____. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Norma Regulamentadora NR-17**, Portaria SIT nº 13, de 26 de junho de 2007. Ergonomia. Brasília. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.html> Acesso em: 02/02/2019.

_____. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Norma Regulamentadora NR-23**, Portaria SIT nº 221, de 06 de maio de 2011. Proteção contra Incêndio. Brasília. Disponível em: <<http://www.normaislegais.com.br/legislacao/traballista/nr/nr23.html>> Acesso em: 02/02/2019.

_____. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Norma Regulamentadora NR-24**, Portaria SIT nº 320, de 23 de maio de 2012. Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Brasília. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr24.html>> Acesso em: 02/02/2019.

_____. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Norma Regulamentadora NR-32**, Portaria GM nº 1.748, de 30 de agosto de 2011. Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde. Brasília. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr32.html>> Acesso em: 02/02/2019.

BRASIL. “Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)”. **Guia de Análises de Acidentes de Trabalho**, 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/seg_sau/guia_analise_analise_acidente.pdf>. Acesso em: 23/12/2018.

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho**. 2004. Disponível em: .http://www.portal.saude.gov.br/seg_sau/guia_analise_acidente.pdf. Acesso em: 19/02/2019.

BRASIL. Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.html>. Acesso em: 19/02/2019.

Decreto-Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Publicado no DOU de 23/12/1977. Brasília.**

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.html>. Acesso em: 31/01/2019.

CAMISASSA, M. Q. **Segurança e Saúde no trabalho: NRs 1 a 36 e descompiladas**. 2ª ed. E atual. São Paulo: Editora Método, 2015.

CARVALHO, M. **Manual de direito administrativo**. 4ª Ed. Salvador. Editora JusPodivm, 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CORREIA, A. P. **Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária**. Monografia apresentada ao Curso de Especialização – Latu Sensu – Gestão Penitenciária: Problemas e Desafios, Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006.

DORIGO, G.; VICENTINO, C. **História geral e do Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Editora Scipione, 2013.

MANUAL ATLAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. São Paulo. Editora Atlas, 2010.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídico Atlas, 2002. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 02/02/2019.

MATOS, P. P. **Higiene e segurança no trabalho**, 2011. Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/4693higiene-e-seguranca-no-trabalho.html. Acesso em: 19/02/2019.

MORAES, A. **Direito Constitucional**. 22ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

NAPOLI, E. **Direito Constitucional para concursos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2015.

NOVELINO, M. **Direito Constitucional**. 6ª Ed. São Paulo. Editora Método, 2012.

OLIVEIRA, F. D. N. **Segurança e Higiene do Trabalho**. 2ª ed. Editora: Cooptécnica, 2009.

PALASIO, C. **Sistema de Gestão – Assunto da Moda**. Disponível em: <http://www.areaseg.com/artigos>. Acesso em: 28/12/2018.

PINTO, A. **Sistemas da Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**. 3ª ed. Lisboa: Editora Sílabo, 2017. Disponível em: http://www.silabo.pt/Conteudos/8872_PDF.pdf. Acesso em: 28/01/2019.

SÃO PAULO. **Constituição (1989). Constituição do Estado de São Paulo**. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/constituicao-0-05.10.1989.html>> Acesso em: 30/01/2019.

SÃO PAULO. **Secretaria do Estado de Administração Penitenciária**. Treinamento Técnico para membros da CIPA. 2010.

SÃO PAULO. Lei Complementar nº 756, de 27 de julho de 1994. **Organiza a Superintendência da Polícia Técnico-Científica e dá outras providências correlatadas**. Diário Oficial do Estado, São Paulo, 28 de julho de 1994.

_____. Decreto nº 42.847, de 09 de fevereiro de 1998. **Dispõe sobre a estrutura organizacional da Superintendência da Polícia Técnico-Científica e dá providências correlatadas**. Diário Oficial do Estado, São Paulo, 10 de fevereiro de 1998.

SCHAWB, S. **Acidentes no trabalho e programas de Prevenção das Indústrias de médio e grande porte**. Revista Eletrônica Lato Sensu, 2008.

