



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE TECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA HIDRÁULICA E AMBIENTAL
CURSO DE ENGENHARIA AMBIENTAL**

THAÍS DE ALMEIDA XAVIER

**SISTEMA DE SEGURANÇA DO TRABALHO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**

FORTALEZA

2020

THAÍS DE ALMEIDA XAVIER

SISTEMA DE SEGURANÇA DO TRABALHO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia Ambiental do Departamento de Engenharia Hidráulica e Ambiental da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Engenharia Ambiental.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Ana Bárbara de Araújo Nunes.

FORTALEZA
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- X24s Xavier, Thaís de Almeida.
Sistema de Segurança do Trabalho na Universidade Federal do Ceará / Thaís de Almeida Xavier. – 2020.
90 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Tecnologia,
Curso de Engenharia Ambiental, Fortaleza, 2020.
Orientação: Prof. Dr. Ana Bárbara de Araújo Nunes..
1. Segurança do Trabalho . 2. Instituição de Nível Superior . 3. Regime Estatutário . I. Título.
CDD 628
-

THAÍS DE ALMEIDA XAVIER

SISTEMA DE SEGURANÇA DO TRABALHO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia Ambiental do Departamento de Engenharia Hidráulica e Ambiental da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Engenharia Ambiental.

Aprovada em: ___/___/___.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Ana Bárbara de Araújo Nunes (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Esp. Antônia Lidiane de Sousa Leitão
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Dra. Fernanda Leite Lobo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

A minha família: Ozelia, Xavier, Joelson e Daniel.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pelas inúmeras bênçãos e cuidados, e por me ensinar algo novo todos os dias.

À minha família, por serem a minha maior torcida. Sem vocês eu não seria a mesma mulher que eu sou hoje, vocês me ensinaram a ser forte e me deram a melhor educação que eu poderia querer.

Pai, você me ensinou o verdadeiro significado de trabalho e de compromisso, todos os dias me levando e trazendo da faculdade, agradeço por tudo.

Mãe, você me ensinou o verdadeiro propósito de acreditar em pessoas, me ensinou a amar, a ter calma, a acreditar em mim, você simplesmente me deu toda a força que eu precisava para continuar essa jornada.

Ao meu namorado Daniel, pelo incentivo e apoio constante.

À Prof.^a Ana Bárbara, pela excelente orientação. Professores como a senhora inspiram a formação de grandes alunos.

Aos excelentes professores da UFC que me ensinaram com afinco e dedicação, o que faz de vocês os grandes participantes de uma geração de pessoas que transformarão a sociedade.

Ao curso de segurança do trabalho do IFCE que me ajudou a me encontrar e me deu o caminho mais provável para a realização pessoal e profissional.

Aos amigos conquistados durante todo esse tempo acadêmico e a minha maravilhosa chefe, Emília Cavalcante, que foi minha grande orientadora e amiga durante todo o período de estágio em segurança do trabalho no Grupo Edson Queiroz.

“No fim tudo dá certo, e se ainda não deu certo
é por que não chegou ao fim”.

Fernando Sabino

RESUMO

O trabalho pode gerar diversos agravos a saúde, seja devido a sua natureza, seja devido as condições em que ele é executado, por isso como forma de garantir a integridade física e mental dos trabalhadores e prevenir acidentes e doenças ocupacionais foi criada a segurança do trabalho. Esta é composta por uma série de dispositivos legais e é de fundamental importância para todos os ambientes de trabalho, entretanto existe uma diferença quando se trata do regime celetista, que são os funcionários contratados com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e do regime estatutário, que contempla os servidores públicos. Esse estudo tem como finalidade mostrar o funcionamento da Segurança do Trabalho (ST) com funcionários do regime estatutário focando nos colaboradores da Universidade Federal do Ceará (UFC). Como metodologia foi feita a coleta de informações através de pesquisas bibliográficas e documentais e a coleta de informações fornecidas pela própria instituição nos sites e plataformas oficiais, bem como pelo contato direto por e-mail com a Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, com a Divisão de Apoio Psicossocial e com a Superintendência de Infraestrutura e Gestão da UFC. Como resultados se obteve a conceituação, o histórico e a exposição da legislação de segurança do trabalho, com foco no regime estatutário. Além de mostrar como funciona a segurança do trabalho na UFC, expondo a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), a Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT), a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), a brigada de incêndio, os principais programas desenvolvidos pela Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS) e pela Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT) e o funcionamento da segurança do trabalho no período da pandemia do Coronavirus Disease 2019 (COVID 19).

Palavras-chaves: Segurança do Trabalho. Instituição de Nível Superior. Regime Estatutário.

ABSTRACT

Work can generate several health problems, either due to its nature, or due to the conditions in which it is performed, so as a way to guarantee the physical and mental integrity of workers and prevent occupational accidents and diseases, work safety was created . This consists of a series of legal provisions and is of fundamental importance for all work environments, however there is a difference when it comes to the employment regime, which are employees hired based on the Consolidation of Labor Laws (CLT), and statutory regime, which includes public servants. This study aims to show the functioning of Workplace Safety (ST) with employees of the statutory regime focusing on employees at the Federal University of Ceará (UFC). As a methodology, information was collected through bibliographic and documentary research and information was provided by the institution itself on official websites and platforms, as well as by direct contact by email with the Division of Safety Engineering and Occupational Medicine, with the Psychosocial Support Division and with the Infrastructure and Management Superintendence of the UFC. As a result, the conceptualization, history and exposure of occupational safety legislation was obtained, focusing on the statutory regime. In addition to showing how work safety at UFC works, exposing the Pro-Rectorcy for People Management (PROGEP), the Quality of Life at Work Coordination (COQVT), the Internal Health Commission for Public Servants (CISSP), the fire brigade, the main programs developed by the Psychosocial Support Division (DIAPS) and by the Occupational Safety and Medicine Engineering Division (DESMT) and the functioning of occupational safety during the 2019 Coronavirus Disease pandemic period (COVID 19).

Key-words: Work Safety. Higher Level Institution. Statutory Regime.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1656-1833)	20
Figura 2	Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1891-1934)	20
Figura 3	Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1940-1965)	21
Figura 4	Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1968-1988)	21
Figura 5	Relações Trabalho-Saúde do Servidor Público – Linha do Tempo.....	23
Figura 6	Divisão dos Ministérios do Brasil segundo a lei Nº 13.884 de 2019	24
Figura 7	Novas estruturas regimentais do Ministério da Economia que possuem atribuições do antigo Ministério do Trabalho	25
Figura 8	Segurança e Medicina do Trabalho na CLT.....	26
Figura 9	Organograma da Pró-Reitoria De Gestão De Pessoas.....	51
Figura 10	Eixos de Atuação da DESMT.....	62

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Objetivos da Segurança do trabalho	18
Quadro 2	Normas Regulamentadoras	27
Quadro 3	Destaques das Normas Regulamentadoras	29
Quadro 4	Direitos e deveres dos empregadores e empregados	30
Quadro 5	Leis a qual os profissionais de regime estatutários estão submetidos.....	31
Quadro 6	Visão, Missão e Valores da Pró-Reitoria De Gestão De Pessoas.....	51
Quadro 7	Divisões da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho.....	53
Quadro 8	Resumo da portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010.....	69
Quadro 9	Regulamentação de Brigadas de Incêndio.....	72
Quadro 10	Ofício Circular sobre o COVID	76
Quadro 11	Disposições da medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APF	Administração Pública Federal
ART	Artigo
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CF	Constituição Federal
CGASS	Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CISSP	Comissão Interna de Saúde do Servidor Público
CIST	Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COGSS	Coordenação de Seguridade e Benefícios do Servidor
COQVT	Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho
COVID-19	Coronavirus disease 2019
CPASE	Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor
CTM	Cadastro Territorial Multifinalitário
DASE	Divisão de Apoio ao Servidor
DESAP	Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor
DESMT	Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
DIAPSDIAPS	Divisão de Apoio Psicossocial
DIBEN	Divisão de Benefícios
DIPPC	Divisão de Programas e Projetos Culturais
DNSHT	Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho
DPML	Departamento de Patologia e Medicina Legal
ENIT	Escola Nacional de Inspeção do Trabalho
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
GEISAT	Grupo Executivo Interministerial em Saúde do Trabalhador
HUWC	Hospital Universitário Walter Cantídio
IFS	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
IN	Instrução Normativa
ISSO	International Organization for Standardization

LACAM	Laboratório de Análises Clínicas Alarico Mont'alverne S/S LTDA
LTDA	Sociedade de Responsabilidade Limitada
MAUC	Museu de Arte da UFC
MEAC	Maternidade-Escola Assis Chateaubriand
MEC	Ministério da Educação
MP	Ministério Público
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
MPS	Ministério da Previdência Social
MS	Ministério da Saúde
MT	Ministério do Trabalho
NBRs	Normas Brasileiras
NHO	Normas de Higiene Ocupacional
NOSS	Norma Operacional de Saúde do Servidor
NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PASS	Política de Atenção a Saúde e Segurança do Trabalho
PCI	Proteção e Combate a Incêndio
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PIBAD	Programa Institucional de Bolsas de Administração
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PREX	Pró-Reitoria de Extensão
PROGEP	Pró Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação
PSBT	Programa Saúde e Bem estar no Trabalho
PSST	Programa Saúde e Segurança no Trabalho
RJU	Regime Jurídico dos Servidores públicos civis da União
SARS-COV-2	Síndrome respiratória aguda grave 2
SCI	Sistema de Combate a Incêndio
SEGEP	Secretaria da Gestão, Patrimônio e Assistência dos Servidores.

SEGRT	Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIGPRH	Sistema Integrado de Gestão, Planejamento e Recursos Humanos
SIORG	Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal
SRH	Secretaria de Recursos Humanos
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
ST	Segurança do Trabalho
UF	Universidade Federal
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFC INFRA	Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental da UFC
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
2. OBJETIVOS	17
2.1 Objetivo Geral	17
2.2 Objetivos Específicos	17
3. REFERENCIAL TEÓRICO	18
3.1. Segurança do Trabalho (ST)	18
3.2. História da Segurança do Trabalho	19
3.2.1.Ministério do Trabalho (MT)	23
3.3. Segurança e saúde do trabalho no regime celetista	25
3.3.1 Normas Regulamentadoras	27
3.3 Segurança e saúde do trabalho no regime estatutário	30
3.4. Segurança do Trabalho em Instituições de Ensino Superior Públicas	36
3.4.1.Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho do servidor público federal (PASS)	38
3.4.2.Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)	40
3.4.3.Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS)	41
3.4.4.Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal	42
3.4.5.Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST)	43
3.4.6.Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) ...	43
3.4.7.Outras questões importantes	44
3.4.7.1. Adicionais Ocupacionais	44
3.4.7.2. Exames médicos periódicos	46
4. METODOLOGIA	48
4.1. Caracterização da área de estudo	48
4.2. Coleta de dados	49
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	50

5.1. Segurança do trabalho na UFC	50
5.1.1. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)	50
5.1.2. Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT)	52
5.1.2.1. Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS)	53
5.1.2.1.1. Programa Saúde e Bem Estar no Trabalho (PSBT).....	55
5.1.2.1.1.1. Projeto de Prevenção e Acompanhamento dos Servidores com Problemas Decorrentes do Uso/Abuso do Álcool e/ou Outras Drogas	56
5.1.2.1.1.2. Projeto de Valorização do Aposentado.....	57
5.1.2.1.1.3. Projeto de Preparação para a Aposentadoria.....	57
5.1.2.1.1.4. Projeto de Mediação das Relações Interpessoais nos Contextos de Trabalho.....	58
5.1.2.1.1.5. Projeto Mais Saúde no Trabalho	58
5.1.2.1.1.6. Projeto “Saúde e trabalho”.....	58
5.1.2.1.1.7. Projeto Mais Saúde da Mulher.....	59
5.1.2.1.1.8 Projeto Encontros	60
5.1.2.1.1.9 Projeto Elaborar	60
5.1.2.2. Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT).....	60
5.1.2.2.1. Programa Saúde e Segurança no Trabalho (PSST)	63
5.1.3. Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).....	67
5.1.4. Brigada de Incêndio	70
5.1.5. Segurança do trabalho na UFC no período de pandemia do COVID 19.....	74
6. CONCLUSÃO	82
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83

1. INTRODUÇÃO

Segundo ALMEIDA (2016), o trabalho é de fundamental importância na vida das pessoas, ocupando uma posição de destaque e consumindo grande parte do tempo diário, tanto devido ao deslocamento até o trabalho como as próprias atividades que ele necessita. Sendo que essas atividades, muitas vezes, precisam de um grande esforço físico e mental para serem realizadas. Esses esforços, segundo ALMEIDA e LIMA (2018), em conjunto com o crescente uso de máquinas, as grandes concentrações de operários em espaços pequenos e inadequados, as péssimas condições de higiene e de salubridade, foram fatores que contribuíram para gerar agravos a saúde física e mental dos trabalhadores.