SIFUSPESP. Sindicato dos Funcionários do Sistema Prisional do Estado de São Paulo. **Segurança e saúde no trabalho em uma das realidades mais perigosas do mundo: o ambiente carcerário**, 2018. Disponível em: <<http://www.sifuspesp.org.br/noticias/5154-segurabca-e-saude-no-trabalho-em-uma-das-realidades-mais-pergisoas-do-mundo-o-ambiente-carcerario>>. Acesso em: 18/02/2019.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Introdução à Engenharia de Segurança do Trabalho**. Epusp- EAD/ PECE, 2018. 3p.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Legislação e Normas técnicas**. Epusp- EAD/ PECE, 2018a. 2p. 229p.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Higiene do Trabalho- Parte A**. Epusp- EAD/ PECE, 2018b. 4p.

VALE, A. **Servidores Públicos têm direito a SST**. CIPA. São Paulo, edição 342, 2008.

APÊNDICE A – PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE CIPA NA SUPERINTENDÊNCIA DA POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA

Artigo 1º - Instituir os procedimentos obrigatórios para instalação de Comissões Interna de Prevenção de Acidentes – CIPAs, nas unidades periciais criminais da Superintendência da Polícia Técnico-Científica, de acordo com as legislações vigentes.

Do Objetivo

Artigo 2º - A CIPA tem por objetivo desenvolver atividades voltadas à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, além de promover melhorias no ambiente de trabalho, dos servidores que prestam serviço nos órgãos da Superintendência da Polícia Técnico-Científica.

Da Constituição

Artigo 3º - As Unidades Periciais Criminais da Superintendência da Polícia Técnico-Científica com mais de 100 servidores, ficam obrigadas a organizar, instituir e manter em pleno funcionamento a CIPA, obedecendo aos critérios quantitativos estabelecidos no quadro constante do Quadro I da NR 5.

Parágrafo Único – O Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (GQVIDASS), da Superintendência da Polícia Técnico-Científica prestará toda a orientação técnica necessária à implantação e funcionamento das CIPAs.

Da Organização

Artigo 4º - As CIPAs serão compostas por representantes dos órgãos da Superintendência da Polícia Técnico-Científica e por representantes dos servidores dessas unidades.

§ 1º - Os representantes da Administração serão escolhidos pelo Gestor da Unidade Pericial Criminal, que indicará dentre esses, o Presidente;

§ 2º - Os representantes dos servidores serão eleitos em escrutínio secreto, pelos seus pares nas unidades periciais e os eleitos elegerão o Vice-Presidente da CIPA.

§ 3º - Os membros indicados pelo Gestor da Unidade Pericial Criminal poderão ser reconduzidos para mandatos consecutivos;

§ 4º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá duração de 2 anos, permitida 1 reeleição.

§ 5º - Os membros indicados pelo Gestor da Unidade Pericial Criminal e os eleitos, deverão participar de todas as atividades desenvolvidas pela CIPA.

§ 6º - A CIPA será composta de tal forma que integre representantes da maioria dos setores da unidade.

Do Processo Eleitoral

Artigo 5º - Os representantes dos servidores serão eleitos em escrutínio secreto, através de votação, por lista nominal, em local, data e horário preestabelecido no Edital de Convocação Apresentado pela direção da unidade.

§ 1º - Para a composição inicial da CIPA, o Gestor da Unidade Pericial Criminal deverá publicar internamente o edital de convocação das eleições, com 45 dias de antecedência, promovendo-se ampla divulgação entre os servidores da unidade.