Por esse motivo, ao longo dos anos, uma série de dispositivos legais foram criados para garantir a segurança dos trabalhadores. Nesse contexto, nasce a Segurança do Trabalho (ST), que segundo MARCONDES (2016) é um conjunto de políticas, normas, procedimentos, atividades e práticas preventivas, com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho para garantir a integridade física e mental dos trabalhadores, além de ajudar a prevenir acidentes e doenças ocupacionais. Ela é de fundamental importância para todos os ambientes de trabalho e cada pessoa envolvida no processo, seja empregador seja empregado, deve contribuir para a prevenção.

Em relação aos dispositivos legais (aqui definidos como o conjunto de todas as normas, leis, decretos, regulamentos, portarias, instituições, resoluções, regras e princípios voltados a segurança do trabalho) existe uma diferença quando se trata do regime celetista, que são os funcionários contratados com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e do regime estatutário, que contempla os servidores públicos.

A justificativa desse estudo deve se a importância da segurança do trabalho para os funcionários do regime estatutário representados neste trabalho pelos colaboradores da Universidade Federal do Ceará (UFC).

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

- Apresentar como é conduzida a segurança do trabalho na Universidade Federal do Ceará campus Fortaleza.

2.2 Objetivos Específicos

- Apresentar as principais normas que envolvem a segurança do trabalho no serviço público;
- Discorrer sobre a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e a Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT) em relação a segurança do trabalho;
- Levantar os programas voltados à segurança e à saúde do trabalhador desenvolvidos pela Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS) e pela Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT);
- Apresentar a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP);
- Mostrar a situação da segurança do trabalho na UFC no período de pandemia do COVID 19.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1.Segurança do Trabalho (ST)

Segundo BARSANO e BARBOSA (2018), a Segurança do trabalho envolve diversas áreas como a higiene do trabalho, a proteção contra incêndios, doenças ocupacionais, meio ambiente, qualidade de vida, sistemas de gestão da qualidade, primeiros socorros, medicina do trabalho, higiene industrial, psicologia do trabalho e legislação trabalhista que engloba leis, decretos, portarias, ministeriais, instruções técnicas e resoluções. Ela se caracteriza como a ciência que estuda as possíveis causas dos acidentes e dos incidentes durante a atividade laboral, tendo diversos objetivos como mostrado no quadro 1.

Quadro 1: Objetivos da Segurança do trabalho

1	Prevenir acidentes, doenças ocupacionais e outras formas de agravos a saúde do trabalhador;
2	Garantir a segurança e a integridade física dos funcionários eliminando as condições inseguras de trabalho;
3	Analisar possíveis causas de acidentes e doenças ocupacionais para prevenir novos incidentes que podem afetar a qualidade de vida e a saúde dos colaboradores de uma empresa;
4	Reduzir custos diminuindo o número de funcionários acidentados, afastamentos, processos judiciais, manutenções de emergência e atrasos a instituição;
5	Proporcionar treinamentos e cursos aos funcionários para preparar e conscientizar o trabalhador sobre a prevenção de acidentes do trabalho;
6	Realizar mapeamento de riscos;
7	Estabelecer melhores condições físicas e psíquicas no trabalho;
8	Proporcionar um ambiente de trabalho saudável, seguro e agradável;
9	Cumprir a legislação e requisitos legais exigidos a empresa;
10	Melhorar as condições de eficiência e de produtividade no ambiente de trabalho;
11	Realizar melhorias no ambiente laboral buscando a eliminação ou controle dos riscos ambientais;
12	Executar a elaboração de documentos técnicos e perícias trabalhistas necessários para a empresa;
13	Ajudar na promoção da saúde ocupacional;
14	Prestar consultoria e assessoria as organizações e sua administração;

Fonte: Adaptado de BARSANO e BARBOSA (2018).

Em relação aos objetivos, a prevenção dos acidentes de trabalho é um ponto fundamental, segundo o art. 2º da Lei Nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, “Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. Além disso, existem, segundo a Lei Nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, as doenças profissionais ou do trabalho que se equiparam a acidente do

trabalho quando inerente ou peculiar a determinado ramo de atividade e constante de relação organizada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

Sendo que esse acidente e doenças profissionais e do trabalho pode ter diversas causas, desde o não uso ou o uso inadequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) até condições inseguras dentro do ambiente de trabalho, sendo que podem ocorrer dentro de qualquer tipo de instituição ou de indústria, visto que, muitas vezes, os trabalhadores, mesmo em ambientes diferentes, estão expostos aos mesmos agentes prejudiciais à saúde e à integridade física, seja no trabalho executado pelo regime celetista seja no executado pelo estatutário.

Segundo BITENCOUR e ALEVATO (2012):

Durante a execução de suas funções, o servidor público das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) está submetido a riscos laborais semelhantes aos que se expõem os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A grande diferença, porém, reside na prevenção, no cumprimento da legislação e na fiscalização sobre os empregadores, que fazem com que, no campo da Segurança e Saúde no Trabalho, o amparo dado ao trabalhador celetista e o amparo destinado ao servidor público estatutário não garantam a mesma proteção. (BITENCOUR e ALEVATO, 2012).

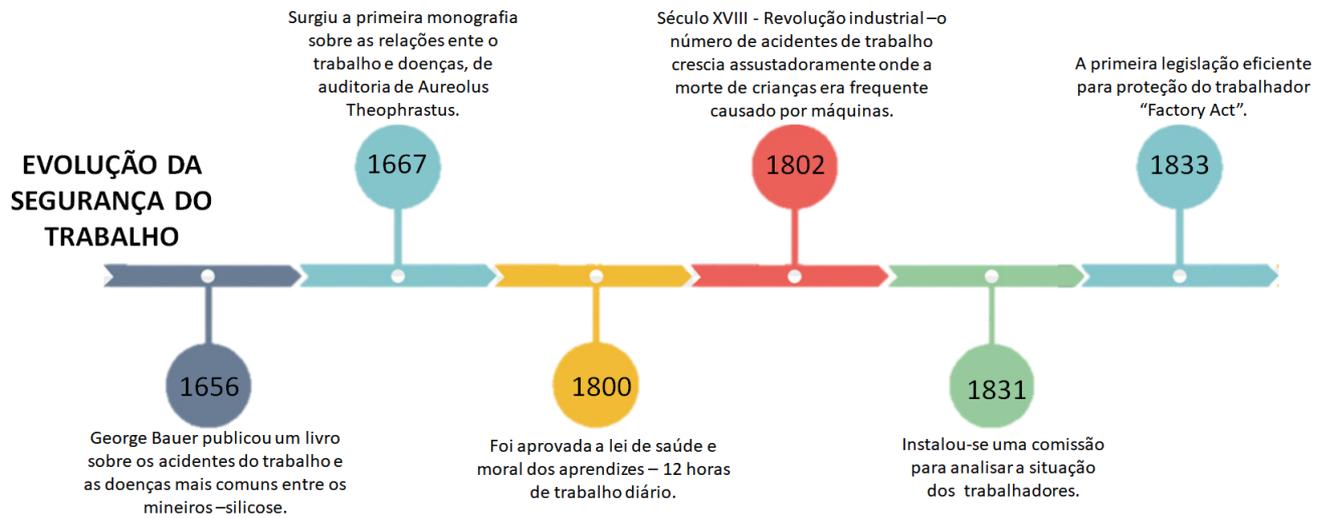
Como pode ser visto, BITENCOUR e ALEVATO (2012) afirmam que existem diferenças de quais normas são seguidas pelos dois regimes. Esse estudo, portanto, vai expor algumas dessas diferenças e focar em mostrar como funciona a proteção do trabalhador no regime estatutário com ênfase na Universidade Federal do Ceará.

3.2.História da Segurança do Trabalho

A segurança do trabalho no mundo tem raízes bem antigas, por volta de 1772 a.C já existia o famoso Código de Hamurabi, que era um copilado de 282 leis da antiga babilônia, atual Iraque, que incluía um composto de vários fragmentos com direitos civis, penais, direitos do trabalho, dentre outros.

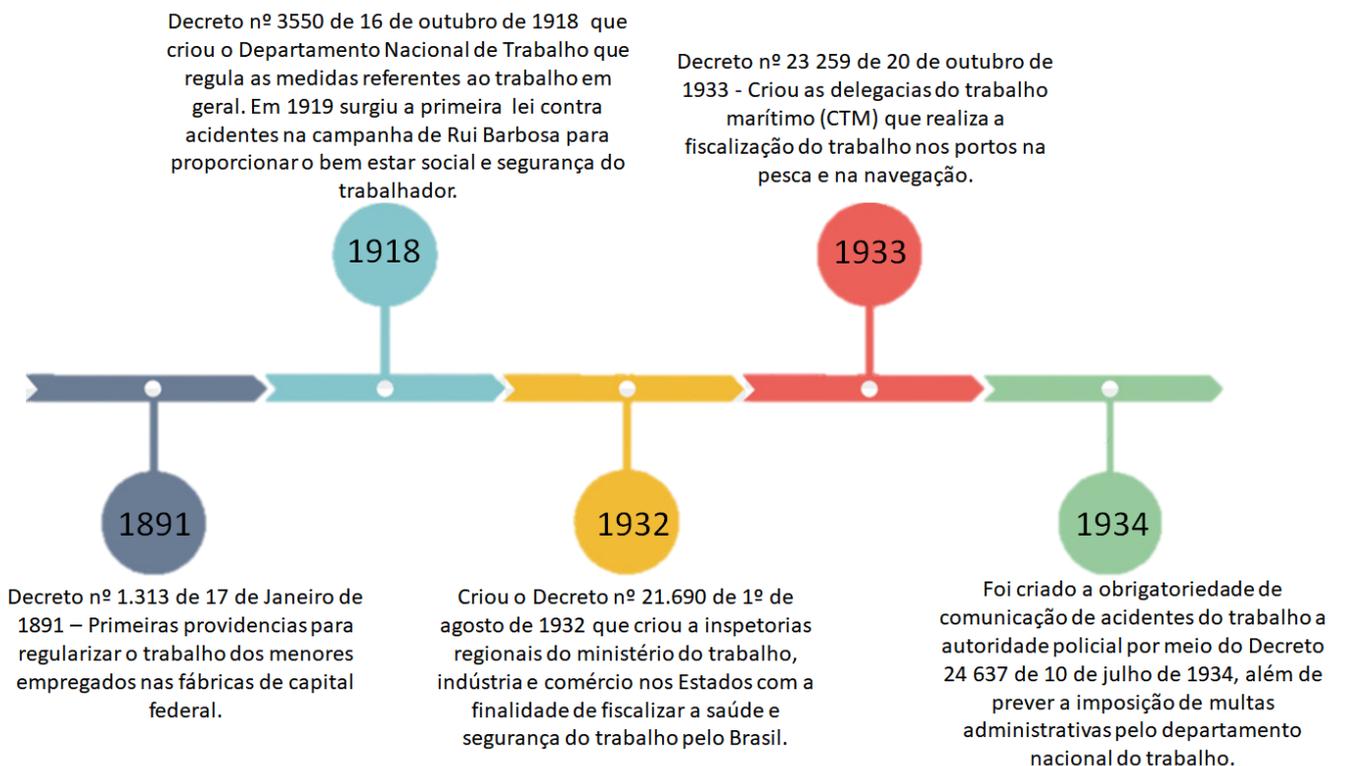
No Brasil, atualmente, existem diversos dispositivos legais que foram criados para garantir que a segurança do trabalho (ST) seja realmente colocada em prática. Para facilitar o entendimento de como a ST se desenvolveu foi criado uma linha do tempo representando a criação de alguns dos principais dispositivos legais, sendo representado nas figuras 1,2,3 e 4.

Figura 1: Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1656-1833)



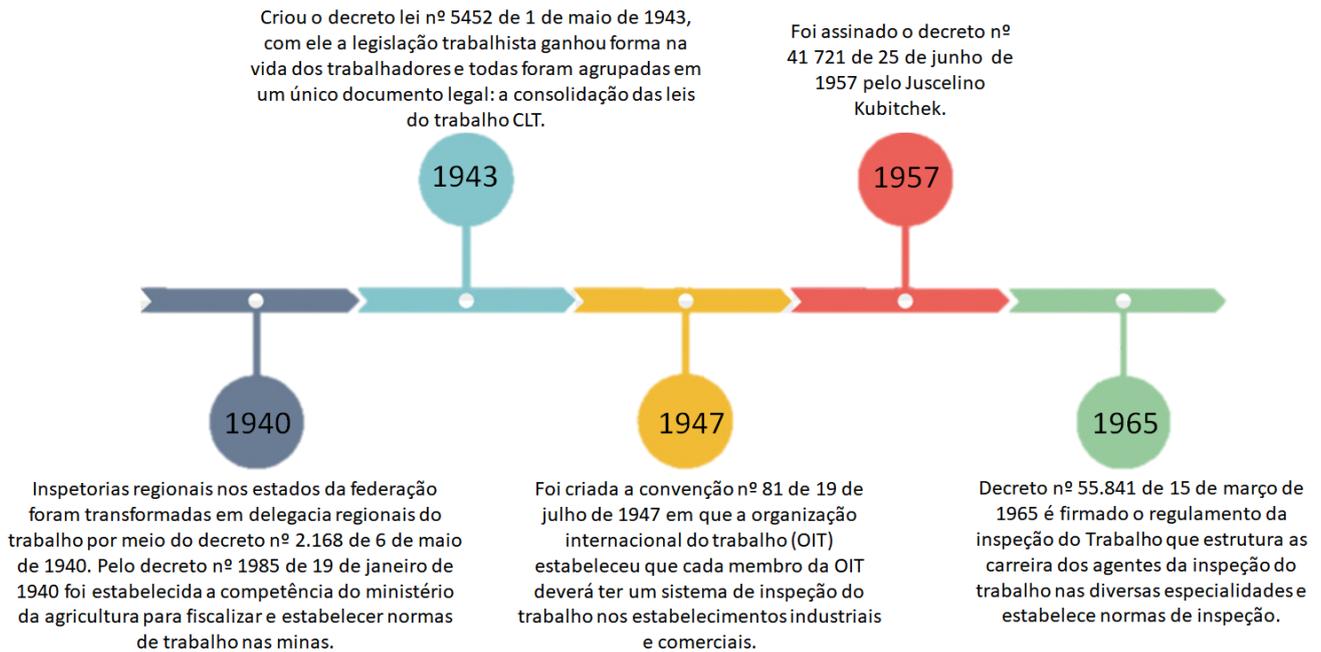
Fonte: Adaptado de BARSANO e BARBOSA (2014).

Figura 2: Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1891-1934)



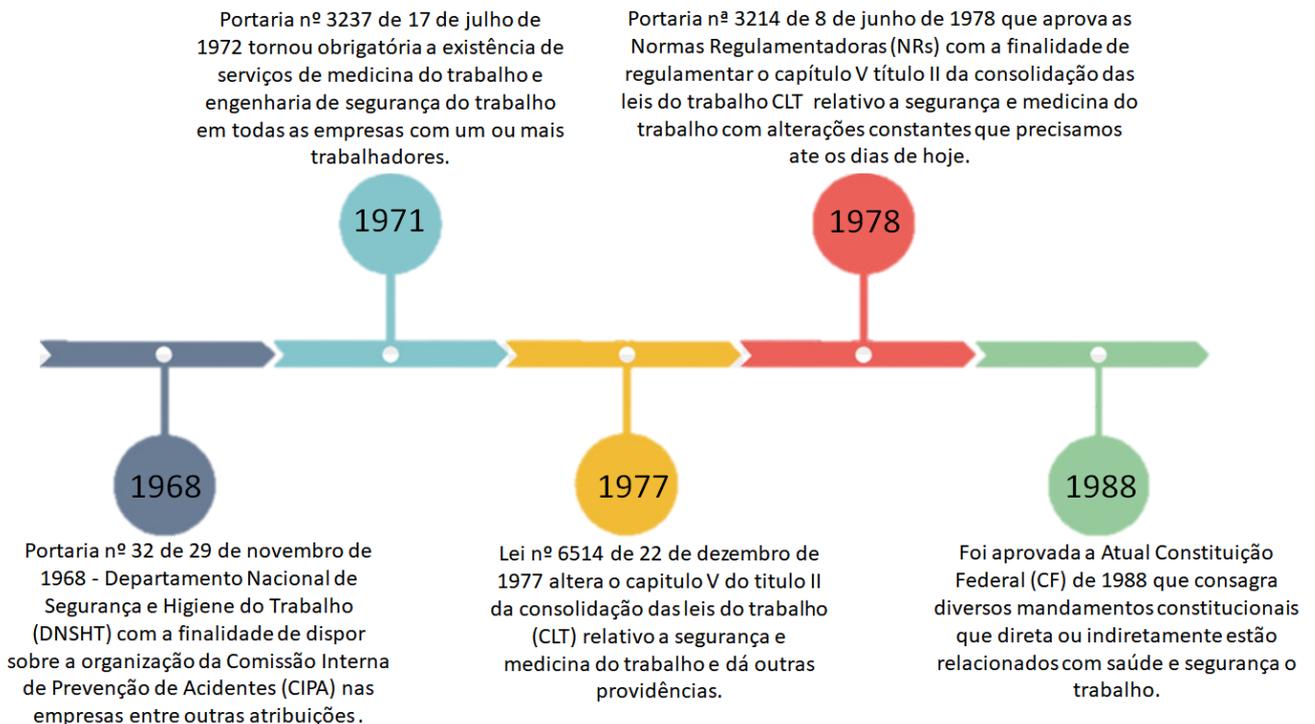
Fonte: Adaptado de BARSANO e BARBOSA (2014).

Figura 3: Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1940-1965)



Fonte: Adaptado de BARSANO e BARBOSA (2014).

Figura 4: Linha do Tempo sobre a Evolução da Segurança do Trabalho (1968-1988)



Fonte: Adaptado de BARSANO e BARBOSA (2014).

Segundo MARTINS et al, (2016) até a Constituição de 1988, os mecanismos de proteção à saúde do trabalhador estavam limitados às normas reguladoras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sendo pautados pelo conceito de saúde ocupacional, com foco na preservação da força de trabalho com um campo de intervenção restrito às atividades de assistência e de fiscalização: perícias médicas, exames periódicos e prevenção de riscos e de acidentes de trabalho. Para os servidores públicos não havia nenhum tipo de regulação e instrumentos de proteção à saúde. As primeiras medidas neste sentido surgem a partir da lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores públicos civis da União (RJU), das autarquias e das fundações públicas federais e se traduzem em normas específicas de regulação, restritas às licenças médicas e às aposentadorias por invalidez. Já em 20 de abril de 1993 pela portaria interministerial nº 1 foi criada a Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador (CIST) encarregada de compatibilizar as políticas e as práticas do Ministério do Trabalho (MT), do Ministério da Saúde (MS) e do Ministério da Previdência Social (MPS), e propor medidas de atenção à saúde dos trabalhadores.

Com o tempo e muitas discussões, foi visto que o princípio da saúde integral do trabalhador invoca o direito à saúde no seu sentido irrestrito da cidadania plena, ou seja, garantir a saúde do trabalhador era essencial para que ele tivesse plena cidadania. Isso foi pauta de Conferências Nacionais de Saúde e dos movimentos sociais e dos trabalhadores, que passaram a reivindicar uma política pública direcionada à saúde do trabalhador. Em 1993, é criado o Grupo Executivo Interministerial em Saúde do Trabalhador (GEISAT) com o objetivo de construir uma proposta para normalizar, regular e monitorar as relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, incluindo os servidores públicos (MARTINS et al, 2016). Depois, em 2003, é criada a Coordenação de Seguridade e Benefícios do Servidor (COGSS), com a finalidade de coordenar o processo de construção de uma política voltada especificamente às relações de trabalho e a saúde do servidor público, e em 2006, pelo decreto nº 5.961 de 13 de novembro de 2006, foi criado o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP). Entretanto, é a partir de dezembro de 2007 que se estabelece o compromisso de construir e de implantar, de forma compartilhada, uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho dos servidores públicos (PASS), o que gerou a criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS) pelo decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.

Nos anos seguintes, em 2010, nasceu a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) pela portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010, em 2011 veio a Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho (PNSST) pelo Decreto Lei nº 7.602, de 7 de dezembro de 2011, e em 2012 a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) pela portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. A figura 5 representa uma linha do tempo de algumas das principais relações trabalho-saúde do servidor público que ocorreram de 1988 até 2012.

Figura 5: Relações Trabalho-Saúde do Servidor Público – Linha do Tempo.



Fonte: Adaptado de MARTINS et al. 2016.

Vale ressaltar que no Brasil, esses dispositivos legais mencionados nas figuras 1 a 4 foram criados devido a uma grande contribuição do Ministério do Trabalho que veio para auxiliar o trabalhador.

3.2.1. Ministério do Trabalho (MT)

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, foi criado pelo Decreto nº 19.433, de 26 de Novembro de 1930, sendo uma das primeiras iniciativas do governo de Getúlio Vargas com o objetivo de concretizar o projeto do novo regime de interferir sistematicamente no conflito entre capital e trabalho, sendo inicialmente apelidado de “Ministério da Revolução”, devido a sua importância para o projeto político do governo da época. Durante as décadas de 1930 e 1940, o Ministério elaborou e decretou medidas protetivas para os trabalhadores, a exemplo: em 1932 em que foi regulamentado os Institutos de Aposentadoria e Pensões; em 1933 foi criada a carteira de trabalho e em 1938 foi instituído o salário mínimo. Todas essas medidas se pensar de modo superficial podem não se ligar diretamente a segurança do trabalho,

porém elas foram de suma importância para começar a respeitar o trabalhador e deixar evidente a necessidade de regras ainda mais severas, o que gerou em 1943 pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Sobre a nomenclatura inicialmente ele foi chamado de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, depois foi chamado de Ministério do Trabalho e Emprego pela medida provisória no 1.799-1, de 21 de janeiro de 1999, posteriormente foi alterado para Ministério do Trabalho e Previdência Social, devido a fusão com as competências da previdência social e em 2016 pelo artigo 2º da lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016 foi transformado em Ministério do Trabalho.