§ 2º - Em caso de empate, assumirá o servidor que tiver mais tempo de serviço na Superintendência da Polícia Técnico-Científica;

§ 3º - Aos representantes eleitos será permitida uma reeleição e estes só poderão ser transferidos de Unidade Pericial Criminal se praticarem infração administrativa;

§ 4º - Quando a unidade já possuir uma CIPA, a eleição deverá ser convocada, por meio de edital pelo Gestor da Unidade Pericial Criminal, 60 dias anteriores ao término do mandato, devendo ser realizadas de modo a permitir que nos 15 dias antecedentes ao início do próximo mandato, possam os novos membros, preparar-se para o exercício das atribuições da Comissão. Observados os seguintes procedimentos:

I - elaboração do edital de convocação, que tem por objeto a realização do processo eletivo, a ser afixado em local visível a todos os servidores da unidade e do qual deverá constar, Obrigatoriamente:

- a) local de votação, com endereço completo, data e horário;
- b) data de encerramento das inscrições;
- c) número de vagas existentes;
- d) local de apuração dos votos, com endereço completo, data e horário;

e) local de posse dos eleitos, com endereço completo, data e horário.

II - Não havendo número suficiente de candidatos para compor a comissão que concorrerá ao processo eletivo, o fato deverá ser imediatamente comunicado ao Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor que avaliará e definirá a solução a ser dada.

§ 5º - O prazo para as inscrições de candidatos encerrar-se-á no sétimo dia útil anterior ao escrutínio, para que possam ser confeccionadas as cédulas de votação;

§ 6º - A eleição será organizada pela CIPA cujo mandato esteja findando.

§ 7º - Nas unidades onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pelo Gestor da Unidade Pericial Criminal, sob a orientação técnica do Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor.

§ 8º - A comissão eleitoral constituída no parágrafo anterior deverá observar os seguintes procedimentos:

I - divulgar o edital de convocação 60 dias de antecedência;

II - providenciar a organização do processo eletivo;

III - apurar os votos;

IV - juntar a documentação correspondente e encaminhar ao Centro Regional de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor;

§ 9º - Aos candidatos inscritos será permitida a campanha eleitoral, desde que não prejudique o bom andamento do expediente e não seja procedida de forma inconveniente e sem ética;

§ 10 - Nas unidades onde os servidores estiverem dispersos por vários postos de trabalho, a eleição poderá ser feita por local de trabalho, de forma itinerante, se for o caso;

§ 11 - O Vice-presidente da CIPA será escolhido em uma segunda votação pelos eleitos;

§ 12 - Os membros da CIPA escolherão por consenso, entre seus pares o 1º e 2º Secretários;

§ 13 - Os servidores que se candidatarem ao pleito eleitoral deverão preencher os seguintes requisitos:

I - ter concluído o estágio probatório;

II - não registrar punição administrativa nos últimos cinco anos;

III - não registrar procedimentos administrativos disciplinar em tramitação;

IV - possuir conduta ilibada que dignifique a função pública.

Artigo 6º - No período que medeia entre a convocação das eleições e posse dos eleitos, os candidatos não poderão ser transferidos, salvo se praticarem qualquer infração administrativa.

Das Atribuições

Artigo 7º - São atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, instalada nos órgãos da Superintendência da Polícia Técnico- Científica:

I - minimizar os acidentes de trabalho e incentivar a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores;

II - elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva dos problemas de segurança e saúde do trabalhador;

III - realizar periodicamente inspeções nos seus respectivos ambientes de trabalho, visando à detecção de riscos ocupacionais;

IV - estudar as situações de trabalho potencialmente nociva à saúde e ao bem-estar dos servidores, sugerindo medidas preventivas ou corretivas para reduzir, eliminar ou neutralizar os riscos existentes;

V - investigar as causas e consequências dos acidentes e das doenças causadas pelo trabalho e acompanhar a execução de medidas corretivas;

VI - participar em conjunto com o Gestor da Unidade Pericial Criminal, das discussões quanto aos impactos de alterações físicas e processos no ambiente de trabalho, relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores;

VII - realizar, quando houver denúncia ou por iniciativa própria, e, mediante prévio comunicado ao Gestor da Unidade Pericial Criminal, inspeção nas dependências, elaborando relatório dos riscos encontrados e encaminhando-o ao Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor;

VIII - promover a divulgação das normas de segurança e medicina do trabalho, especialmente as que constam da Norma Regulamentadora – NR 5;

IX - promover condições necessárias de segurança contra incêndio para as edificações destinadas às atividades periciais criminais, seguindo o contido no Decreto 56.819/2011 e na Instrução Técnica 39/2011 do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo;