Contudo, em 2019, pela Lei Nº 13.844, de 18 de junho de 2019, houve a reorganização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios, o que deixou a organização conforme a figura 6.

Figura 6: Divisão dos Ministérios do Brasil segundo a lei Nº 13.884 de 2019



Fonte: Adaptado BRASIL (2019).

Como pode ser visto na figura 6, o Ministério do Trabalho foi extinto e com isso suas atribuições foram para outros ministérios conforme mostra o Art. Nº 83 da Lei nº 13.844, de 18 de Junho de 2019:

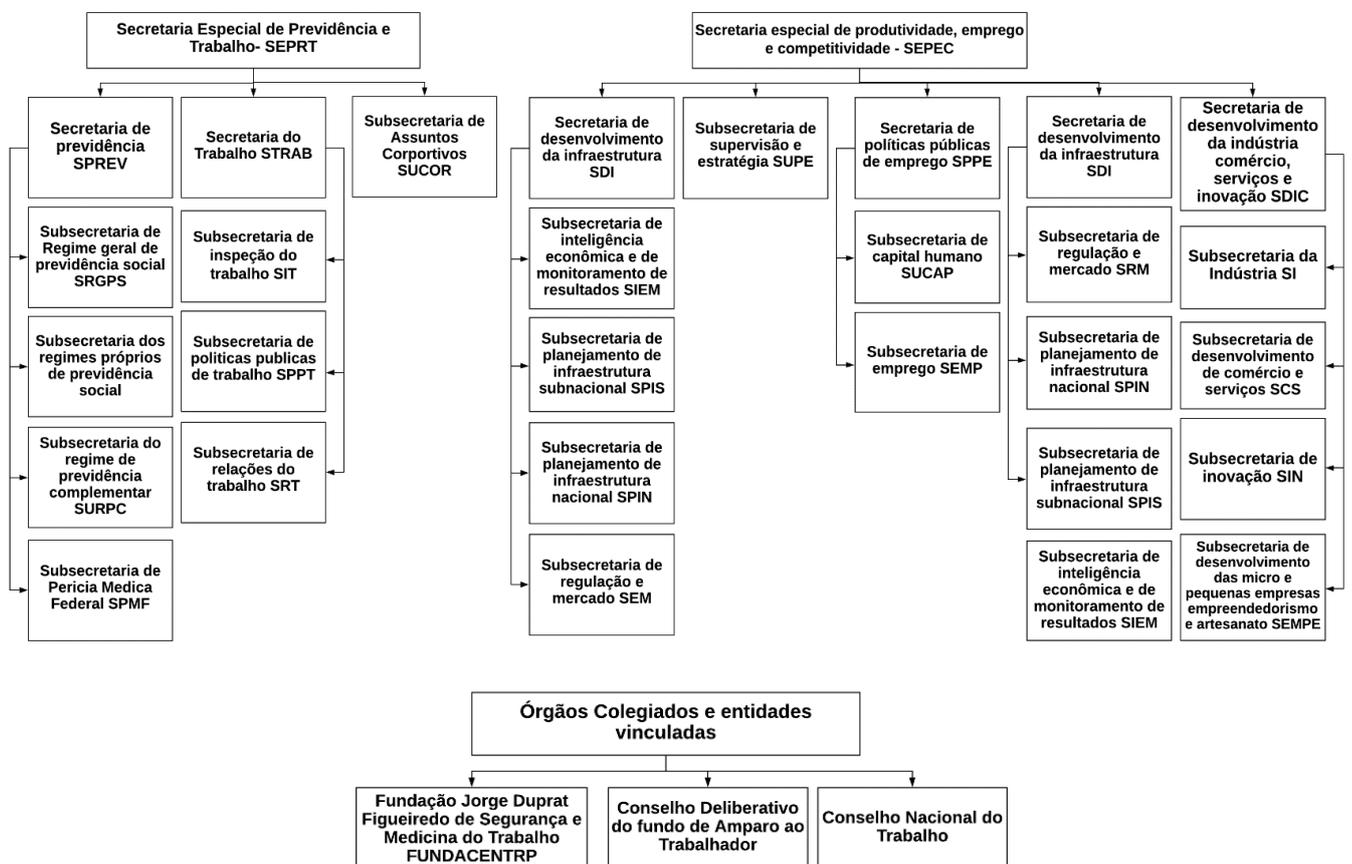
As competências, a direção e a chefia das unidades administrativas do Ministério do Trabalho existentes na data de publicação da Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, ficam transferidas, até a entrada em vigor das novas estruturas regimentais:

- I - para o Ministério da Justiça e Segurança Pública:
- a) a Coordenação-Geral de Imigração;
 - b) o Conselho Nacional de Imigração;

- II - para o Ministério da Cidadania:
 a) a Subsecretaria de Economia Solidária; e
 b) o Conselho Nacional de Economia Solidária; e
 III - para o Ministério da Economia, as demais unidades administrativas e órgãos colegiados. (BRASIL, 2019).

Algumas das “demais unidades administrativas e órgãos colegiados” em que suas atribuições foram para responsabilidade do Ministério da Economia, mencionadas no Art. Nº 83 da Lei nº 13.844, de 18 de Junho de 2019 estão representados na figura 7.

Figura 7: Novas estruturas regimentais do Ministério da Economia que possuem atribuições do antigo Ministério do Trabalho



Fonte: MINISTÉRIO DA ECONOMIA (2020).

3.3. Segurança e saúde do trabalho no regime celetista

Segundo ALMEIDA (2016) formalmente existem dois grandes ramos de trabalho, no primeiro estão os trabalhadores em geral (subordinados ao Direito do Trabalho) e no segundo os vinculados ao serviço público (cujo regime é disciplinado pelo Direito Administrativo) também chamado de regime estatutário.

Essa primeira categoria agrega os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhista (celetistas) e representa a maior parte dos trabalhadores com vínculos formais no Brasil. Para FARJALLA (2013) o regime jurídico de direito privado é obrigatório na relação entre empregadores e empregados na iniciativa privada.

Em relação a segurança do trabalho, os funcionários celetistas devem seguir o que está escrito no Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que define a CLT em seu capítulo V “Da segurança e da medicina do trabalho” que teve sua redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977 que abrange os artigos 154 ao 201 e está dividido em dezesseis seções que tratam dos diversos temas relacionados à segurança e medicina do trabalho como mostrado na figura 8.

Figura 8: Segurança e Medicina do Trabalho na CLT

Segurança e Medicina do Trabalho na CLT (CAPÍTULO V do Decreto Lei 5.452/43 – art. 154 a 201)	
SEÇÃO I	Disposições Gerais
SEÇÃO II	Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição
SEÇÃO III	Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas
SEÇÃO IV	Do Equipamento de Proteção Individual
SEÇÃO V	Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho
SEÇÃO VI	Das Edificações
SEÇÃO VII	Da Iluminação
SEÇÃO VIII	Do Conforto Térmico
SEÇÃO IX	Das Instalações Elétricas
SEÇÃO XI	Das Máquinas e Equipamentos
SEÇÃO XII	Das Caldeiras, Fornos e Recipientes Sob Pressão
SEÇÃO XIII	Das Atividades Insalubres ou Perigosas
SEÇÃO XIV	Da Prevenção da Fadiga
SEÇÃO XV	Das Outras Medidas Especiais de Proteção
SEÇÃO XVI	Das Penalidades

Fonte: ALMEIDA (2016).

Além da CLT, existem as normas regulamentadoras que são importantes dispositivos legais que os funcionários celetistas devem seguir para garantir a segurança no trabalho.

3.3.1 Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NRs) foram criadas pelo Ministro de Estado do Trabalho, Arnaldo da Costa Pietro, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da consolidação das Leis do Trabalho por meio da portaria nº 3214 de 8 de junho de 1978, com o objetivo de regulamentar a segurança e a medicina do trabalho das empresas do Brasil. Segundo a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978:

O Ministro de Estado, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no Art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977, resolve: Art. 1º - Aprovar as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. (BRASIL, 1978, Art.1).

Inicialmente em 1978, só existiam 28 NRs, porém com o tempo houveram diversas modificações e novas NRs foram acrescentadas ficando, até o momento, em 2020, com o total de 37 Normas Regulamentadoras, sendo que duas delas (NR 2 e NR 27) foram revogadas, conforme demonstrado no quadro 2.

Quadro 2: Normas Regulamentadoras.

NR-1	DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - Início de vigência: 1 (um) ano a partir da publicação da Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.
NR-2	INSPEÇÃO PRÉVIA (Revogada)
NR-3	EMBARGO OU INTERDIÇÃO
NR-4	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO
NR-5	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
NR-6	EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI
NR-7	PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL PCMSO - Início de vigência: 1 (um) ano a partir da publicação da Portaria SEPRT nº 6.734, de 9 de março de 2020.
NR-8	EDIFICAÇÕES
NR-9	AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS - Início de vigência: 1 (um) ano a partir da publicação da Portaria SEPRT nº 6.735, de 10 de março de 2020.
NR-10	SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE
NR-11	TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS
NR-12	SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
NR-13	CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO
NR-14	FORNOS
NR-15	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES
NR-16	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

NR-17	ERGONOMIA
NR-18	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - Início de vigência: 1 (um) ano a partir da publicação da Portaria SEPRT nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020.
NR-19	EXPLOSIVOS
NR-20	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS
NR-21	TRABALHOS A CÉU ABERTO
NR-22	SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO
NR-23	PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS
NR-24	CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO
NR-25	RESÍDUOS INDUSTRIAIS
NR-26	SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA
NR-27	REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO (Revogada)
NR-28	FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES
NR-29	NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO
NR-30	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO
NR-31	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA
NR-32	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE
NR-33	SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS
NR-34	CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL
NR-35	TRABALHO EM ALTURA
NR-36	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS
NR-37	SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO

Fonte: ESCOLA NACIONAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (2020).

Para complementar no campo de pesquisa e do assessoramento técnico das NRs, existe a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO) criada pelo decreto nº 4.882, de 18 de novembro de 2003 que fornece classificação dos agentes nocivos e limites de tolerância por meio das Normas de Higiene Ocupacional (NHO) e existe a American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) que na ausência de limites de tolerância devem ser usadas como referência para adoção de medidas de prevenção.

Como pode ser visto no quadro 2, as NRs trazem diversos pontos importantes que se enquadram em diferentes tipos de indústrias e de empresas, dentre elas as que se enquadram na maioria das empresas devido a sua generalidade estão destacadas no quadro 3.

Quadro 3: Destaques das Normas Regulamentadoras

NR	DISPOSIÇÃO	RESUMO DA NR
NR 1	Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais	Essa norma estabelece as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Importante destacar que ela possui uma nova redação que começará a ser vigente em 9 de março de 2021.
NR 3	Embargo ou interdição	Esta norma estabelece as diretrizes para caracterização do grave e iminente risco e os requisitos técnicos objetivos de embargo e interdição.
NR 4	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina Do Trabalho (SESMT)	Mostra como deve ser dimensionado e mostra as responsabilidades dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, que tem como finalidade promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.
NR 5	Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)	Mostra como deve ser o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.
NR 6	Equipamento de proteção individual (EPI)	Da as diretrizes para o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual mostrando a responsabilidade tanto de empregados como empregador.
NR 7	Programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO)	Estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais. Importante destacar que ela possui uma nova redação que começará a ser vigente em 9 de março de 2021.
NR 9	Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos	Estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Importante destacar que ela possui uma nova redação que começará a ser vigente em 10 de março de 2021, Antes existia o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).
NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	Estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.
NR 17	Ergonomia	Estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.
NR 23	Proteção Contra Incêndios	Todos os empregadores devem adotar medidas de prevenção de incêndios, em conformidade com a legislação estadual e as normas técnicas aplicáveis.
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho	Estabelece parâmetros relacionados às instalações sanitárias e de conforto dos trabalhadores nos locais de trabalho.
NR 26	Sinalização de Segurança	Estabelece cores para segurança em estabelecimentos ou locais de trabalho, a fim de indicar e advertir acerca dos riscos existentes.

Fonte: ESCOLA NACIONAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (2020).

Como mencionado, a Norma Regulamentadora 1 possui as disposições gerais que são utilizadas nas outras NRs, por isso é importante destacar os direitos e deveres que ela traz tanto ao empregador como aos empregados que são demonstrados no quadro 4.

Quadro 4: Direitos e deveres dos empregadores e empregados

<p style="text-align: center;">CABE AO EMPREGADOR</p>	<p>a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;</p> <p>b) informar aos trabalhadores:</p> <p>I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;</p> <p>II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;</p> <p>III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e</p> <p>IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.</p> <p>c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;</p> <p>d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;</p> <p>e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;</p> <p>f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e</p> <p>g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:</p> <p>I. eliminação dos fatores de risco;</p> <p>II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;</p> <p>III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e</p> <p>IV. adoção de medidas de proteção individual.</p>
<p style="text-align: center;">CABE AO TRABALHADOR</p>	<p>a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;</p> <p>b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;</p> <p>c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e</p> <p>d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador;</p>

Fonte: NORMA REGULAMENTADORA Nº 01.

3.3 Segurança e saúde do trabalho no regime estatutário

Segundo ALMEIDA (2016), o regime estatutário é o que utiliza da mão de obra dos chamados agentes públicos, os quais estão subordinados aos preceitos do Direito Administrativo e do regime estatutário sendo ocupantes de cargos públicos. Sendo que os agentes públicos podem ser divididos em quatro categorias: agentes políticos, servidores públicos, militares e particulares em colaboração com o poder público. Como o foco desse

estudo é mostrar a segurança do trabalho dentro de uma instituição de nível superior, o agente de destaque são os servidores públicos.

Em relação a segurança do trabalho existem uma série de dispositivos legais que esse regime deve seguir para garantir a segurança. Para expor melhor esses dispositivos foi feito um copilado com as principais leis que o regime deve seguir para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores públicos federais, sendo representados no quadro 5.

Quadro 5: Leis a qual os profissionais de regime estatutários estão submetidos

DISPOSITIVO LEGAL	DISPOSIÇÃO
LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	<p>Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, com foco nos artigos 192 e 193 que são os primeiros que falavam sobre questões da segurança do trabalho relacionadas aos adicionais de periculosidade e insalubridade.</p> <p>Essa lei já foi modificada pelos seguintes instrumentos legais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DECRETO-LEI Nº 229, DE 28 DE FEVEREIRO DE 1967 (Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências). • LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977 (Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências.) • LEI Nº 12.740, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2012 (Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985). • LEI Nº 12.997, DE 18 DE JUNHO DE 2014 (Acrescenta § 4º ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta).
DECRETO NO 67.326, DE 05 DE OUTUBRO DE 1970	<p>Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências.</p> <p>Essa lei já foi modificada pelos seguintes instrumentos legais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DECRETO Nº 5.961 DE 13 DE NOVEMBRO DE 2006: Institui o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal - SISOSP. (Foi revogado e entrou em vigor o Decreto Nº 6.833, De 29 De Abril De 2009). • DECRETO Nº 6.833, DE 29 DE ABRIL DE 2009 (Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS (Integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, criado pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor).
DECRETO-LEI Nº 1.445, DE 13 DE FEVEREIRO DE 1976	<p>Reajusta os vencimentos e salários dos servidores civis do Poder Executivo, dos membros da Magistratura e do Tribunal de Contas da União, e dá outras providências.</p>

LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977	Alterou o Capítulo V, do Título II, da CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), relativo à Segurança e Medicina do Trabalho, referente aos seguintes artigos: Art. 154 (Observância em todos os locais de trabalho dos dispostos do capítulo), Art. 155 (Incumbências do órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho), Art. 156 (Competência da Delegacias Regionais do Trabalho), Art. 157 (Responsabilidade das empresas), Art. 158 (Responsabilidade dos empregados), Art. 159 (Atribuições de outros órgãos das disposições do capítulo).
DECRETO Nº 81.384, DE 22 DE FEVEREIRO DE 1978	Dispõe sobre a Concessão de gratificação por atividades com raios-x ou substância radioativas e outras vantagens, previstas na Lei nº 1.234 de 14 de novembro de 1950, e dá outras providências.
DECRETO-LEI 1.873 DE 27 DE MAIO DE 1981	Dispõe sobre a concessão de adicionais de Insalubridade e de periculosidade aos servidores públicos federais, e dá outras providências.
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988	Instituiu, no capítulo referente aos direitos sociais, uma série de direitos voltados aos trabalhadores. Em seu Art. 39 (atualizado pela Emenda Constitucional 19/98), os servidores públicos da administração direta são lembrados e a eles é assegurado, dentre outros pontos, o constante do Art. 7º em relação ao direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde higiene e segurança”.
DECRETO NO 97.458, DE 11 DE JANEIRO DE 1989	Regulamenta a concessão dos Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade.
LEI Nº 8.080, DE 19 DE SETEMBRO DE 1990.	Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.
LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
LEI Nº 8.270, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1991	Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura Quadros de vencimentos, e dá outras providências, como a definição de acidente em serviço.
PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 1 DE 20 DE ABRIL DE 1993	Criou a Comissão Interministerial de Saúde do Trabalhador (CIST) encarregada de compatibilizar as políticas e práticas do Ministério do Trabalho (MT), Ministério da Saúde (MS) e Ministério Previdência Social (MPS), e propor medidas de atenção a saúde dos trabalhadores.
DECRETO Nº 877, DE 20 DE JULHO DE 1993	Regulamenta a concessão do adicional de irradiação ionizante de que trata o § 1º do art. 12 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991.
LEI Nº 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993	Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.
DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994	Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

DECRETO Nº 1.590, DE 10 DE AGOSTO DE 1995	Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências.
DECRETO Nº 1.867, DE 17 DE ABRIL DE 1996	Dispõe sobre instrumento de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.
LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.
PORTARIA MPOG Nº 1.675, DE 06 DE OUTUBRO DE 2006	Estabelece Orientação Para Os Procedimentos Operacionais A Serem Implementados Na Concessão de Benefícios de Que Trata A Lei 8.112/90 que Abrange Processos de Saúde, e da Outras Providências. <ul style="list-style-type: none"> Essa portaria foi determinada pelo secretário de recursos humanos do ministério do planejamento, orçamento e gestão, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 45 e 33 do anexo I do disposto no Decreto 5.719 de 13 de março de 2006.
DECRETO Nº 5.824, DE 29 DE JUNHO DE 2006	Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006	Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
DECRETO Nº 6.114, DE 15 DE MAIO DE 2007	Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76 (A) da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
LEI Nº 11.784, DE 22 DE SETEMBRO DE 2008	Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências.
DECRETO Nº 6.833, DE 29 DE ABRIL DE 2009	Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.
DECRETO Nº 6.856, DE 25 DE MAIO DE 2009	Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Antes dela existia a Instrução Normativa (IN) nº 1, de 03/07/08 e a Portaria nº 1, de 27/12/07 porém elas foram revogadas.
PORTARIA NORMATIVA Nº 4, DE 15 DE SETEMBRO DE 2009	Estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que dispõe sobre os exames médicos periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). <ul style="list-style-type: none"> Essa portaria foi determinada pelo secretário de recursos humanos do ministério do planejamento, orçamento e gestão, no uso de suas atribuições.

<p>ORIENTAÇÃO NORMATIVA SRH/MPOG Nº 2, DE 19 DE FEVEREIRO DE 2010</p>	<p>Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas e objetiva uniformizar entendimentos no tocante à concessão de adicionais estabelecidos pelos artigos 68 a 70 da Lei nº 8.112, de 11/12/90, pelo artigo 12 da Lei nº 8.270, de 17/12/91, e pelo Decreto nº 97.458, de 15/01/89.</p> <ul style="list-style-type: none"> Essa portaria foi determinada pelo Secretário De Recursos Humanos, Do Ministério Do Planejamento, Orçamento E Gestão, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I do art. 34 do Anexo I do Decreto Nº 6.929, de 06 de agosto de 2009.
<p>Portaria SRH Nº 797, DE 22 DE MARÇO DE 2010</p>	<p>Institui o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.</p> <ul style="list-style-type: none"> Essa portaria foi determinada pelo Secretário De Recursos Humanos, Do Ministério Do Planejamento, Orçamento E Gestão, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I do art. 34 do Anexo I do Decreto nº 6.929, de 06 de agosto de 2009.
<p>PORTARIA NORMATIVA Nº 03 DE 07 DE MAIO 2010</p>	<p>Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.</p> <ul style="list-style-type: none"> Essa portaria foi determinada pelo secretário de recursos humanos do ministério do planejamento, orçamento e gestão, no uso da atribuição que lhe confere os incisos I e II do art. 35 do Anexo ao Decreto nº 7.063, de 13 de janeiro de 2010.
<p>DECRETO Nº 7.602, DE 7 DE NOVEMBRO DE 2011</p>	<p>Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST).</p>
<p>PORTARIA Nº 1.823, DE 23 DE AGOSTO DE 2012</p>	<p>Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.</p>
<p>LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012</p>	<p>Dispõe sobre os ocupantes de cargos das Carreiras de Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, alterando a lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, e dá outras providências.</p>
<p>PORTARIA NORMATIVA Nº 3, DE 25 DE MARÇO DE 2013</p>	<p>Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.</p> <ul style="list-style-type: none"> Essa portaria foi determinada Pela Secretária De Gestão Pública Do Ministério Do Planejamento, Orçamento E Gestão, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 23, inciso I, alínea "a", item 7, do Anexo I, do Decreto nº 7.675, de 20 de janeiro de 2012.

<p>ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 16, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2013</p>	<p>Estabelece orientações aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal quanto aos procedimentos necessários à análise dos processos de aposentadoria especial com fundamento no art. 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dos servidores públicos federais amparados por decisão judicial em mandado de injunção julgado pelo Supremo Tribunal Federal.</p> <ul style="list-style-type: none"> Essa portaria foi determinada pela secretária de gestão pública do ministério do planejamento, orçamento e gestão, no uso das atribuições que lhe confere o art. 23, inciso I, alínea "a", "8", e inciso III, Anexo I ao Decreto nº 7.675, de 20 de janeiro de 2012.
<p>LEI COMPLEMENTAR Nº 152, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015</p>	<p>Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal.</p>
<p>DECRETO Nº 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016</p>	<p>Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.</p>
<p>PORTARIA Nº 1553 DE 2 DE MAIO DE 2016**</p>	<p>Regulamenta o programa de saúde e Bem estar no trabalho, executando pela Divisão de apoio psicossocial, ligado a coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho da Pró Reitoria de gestão de Pessoas da UFC.</p>
<p>PORTARIA Nº 1555 DE 2 DE MAIO DE 2016**</p>	<p>Cria e regulamenta as comissões Internas de Saúde do Servidor público (CISSP), no âmbito da Universidade Federal do Ceará, e estabelece parâmetros para sua implantação na forma deste regulamento.</p>
<p>DECRETO Nº 8.737, DE 3 DE MAIO DE 2016</p>	<p>Institui o Programa de Prorrogação da Licença Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.</p>
<p>LEI Nº 13.325, DE 29 DE JULHO DE 2016</p>	<p>Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências.</p>
<p>LEI Nº 13.328, DE 29 DE JULHO DE 2016</p>	<p>Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; e modifica regras sobre requisição e cessão de servidores.</p>
<p>ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 4, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2017</p>	<p>Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências.</p> <ul style="list-style-type: none"> Essa orientação revogou a orientação normativa SEGEP nº 6 de 18/03/2013 que estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências.
<p>DECRETO Nº 9.144, DE 22 DE AGOSTO DE 2017</p>	<p>Dispõe sobre as cessões e as requisições de pessoal em que a administração pública federal, direta e indireta, seja parte.</p>

DECRETO Nº 9.508, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018	Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.
DECRETO Nº 9.739, DE 28 DE MARÇO DE 2019	Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. <ul style="list-style-type: none"> • Esse decreto veio para substituir o decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009 que Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências.
PORTARIA Nº 3839 /PROGEP/ UFC DE 12 DE JULHO DE 2019**	Altera a regulamentação de brigadas de incêndio no âmbito da Universidade Federal do Ceará e estabelece os parâmetros para sua implantação na forma deste regulamento. <ul style="list-style-type: none"> • Essa portaria revogou a portaria nº 1554 de 2 de maio de 2016 que criava e regulamentava as brigadas de incêndio no âmbito da Universidade Federal do Ceará e estabelecia os parâmetros para sua implantação na forma deste regulamento.
DECRETO Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019	Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. <ul style="list-style-type: none"> • Esse decreto veio para substituir que Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
DECRETO Nº 10.088, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2019	Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. <ul style="list-style-type: none"> • Esse decreto substituiu o decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994 que promulga a convenção número 155, da organização internacional do trabalho, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, concluída em genebra, em 22 de junho de 1981.
**Aplicados somente no âmbito da UFC	

Fonte: PORTAL DA LEGISLAÇÃO (2020).