X - despertar interesse dos servidores pela prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, por meio de trabalho educativo;

XI - participar de campanhas de prevenção e promoção da saúde, realizadas pela Superintendência da Polícia Técnico-Científica, bem como das convenções de CIPAs;

XII - promover anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho – SIPAT – em sua unidade, com data de livre escolha, fazendo parte do calendário de atividades da CIPA;

XIII - sugerir a realização de cursos, treinamentos e campanhas que julgar necessário, visando um melhor desempenho dos servidores quanto à Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho;

XIV - realizar a cada reunião avaliação, discussão e cumprimento das metas fixadas, planos de trabalho e situações de risco que foram identificadas;

XV - colaborar com o Núcleo de Pessoal na confecção da NAT (Notificação de Acidente de Trabalho), encaminhando cópias ao Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor, no prazo de até 10 dias da data do acidente.

Do Funcionamento

Artigo 8º - A CIPA reunirá todos os seus membros ordinariamente uma vez por mês, em local apropriado durante o horário normal de expediente, obedecendo ao calendário anual, não podendo sofrer restrição que impeça ou dificulte o comparecimento, ou quando houver convocação para reunião extraordinária.

§ 1º - O cipeiro que tiver 04 faltas injustificadas às reuniões ordinárias da CIPA perderá o mandato. Nesta hipótese, assumirá o servidor mais votado e que aguarda vacância, tomando posse imediatamente;

§ 2º - Qualquer servidor da unidade pericial criminal, a critério do Presidente da CIPA, poderá participar das reuniões, como convidado para colaborar com informações de ocorrências pertinentes a segurança no ambiente de trabalho.

§ 3º - A CIPA deverá apresentar mensalmente Ata da reunião ao Gestor da Unidade Pericial Criminal, remetendo cópia protocolada, até ao 10º dia subsequente a data da realização da reunião, ao Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor;

Artigo 9º - As decisões e as recomendações da CIPA serão tomadas preferencialmente por consenso.

§ 1º - Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata de reunião.

§ 2º - Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

§ 3º - o pedido de reconsideração será apresentado a CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

Artigo 10 - No caso de afastamento definitivo do Vice-Presidente, os membros titulares da representação dos servidores, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

Artigo 11 - Aos membros da CIPA estão expressamente proibidos de interferir nas decisões administrativas da Unidade e sujeitos ao atendimento das convocações expressas nas legislações que regem a classe.

Artigo 12 - Os membros da CIPA exercerão suas atividades sem prejuízo das atribuições dos cargos e funções atividades a que estão sujeitos.

Das Competências

Artigo 13 - Compete ao Presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes:

I - convocar os membros para as reuniões da CIPA, bem como outros servidores que possam auxiliar no desenvolvimento das atribuições;

II - determinar tarefas aos membros da CIPA, inclusive criar subcomissões específicas;

III - coordenar todas as ações da CIPA;

IV - presidir as reuniões, encaminhando ao Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor as atas e os relatórios de suas atividades devidamente protocoladas;

V - manter e promover o relacionamento da CIPA com:

a) a Superintendência da Polícia Técnico-Científica, por intermédio do Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor;

b) as demais entidades voltadas à área de Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho, tais como faculdades e universidades públicas ou privadas e instituições de saúde.

Artigo 14 - O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

- I - cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
- II - coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
- III - delegar atribuições aos membros da CIPA;
- IV - divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores da Unidade Pericial;
- V – encaminhar ao gestor da unidade pericial criminal os pedidos de reconsiderações das decisões da CIPA;
- VI - constituir a comissão eleitoral para fins de renovação da Comissão.

Artigo 15 - Compete ao Vice Presidente da CIPA:

- I – participar de todas as ações da CIPA;
- II – substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais, e afastamentos temporários até 30 dias.