3.4.Segurança do Trabalho em Instituições de Ensino Superior Públicas

A universidade pública no Brasil iniciou suas atividades na primeira metade do século XX e teve seu crescimento após a primeira guerra mundial, momento em que a necessidade da pesquisa ficou mais evidente em decorrência do crescimento econômico nacional da época. Através do Decreto Nº 6.096, de 24 de abril de 2007, o Governo Federal instituiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). No ano

seguinte, em 2008, através da lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 foi instituída a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica que criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) vinculado ao Ministério da Educação (MEC), o que fez com que o número de instituições de ensino superior público crescesse e, conseqüentemente, o aumento do quadro de pessoal e de alunos. Fato esse, aliado com equipamentos inadequados ou desgastados, pressão por resultados e por prazos e outros riscos ambientais, contribuíram para que houvesse acidentes dentro de instituições públicas de nível superior, alguns exemplos de acidentes são mostrados por Torres (2019):

Em 2017, um aluno de 21 anos, que cursava o quinto período de Veterinária na Universidade Federal de Goiás (UFG), em uma atividade de rotina no confinamento experimental de bovinos sofreu um acidente fatal no equipamento de processamento de ração animal. Em 2018 uma explosão na sala de polimento de amostras do Laboratório Multiusuário do Programa de Engenharia Metalúrgica e de Materiais da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) teve como consequência três feridos. Em decorrência desta situação, houve a necessidade de acionamento da Brigada de Incêndio e Emergência da universidade e, também, do Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro. No mesmo ano, na mesma UF, também ocorreu um incêndio no Museu Nacional, instituição sob gestão da UFRJ. (TORRES,2019).

A INSPEÇÃO DO TRABALHO (2019) traz a Cartilha de segurança e saúde nas escolas, que afirma que as condições de segurança e saúde nas instituições de ensino é um tema muito pouco debatido, justificado pela falta de uma política de esclarecimento e inclusão da pauta no planejamento anual. Além disso, a Cartilha traz que é de extrema importância garantir a segurança de todos que trabalham no ambiente escolar:

Decerto, de nada adianta ter um excelente projeto pedagógico ou uma boa estrutura física se não houver a garantia de segurança e saúde àqueles que compõem o ambiente escolar: estudantes, professores e todos os profissionais que trabalham nas escolas. Afinal, milhões de pessoas frequentam diariamente as escolas e ninguém quer ver alunos e profissionais doentes e/ou acidentados em decorrência das atividades ali exercidas, claro. Há pesquisas que informam que mais da metade dos professores já se afastaram por problemas de saúde ocasionado ou intensificado pelo trabalho, impactando o processo de ensino aprendizagem e exigindo dos profissionais que fazem o planejamento escolar atitudes proativas de prevenção. (INSPEÇÃO DO TRABALHO, 2019)

No caso das universidades, VENABLES e ALLENDER (2007, p.165) afirma que “as universidades têm necessidades complexas por causa dos perigos associados à pesquisa”, por isso, a segurança no seu ambiente é de suma importância. O tópico anterior mostra as principais legislações a qual o serviço público está submetido, porém, hoje, existe uma ausência de fiscalização e, comparado com o regime celetista, as leis são menos rigorosas, o que faz com que não garanta a mesma proteção.

Por esses motivos que segundo BITENCOUR e ALEVATO (2012) os servidores públicos, muitas vezes, acabam ficando desinformados na matéria de segurança:

Na realização de suas atividades laborais diárias os servidores públicos desconhecem algumas informações e conceitos básicos relacionados à saúde e segurança do trabalho (SST). A ausência dessas informações e conceitos básicos pode prejudicar a formação de uma consciência prevencionista relativa a doenças e acidentes do trabalho (BITENCOUR e ALEVATO, 2012).

Para alcançar o objetivo desse estudo, vai ser detalhado a partir daqui alguns dos principais instrumentos relacionados a segurança do trabalho que o regime estatutário deve seguir e, conseqüentemente, a Universidade Federal do Ceará. Importante ressaltar que embora os servidores públicos estatutários federais sejam trabalhadores, eles não contam com normas protetivas relativas à sua Segurança e Saúde no Trabalho (SST), entretanto na ausência de regulamentação legal destinada aos servidores públicos, devem obedecer aos ditames de saúde e segurança no trabalho por determinação constitucional.

3.4.1. Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho do servidor público federal (PASS)

Segundo BRASILIA (2010), a necessidade de responder por ações em saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, sem leis exatas, propiciou com que os Ministérios e os demais órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) tratassem as questões referentes à saúde e à segurança conforme os seus próprios entendimentos, fazendo com que houvessem diversas discrepâncias por exemplo: alguns órgãos estruturaram serviços de excelência em saúde, com ações nas áreas de assistência, perícia e promoção, realizando exames médicos periódicos; outros não desenvolveram nenhuma ação na área de saúde do servidor, nem sequer possibilitaram o acesso às juntas médicas para a concessão de direitos.

Ainda segundo BRASILIA (2010), com o passar dos anos, foram estabelecidas ações em saúde com recursos financeiros, estruturas físicas e organizacionais e critérios periciais bastante diferenciados, com potencialidades e dificuldades desconhecidas pelo conjunto da administração pública, o que fez com que muitas distorções fossem consolidadas. Além disso, a inexistência de um sistema de informações que notificasse os agravos à saúde (licenças médicas, acidentes de trabalho, aposentadorias por invalidez e readaptações funcionais)

impossibilitou a construção do perfil de adoecimento dos servidores públicos e dificultou o real dimensionamento das questões relacionadas à saúde do servidor.

Diante disso, segundo BRASILIA (2010), o Governo Federal, por meio do Ministério do Planejamento, ao longo dos últimos anos vem empreendendo esforços no sentido de resolver antigas questões relacionadas à saúde e à segurança no trabalho no serviço público. Para tanto, em 2003 foi criada a Coordenação Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor e em 2006, o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP). Entretanto, é a partir de dezembro de 2007 que se estabelece o compromisso de construir e implantar, de forma compartilhada, uma Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), sustentada por um sistema de informação em saúde do servidor, uma sólida base legal, uma rede de unidades e de serviços e a garantia de recursos financeiros específicos para a implementação de ações e de projetos (BRASILIA, 2010).

Movimento que deu consequência à criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Desde então, os principais desafios segundo BRASILIA (2010) têm sido os de superar as distorções existentes entre os diversos órgãos do SIPEC e implementar uma política de atenção à saúde baseada na equidade e na universalidade de direitos e de benefícios, na uniformização de procedimentos, na otimização de recursos e na implementação de medidas que produzam impacto positivo na saúde dos servidores públicos federais.

Diante disso, teve início um processo de construção coletiva da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal por meio de encontros, de oficinas e de reuniões com as áreas de recursos humanos, técnicos de saúde e entidades sindicais com o propósito de compartilhar experiências e dificuldades, comprometer gestores, estimular parcerias intersetoriais e construir princípios, diretrizes e ações na área de saúde e segurança no trabalho (BRASILIA, 2010).

A PASS não está totalmente consolidada, ela está em um processo de construção, em que todos os instrumentos que serão apresentados aqui fazem parte dela, no fim, o objetivo é garantir uma construção e uma consolidação de uma política transversal de gestão de pessoas, que compromete os diferentes órgãos da Administração Pública Federal, com ações na área de saúde e segurança no trabalho público federal (BRASILIA, 2010).

Ainda segundo BRASÍLIA (2010), o PASS tem como objetiva oferecer os servidores um conjunto de parâmetros e de diretrizes para nortear a elaboração de projetos e a consecução de ações de atenção à saúde do servidor, para isso, ele é composto por 3 eixos: vigilância e promoção à saúde, assistência à saúde do servidor e perícia em saúde que segundo BRASÍLIA (2010) são caracterizados como:

1. Vigilância e promoção à saúde: É o eixo responsável por executar ações de vigilância e de promoção à saúde, que alterem ambientes e processos de trabalho e produzam impactos positivos sobre a saúde dos servidores federais (BRASÍLIA,2010).

2. Assistência à saúde do servidor: É o eixo responsável pela reparação do estado de saúde, com a finalidade de manter ou restabelecer a saúde ou minimizar os danos decorrentes de enfermidades ou de acidentes. Tal cuidado necessita de serviços articulados em rede, com suporte laboratorial e hospitalar capazes de responder de forma eficaz à demanda (BRASÍLIA,2010).

3. Perícia em saúde: Esse eixo visa à uniformização de procedimentos, transparência dos critérios técnicos, eficiência administrativa, humanização no atendimento, racionalidade de recursos, bem como ao apoio multidisciplinar e às relações com as áreas da assistência e da promoção à saúde (BRASÍLIA,2010).

3.4.2. Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)

Segundo BRASÍLIA (2010) “Para enfrentar o desafio proposto pela Política de Atenção à Saúde do Servidor, foram criados o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS), pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009”.

Segundo BRASÍLIA (2010), o SIASS é um sistema estruturante de gestão de pessoas que tem a finalidade de articular os recursos existentes e propor medidas para a implementação das ações da PASS. Já segundo o Art. 2º do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009: “O SIASS tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.”. (BRASIL,2009a).

Além disso, segundo Art. 3º do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009 existem alguns pontos essenciais que se deve definir:

Art. 3º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - assistência à saúde: ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal;

II - perícia oficial: ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais; e

III - promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2009a).

O Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor era responsável principalmente por aprovar as diretrizes para aplicação da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, e para a capacitação dos servidores em exercício nas unidades do SIASS e por deliberar sobre as propostas de criação, jurisdição, funcionamento das unidades do SIASS, porém, esse comitê foi revogado por meio do decreto nº 10.087 de 5 de novembro de 2019.

3.4.3. Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS)

BRASILIA (2010) vem justificar a criação do NOSS como sendo devido a necessidade de orientar a implantação de serviços e o desenvolvimento de ações inerentes às áreas de vigilância e de promoção à saúde do servidor público federal.

A Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal (NOSS) é uma iniciativa do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor (DESAP) e integra um conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal. Sendo resultado de um processo de discussão, encontros e oficinas que teve a participação de técnicos de diversos órgãos da Administração Pública Federal (APF), a finalidade de criar um instrumento que oriente a implantação de serviços e o desenvolvimento de ações inerentes às áreas de vigilância e promoção à saúde do servidor público federal. Trata-se do desafio de efetivar uma política transversal com os diferentes órgãos da APF, com diretrizes centrais de natureza normatizadora, mas com sua implantação descentralizada e coletivizada, por meio da gestão participativa com os atores envolvidos e com foco na integralidade das ações. A concepção que fundamenta as ações de atenção à saúde do trabalhador prioriza a prevenção, a avaliação ambiental e as mudanças das condições de trabalho e da organização do processo de trabalho de modo a ampliar o espaço de autonomia, a fim de que os trabalhadores possam contribuir com a regulação de suas atividades no local de trabalho. (BRASILIA, 2010).

A NOSS foi criada pela portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010 que estabelece as orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), com o

objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de promoção à saúde do servidor e a vigilância aos ambientes e processos de trabalho.

Segundo BITENCOUR e ALEVATO (2012), a NOSS tem como finalidade a criação de um instrumento que oriente a implantação de serviços e o desenvolvimento de ações inerentes às áreas de vigilância e de promoção à saúde do servidor público federal. Ela é direcionada para os órgãos e entidades que compõem o SIPEC. Além disso BITENCOUR e ALEVATO (2012) afirma que:

A NOSS apresenta relevantes conceitos para aplicabilidade das ações da Política de Atenção à SST do Servidor Público Federal, no que concerne a: Acidente em Serviço, Ambiente de Trabalho, Condições de Trabalho, Equipe Multiprofissional, Organização do Trabalho, Prevenção, Processo de Trabalho, Promoção à Saúde do Servidor, Proteção à Saúde, Risco e Vigilância em Saúde do Servidor. A NOSS sustenta-se na interrelação entre os eixos de vigilância e promoção, perícia médica e assistência à saúde do SIASS. Para tanto, as ações de treinamento e desenvolvimento dos servidores são essenciais. (BITENCOUR E ALEVATO, 2012).

3.4.4. Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal

A Portaria SRH nº 797, de 22 de março de 2010, atribuída pelo Secretário De Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, instituiu o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, que estabelece orientações aos órgãos e as entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (BRASIL,2010b).

Segundo BRASILIA (2010), a Perícia Oficial em Saúde é o ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do servidor por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado. Essa perícia produz informações para fundamentar as decisões da administração no tocante ao disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores.

O manual foi elaborado pelo Departamento de Normas e Benefícios do Servidor da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho (SEGRT) e objetiva orientar os órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal quanto aos procedimentos relativos à perícia médica e odontológica, de que trata o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União. Esse manual possui também orientações atualizadas referentes ao término da exigência de compensação de horário por servidor com cônjuge/companheiro, filho ou

dependente com deficiência, ao rol de beneficiários da pensão estatutária e ao fim da classificação da pensão em “vitalícia” e “temporária”. (BRASILIA,2010).

Esse manual versa, ainda, sobre realização de perícia de servidor no exterior e sobre isenção de imposto de renda para portadores de moléstias graves constatadas por perícia médica oficial, na forma definida pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, entre outras alterações (BRASILIA, 2010).

3.4.5. Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST)

Outra importante política que veio para promover a saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador foi a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) instituída pelo decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. A política tem como objetivo:

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. (BRASIL, 2011).

Segundo o decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, para alcançar esses objetivos, a política deve ser implementada por meio da articulação continuada das ações de governo no campo das relações de trabalho, produção, consumo, ambiente e saúde, com a participação voluntária das organizações representativas de trabalhadores e de empregadores.

Além disso, essa política tem como diretrizes:

- a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
- b) harmonização da legislação e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
- c) adoção de medidas especiais para atividades laborais de alto risco;
- d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador;
- e) promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; e
- g) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho. (BRASIL, 2011).

3.4.6. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT)

A PNSTT foi criada pela portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 e tem por finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão

do Sistema Único de Saúde (SUS): federal, estadual e municipal, para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade (incidência das doenças e/ou dos óbitos numa população) decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos (BRASIL, 2012).

Um ponto importante é que no artigo 3º da portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 ele traz que “Todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política.”, ou seja, é uma política que engloba tanto o regime celetista como o estatutário. (BRASIL,2012).

Essa política, segundo o artigo 6º da portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, para que a PNSTT seja implementada deve haver uma articulação entre ações individuais, ações coletivas, ações de planejamento e outras:

Art. 6º Para fins de implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, dever-se-á considerar a articulação entre:

I - as ações individuais, de assistência e de recuperação dos agravos, com ações coletivas, de promoção, de prevenção, de vigilância dos ambientes, processos e atividades de trabalho, e de intervenção sobre os fatores determinantes da saúde dos trabalhadores;

II - as ações de planejamento e avaliação com as práticas de saúde; e

III - o conhecimento técnico e os saberes, experiências e subjetividade dos trabalhadores e destes com as respectivas práticas institucionais.

Parágrafo único. A realização da articulação tratada neste artigo requer mudanças substanciais nos processos de trabalho em saúde, na organização da rede de atenção e na atuação multiprofissional e interdisciplinar, que contemplem a complexidade das relações trabalho-saúde. (BRASIL,2012)

3.4.7. Outras questões importantes

Além desses, existem muitos outros pontos que são importantes de serem apresentados para entender o funcionamento da segurança do trabalho no regime estatutário, dentre esses pontos se encontra os Adicionais Ocupacionais e os Exames Médicos Periódicos

3.4.7.1. Adicionais Ocupacionais

Os adicionais ocupacionais estão previstos na Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, são eles: adicional de insalubridade que é paga ao trabalhador que executa atividades insalubres e

o adicional de periculosidade que é paga ao trabalhador que executa atividades perigosas. O adicional de insalubridade é abordado nos artigos 189 a 192 da CLT e o de periculosidade nos artigos 193 a 196.

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) [...]

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)
I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)
II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012) [...]
§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014). (BRASIL, 1943).

Em relação ao adicional de periculosidade, as radiações ionizantes ou substâncias radioativas também foram incluídas para receber esse adicional pela Portaria Ministro de Estado do Trabalho e Emprego nº 518 de 04.04.2003.

A CLT traz como devem ser pagos os adicionais dos funcionários que seguem os regimes celetistas:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 193. [...] § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943).

Já a lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991 traz como devem ser pagos os adicionais ocupacionais dos funcionários que seguem os regimes estatutários:

Art. 12. Os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral e calculados com base nos seguintes percentuais:
I - cinco, dez e vinte por cento, no caso de insalubridade nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente;
II - dez por cento, no de periculosidade.
§ 1º O adicional de irradiação ionizante será concedido nos percentuais de cinco, dez e vinte por cento, conforme se dispuser em regulamento. (Regulamento)

§ 2º A gratificação por trabalhos com Raios X ou substâncias radioativas será calculada com base no percentual de dez por cento.

§ 3º Os percentuais fixados neste artigo incidem sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 4º O adicional de periculosidade percebido pelo exercício de atividades nucleares é mantido a título de vantagem pessoal, nominalmente identificada, e sujeita aos mesmos percentuais de revisão ou antecipação dos vencimentos.

§ 5º Os valores referentes a adicionais ou gratificações percebidos sob os mesmos fundamentos deste artigo, superiores aos aqui estabelecidos, serão mantidos a título de vantagem pessoal, nominalmente identificada, para os servidores que permaneçam expostos à situação de trabalho que tenha dado origem à referida vantagem, aplicando-se a esses valores os mesmos percentuais de revisão ou antecipação de vencimentos. (BRASIL, 1991, p4)

Ao analisar essas duas leis pode se notar que existe uma diferença do percentual dos adicionais em relação ao regime celetista e ao estatutário. No Celetista, conforme artigos 192 e 193 da lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os percentuais são: 10%, 20% e 40%, sendo que os adicionais de insalubridade são calculados sobre o salário mínimo da região e o adicional de periculosidade incide sobre o salário do empregado. Já o Estatutário, conforme artigo 12 da lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, os percentuais são: 5%, 10% e 20%, sendo todos os adicionais calculados segundo o Artigo nº 68 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 sobre o vencimento do cargo efetivo:

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.(BRASIL,1990).

Sendo que o vencimento segundo o art. nº 40 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 é determinado como “a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”.

3.4.7.2.Exames médicos periódicos

Os exames médicos periódicos existem tanto no regime celetista, definido na NR 7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), como no regime estatutário sendo previstos no Art. 206 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009 e orientado pela portaria normativa nº 4, de 15 de setembro de 2009.

Segundo o Art. nº 2 do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, os exames médicos periódicos “tem como objetivo, prioritariamente, a preservação da saúde dos servidores, em

função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais.” (BRASIL, 2009b). Esses exames são importantes, pois são uma forma de buscar a promoção da saúde dos servidores de forma preventiva, possibilitando identificar possíveis agravos e adoecimentos à saúde, sendo geralmente compostos por avaliação clínica e por exames laboratoriais e de imagem.

Esses exames segundo o Art. 1º da Portaria Normativa nº 4, de 15 de setembro de 2009, devem ser realizados pelos seguintes servidores:

Art. 1º Os órgãos e entidades do SIPEC deverão observar, para a realização dos exames periódicos dos servidores públicos federais ativos, os procedimentos estabelecidos nesta Portaria e, independentemente de adesão a planos de saúde, deverão abranger:

I – todos os servidores ativos regidos pela Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990;
II – os servidores nomeados exclusivamente para o exercício de cargo em comissão;
e III – os empregados públicos anistiados que retornaram à Administração Pública Federal, lotados em órgãos ou entidades da Administração direta, suas autarquias e fundações. (BRASIL,2009c).

Tendo sua periodicidade determinados pelo Art. nº 4 do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009:

Art. 4º Os exames médicos periódicos serão realizados conforme os seguintes intervalos de tempo:

I - bienal, para os servidores com idade entre dezoito e quarenta e cinco anos;
II - anual, para os servidores com idade acima de quarenta e cinco anos; e
III - anual ou em intervalos menores, para os servidores expostos a riscos que possam implicar o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional ou profissional e para os portadores de doenças crônicas. (BRASIL, 2009b).

4. METODOLOGIA

4.1. Caracterização da área de estudo

A Universidade Federal do Ceará é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação. Ela foi criada pela Lei nº 2.373, em 16 de dezembro de 1954, e instalada em 25 de junho de 1955. Segundo o PORTAL DA UNIVERSIDADE, inicialmente, sob a direção de seu fundador, Prof. Antônio Martins Filho, era constituída pela Escola de Agronomia, Faculdade de Direito, Faculdade de Medicina e Faculdade de Farmácia e Odontologia.

Sediada em Fortaleza, a UFC é um braço do sistema do ensino superior do Ceará e sua atuação tem por base todo o território cearense, de forma a atender às diferentes escalas de exigências da sociedade, ela atua no desenvolvimento socioeconômico das regiões em que está presente, bem como contribui para a melhoria da qualidade de vida da população. Além dos campos existentes em Fortaleza (Benfica, Pici, Porangabuçu), existe campus em Sobral, Quixadá, Crateús e Russas. Segundo o PORTAL DA UNIVERSIDADE ela tem como missão:

A missão da Universidade Federal do Ceará é formar profissionais da mais alta qualificação, gerar e difundir conhecimentos, preservar e divulgar os valores éticos, científicos, artísticos e culturais, constituindo-se em instituição estratégica para o desenvolvimento do Ceará, do Nordeste e do Brasil. No cumprimento dessa missão, a UFC ministra cursos de graduação, de pós-graduação e de extensão que atendem a demandas de formação e estimulam a pesquisa científica e tecnológica em todos os campos do saber. Programas e projetos de extensão permitem que o conhecimento produzido seja disponibilizado para a comunidade externa. (PORTAL DA UNIVERSIDADE)

Hoje, a UFC oferece 119 cursos de graduação (110 presenciais e 9 a distância) e 94 de pós-graduação, sendo 41 mestrados acadêmicos, sete mestrados profissionais e 36 doutorados. Além disso, são mais de 700 ações de extensão, 7 cursos de licenciatura e 2 bacharelados que são oferecidos a distância pelo Instituto UFC Virtual. Além de contar, segundo o ANUÁRIO ESTATÍSTICO UFC 2019 (2019) com um total de 3420 técnicos administrativos e 2297 docentes, totalizando 5717 funcionários.