Artigo 16 - Compete ao Secretário da CIPA:

- I - elaborar as atas das eleições, da posse, das reuniões, registrando-as em livro próprio, e relatórios de atividades.
- II - quando delegado pelo Presidente, encaminhar cópias das atas ao Gestor da Unidade Pericial Criminal e ao Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor;
- III - preparar a correspondência geral e as comunicações afins;
- IV - manter o arquivo da CIPA atualizado e de fácil acesso para consulta;
- V - providenciar que as atas sejam assinadas por todos os membros e convidados presentes nas reuniões da CIPA;
- VI - afixar cópias dos documentos, relatórios, recomendações, boletim informativo, jornal em quadro de avisos;
- VII – encaminhar ao Núcleo de Pessoal da unidade e ao Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor a relação dos participantes no

Curso de Formação de Cipeiros e anualmente a frequência dos presentes as Reuniões ocorridas.

Artigo 17 - Compete aos membros da CIPA:

- I - elaborar o calendário anual de reunião da CIPA e a data da Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT, encaminhando ao Centro Regional de Qualidade e Vida e Saúde do Servidor;
- II – participar das reuniões de CIPA, discutindo os assuntos em pauta e aprovando as recomendações;
- III - investigar os acidentes de trabalho, isoladamente ou em grupo de trabalho designado pela Presidência e discutir os acidentes ocorridos;
- IV - frequentar o Curso de Formação de Cipeiros, o qual deverá obedecer ao currículo básico, com a finalidade de proporcionar capacitação para o desenvolvimento das atribuições dos membros;
- V - durante o primeiro semestre de cada ano do mandato, elaborar e/ou atualizar o mapa de risco;
- VI - participação obrigatória de, no mínimo, 50%, nas Reuniões Ordinárias;
- VII - cuidar para que todas as atribuições da CIPA sejam cumpridas durante o respectivo mandato;

Parágrafo único – A apresentação do Certificado de conclusão do Curso de Formação de Cipeiros e a comprovação de participação de no mínimo 50% de reuniões ordinárias, poderão proporcionar efeito na promoção da carreira.

Artigo 18 - Compete a Superintendência da Polícia Técnico-Científica e ao Gestor da Unidade Pericial Criminal:

- I - prestigiar integralmente a CIPA, proporcionando aos seus componentes os meios necessários para desempenho de suas atribuições;
- II - convocar eleição para escolha dos representantes dos servidores na CIPA, até 60 dias antes do termino do mandato;
- III - indicar novo Presidente da Comissão em caso de afastamento definitivo do atual.
- IV - zelar pelo cumprimento das normas estabelecidas.

Artigo 19 - Compete aos servidores:

- I - participar da eleição de seus representantes;

II - colaborar com a gestão da CIPA, informando a existência de condições de risco ou ocorrência de acidentes e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;

III - observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidente e doenças decorrentes do trabalho;

IV - informar a CIPA a ocorrência de todo e qualquer acidente no prazo máximo de 02 dias úteis;

V - colaborar com a CIPA e com o Núcleo de Pessoal na confecção da Notificação de Acidente de Trabalho.

Do Treinamento

Artigo 20 - A cada mandato da CIPA os membros empossados deverão participar do Curso de Formação de Cipeiros que será ministrado pela Escola da Superintendência da Polícia Técnico-Científica, obedecendo aos dispositivos da NR-5.

Parágrafo Único - O treinamento terá carga horária mínima de 24 horas/aula, distribuídas em no máximo, oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal;

ANEXO A - NR 5

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

DO OBJETIVO

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

DA CONSTITUIÇÃO

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

5.3 As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

5.4 *(Revogado pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011)*

5.5 As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do mesmo.

DA ORGANIZAÇÃO

5.6 A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

5.6.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

5.6.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

5.6.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.

5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

5.7 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.

5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

5.11 O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

5.12 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão, empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

5.13 Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão, sendo neste caso necessária a concordância do empregador.

5.14 A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.14.1 A documentação indicada no item 5.14 deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria, quando solicitada.

5.14.2 O empregador deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo.

A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

DAS ATRIBUIÇÕES

5.15 A CIPA terá por atribuição:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;

o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;

p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

5.16 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

5.17 Cabe aos empregados:

a) participar da eleição de seus representantes;

b) colaborar com a gestão da CIPA;

c) indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;

d) observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

5.18 Cabe ao Presidente da CIPA:

a) convocar os membros para as reuniões da CIPA;

b) coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão;

c) manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;

d) coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;

e) delegar atribuições ao Vice-Presidente;

5.19 Cabe ao Vice-Presidente:

a) executar atribuições que lhe forem delegadas;

b) substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

5.20 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

a) cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;

b) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;

c) delegar atribuições aos membros da CIPA;

d) promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;

e) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;

f) encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;

g) constituir a comissão eleitoral.

5.21 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

- a) acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- b) preparar as correspondências; e
- c) outras que lhe forem conferidas.

DO FUNCIONAMENTO

5.22 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

5.23 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.

5.24 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.

5.25 As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.26 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

- a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
- b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
- c) houver solicitação expressa de uma das representações.

5.27 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

5.28.1 Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

5.29 Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

5.30 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

5.31.1 No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

5.31.3 Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade.

5.31.3.1 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

5.31.3.2 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

DO TREINAMENTO

5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.

5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

- a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- c) noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- d) noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;
- e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das

atribuições da Comissão.

5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

5.35 O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados.

5.36 A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.

5.37 Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.

DO PROCESSO ELEITORAL

5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

5.38.1 A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

5.39 O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral – CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

5.39.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a) publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- d) garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;

- e) realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- f) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.
- g) voto secreto;
- h) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
- i) faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- j) guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

5.41 Havendo participação inferior a cinqüenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.

5.42 As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA.

5.42.1 Compete a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

5.42.2 Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

5.42.3 Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

5.43 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.

5.44 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

5.45 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus

empregados estiverem exercendo suas atividades.

5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.

5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento

5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

Quadro I – Dimensionamento da CIPA

*GRU- POS	Nº de Empregados no Estabele- cimento	Nº de Membros da CIPA	0	20	30	51	81	101	121	141	301	501	1001	2501	5001 a	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
			a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	10.000	
C-29	Efetivos		19	29	50	80	100	120	140	300	500	1000	2500	5000		1
	Suplentes										1	2	3	3	4	1
C-30	Efetivos			1	1	1	2	4	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes			1	1	1	2	3	3	4	4	6	7	8	9	1
C-31	Efetivos					1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes					1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-32	Efetivos					1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes					1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-33	Efetivos							1	1	1	1	2	3	4	5	1
	Suplentes							1	1	1	1	2	3	3	4	1
C-34	Efetivos			1	1	2	2	4	4	4	4	6	8	10	12	2
	Suplentes			1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	9	2
C-35	Efetivos					1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes					1	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1

Quadro II – Relação da Classificação do CNAE, com correspondente agrupamento para o dimensionamento da CIPA.

CNAE	Descrição	Grupo
84.11-6	Administração pública em geral	C-33
84.12-4	Regulação das atividades de saúde, educação, serviços culturais e outros serviços sociais	C-33
84.13-2	Regulação das atividades econômicas	C-33
84.21-3	Relações exteriores	C-33
84.22-1	Defesa	C-33
84.23-0	Justiça	C-33
84.24-8	Segurança e ordem pública	C-33
84.25-6	Defesa Civil	C-33
84.30-2	Seguridade social obrigatória	C-33
85.11-2	Educação infantil - creche	C-31
85.12-1	Educação infantil - pré-escola	C-31
85.13-9	Ensino fundamental	C-31
85.20-1	Ensino médio	C-31
85.31-7	Educação superior - graduação	C-31
85.32-5	Educação superior - graduação e pós-graduação	C-31
85.33-3	Educação superior - pós-graduação e extensão	C-31
85.41-4	Educação profissional de nível técnico	C-31
85.42-2	Educação profissional de nível tecnológico	C-31
85.50-3	Atividades de apoio à educação	C-29
85.91-1	Ensino de esportes	C-31
85.92-9	Ensino de arte e cultura	C-31
85.93-7	Ensino de idiomas	C-31
85.99-6	Atividades de ensino não especificadas anteriormente	C-31