Além disso, a UFC possui diversas atividades de extensão que são desenvolvidas nas seguintes áreas temáticas: Comunicação, Cultura, Direitos Humanos, Educação, Meio Ambiente, Saúde, Tecnologia e Trabalho, que são realizadas sob a forma de programas, projetos, cursos, eventos e prestação de serviços.

4.2.Coleta de dados

O presente trabalho fez uma coleta de informações, tendo como base pesquisas bibliográficas e documentais sobre o funcionamento da segurança do trabalho na Universidade Federal do Ceará, por meio da coleta de informações fornecidas pela própria instituição nos sites e plataformas oficiais bem como pelo contato direto por e-mail com a Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, com a Divisão de Apoio Psicossocial e com a Superintendência de Infraestrutura e Gestão da UFC. Além de ter realizado uma análise de obras acadêmicas, de literaturas especializadas e de documentos (leis, decretos-lei, decretos, medidas provisórias, textos constitucionais, emendas constitucionais, normas regulamentadoras, orientações normativas entre outras.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1. Segurança do trabalho na UFC

Em matéria de segurança do trabalho a Universidade Federal do Ceará (UFC), além de seguir todas as determinações dos dispositivos legais e instrumentos que regem o regime estatutário, possui a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) como órgão administrativo maior. A PROGEP é composto por diversas coordenadorias, sendo a principal em matéria de segurança a Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT) e dentro dela existem a Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT) e a Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS) que são responsáveis por desenvolver programas específicos que auxiliam na segurança do trabalho.

5.1.1. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) segundo a UFC (2020) é o órgão a quem compete administrar as políticas, as normas, os projetos, os processos e as ações institucionais que mobilizem para resultados organizacionais e educacionais o fator humano no trabalho.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) é uma unidade da Administração Superior da Universidade Federal do Ceará, diretamente subordinada à Reitoria da UFC. À PROGEP compete administrar as políticas e as normas, os projetos, os processos e as ações institucionais que mobilizem para resultados organizacionais e educacionais o fator humano no trabalho (servidores públicos docentes e técnico-administrativos em educação, no âmbito das atividades de ensino, de pesquisa, de extensão e da gestão). A PROGEP desenvolverá iniciativas diagnósticas de planejamento, de organização, de execução e de avaliação de resultados, na estrita observância da conformidade legal e normativa, segundo princípios participativos, colaborativos e do trabalho em equipes multifuncionais, privilegiando as parcerias internas e externas para otimizar os recursos públicos. (UFC, 2020).

A PROGEP tem como visão ser uma referência na matéria de gestão de pessoas buscando a satisfação dos servidores e como missão fazer uma gestão organizacional e dos subprocessos de gestão de pessoas como detalhados no quadro 6.

Quadro 6: Visão, Missão e Valores da Pró-Reitoria De Gestão De Pessoas

VISÃO	Ser referência nacional na gestão de pessoas e organizacional entre as instituições federais de ensino superior (IFES) brasileiras, pelos resultados organizacionais e individuais, levando em conta a conformidade legal-normativa e a maximização da eficiência dos processos de trabalho e a satisfação dos servidores técnico-administrativos e docentes.
MISSÃO	Desenvolver políticas e ações de planejamento, de organização, de execução e de avaliação de resultados no âmbito da gestão organizacional e dos subprocessos de Gestão de Pessoas (dimensionamento, seleção, gestão de carreiras, formação e capacitação, qualidade de vida no trabalho, relacionamento interno e externo, conformidade legal e normativa e da gestão da informação de pessoal) em articulação com as prioridades estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFC.
VALORES	Ética no serviço público / Conformidade legal e normativa Transparência dos atos e da informação Confiabilidade dos processos de trabalho e das informações de pessoal Responsabilidade social e ambiental / Respeito à diversidade humana Inovação dos processos e dos instrumentos de gestão e trabalho Informatização máxima / Descentralização decisória / Gestão participativa Formação e capacitação permanentes Comprometimento com os objetivos institucionais, dos servidores e do cidadão.

Fonte: UFC (2020).

Além disso, a PROGEP possui o seguinte organograma representado na figura 9.

Figura 9: Organograma da Pró-Reitoria De Gestão De Pessoas

Fonte: UFC (2020).

5.1.2. Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT)

Dentro do organograma da PROGEP existe a Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT) que é de extrema importância para a segurança do trabalho. A COQVT segundo o site da UFC (2020) tem por finalidade atender os servidores da UFC no sentido de proporcionar-lhes melhorias das condições de trabalho e de bem-estar. Para fazer isso, a COQVT vem implementando políticas de qualidade de vida que tendem a favorecer e ampliar a satisfação pessoal e profissional, bem como o comprometimento organizacional.

Para alcançar esse objetivo, a COQVT realiza programas de desenvolvimento comportamental e atitudinal que são intervenções concretas nos processos e na estruturação do trabalho, de forma a suscitar melhorias nas condições de saúde dos servidores e, em consequência, diferenciais de realização pessoal e de produtividade, dentro e fora da UFC (UFC, 2020). Essas intervenções são essenciais visto que em matéria de segurança o reforço constante das melhores práticas são fator fundamental para fazer com que as pessoas se conscientizem e utilizem no seu cotidiano.

Em paralelo, segundo a UFC (2020), a coordenadoria mantém serviços de apoio biopsicossocial (que relaciona os fatores biológicos, psicológicos e sociais), incluindo reinserção e readaptação funcionais que quando se pensa no bem estar do trabalhador é uma função essencial, visto que o trabalhador retornar a suas atividades laborais, a mesma ou atividades adaptadas, e com isso tanto ajuda o trabalhador a ser ativos novamente como contribuem positivamente com a parte psíquica do trabalhador, além de contribuir para um aumento da mão de obra que caso não venha a se adaptar geraria um gasto extra a federação, visto que teria que contratar um novo funcionário.

Além disso, a COQVT realiza a vigilância ambiental dos setores e dos processos de trabalho, o que contribuem para a análise correta dos ambientes, a identificação de novos riscos e os controles dos já identificados, principalmente analisando se as medidas de controle estão sendo ou não eficientes. Além disso, a coordenadoria contribui com o desenvolvimento de iniciativas culturais e ocupacionais para servidores ativos e inativos, além de tratar da administração dos benefícios referentes à saúde suplementar, alimentação, transporte e assistência pré-escolar, todos esses são de suma importância em matéria de segurança, principalmente as iniciativas culturais, pois muitas vezes o lado lúdico não é considerado, o que gera estresse e podem acarretar em doenças psicológicas como a depressão e o transtorno de

ansiedade. Sendo que a coordenadoria é composta por quatro divisões que são mostrados no quadro 7.

Quadro 7: Divisões da Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho

Nº	DIVISÕES	RESPONSABILIDADES
1	Divisão de Benefícios (DIBEN)	Responsável pela implantação e controle dos benefícios auxílio-transporte, assistência à saúde suplementar (auxílio-saúde) e assistência pré-escolar, além do controle do benefício auxílio alimentação.
2	Divisão de Programas e Projetos Culturais (DIPPC)	Responsável pelas atividades culturais voltadas para a promoção da qualidade de vida e prevenção da saúde do servidor da ativa, podendo ser estendias a servidores aposentados e as famílias. Atualmente são: orquestra de flautas, dança de salão, ioga, teatro e massoterapia.
3	Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS)	Responsável por elaborar e coordenar os projetos de promoção à saúde do servidor: prevenção do uso abuso do álcool e ou outras drogas, preparação para aposentadoria, valorização do aposentado, mediação de conflitos nos ambientes de trabalho, transformações dos contextos de trabalho. Além de identificar problemas de natureza psicossocial relacionados com o trabalho, com o objetivo de propor ações que promovam mudanças nos processos e ambientes de trabalho. Além de realizar atendimento social e psicológico aos servidores da UFC, visando contribuir para melhoria de sua saúde e qualidade de vida e elabora relatórios/ pareceres sociais e psicológicos para compor as decisões periciais e outras demandas.
4	Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT)	Conta com uma equipe interdisciplinar para desenvolver ações de saúde e segurança do trabalho no âmbito da UFC, direcionadas aos servidores, por meio da promoção da saúde, vigilância dos ambientes e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, contribuindo para a qualidade de vida no trabalho.

Fonte: UFC (2020).

Cada uma dessas divisões é importante para o funcionamento da universidade, duas, no entanto, são essenciais para as atividades da segurança do trabalho, a DIAPS que é mais focada em ações que visam a saúde, principalmente psíquica do trabalhador e a DESMT que engloba tanto ações de saúde como de análise de ambientes.

5.1.2.1.Divisão de Apoio Psicossocial (DIAPS)

Segundo GONÇALVES et al. (2016), a DIAPS tem como finalidade intervir junto às questões psicossociais apresentadas pelos servidores da instituição, implantando e desenvolvendo ações que oportunizem a melhoria dos ambientes de trabalho (processos e conflitos), a criação de hábitos de vida saudáveis, a prática de exercícios físico-laborais, a alimentação saudável e o enfrentamento dos impactos subjetivos e objetivos da pré-

aposentadoria e da aposentadoria. Todos esses fatores são essenciais tanto para que o trabalho ocorra de um modo agradável e não gere agravos a saúde do trabalhador como para que o dia a dia seja mais saudável e com isso melhore a expectativa de vida do trabalhador.

Além disso, a DIAPS, atualmente, é composta por 1 psicólogo clínico e 2 psicólogas organizacionais, sendo que uma se encontra de licença para cursar o doutorado, e 4 assistentes sociais, que atuam junto às questões psicossociais em suas variadas expressões, implantando e desenvolvendo ações que oportunizem a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores da UFC na perspectiva da vigilância e da promoção da saúde, ou seja, além das mudanças de hábito física já tratadas como os exercícios, a divisão busca essa questão psicológica que é essencial para evitar doenças psicológicas. Segundo GONÇALVES et al. (2016), a DIAPS tem diversas competências:

- I. Elaborar e coordenar os projetos: prevenção do uso abuso do álcool e ou outras drogas, preparação para aposentadoria, valorização do aposentado, mediação de conflitos nos ambientes de trabalho, transformações dos contextos de trabalho;
- II. Realizar estudos com o objetivo de identificar problemas de natureza psicossocial relacionados com o trabalho, com o objetivo de propor ações que promovam mudanças nos processos e ambientes de trabalho;
- III. Elaborar relatórios/ pareceres sociais e psicológicos para compor as decisões periciais e outras demandas;
- IV. Mobilização e articulação da rede intersetorial na atenção à saúde e qualidade de vida dos servidores;
- V. Realizar atendimento social e psicológico aos servidores da UFC, visando contribuir para melhoria de sua saúde e qualidade de vida;
- VI. Avaliar e planejar as ações ao final de cada exercício, produzindo relatório anual das atividades desenvolvidas. Assim, tendo como base fundamental a Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), este programa tem como foco principal o eixo de promoção e vigilância à saúde. (GONÇALVES et al. 2016).

A DIAPS foi responsável pela criação do Programa Saúde e Bem-Estar no Trabalho, pela elaboração e coordenação de projetos sociais de promoção da saúde, pela realização de pesquisas no campo da atenção psicossocial e da saúde do trabalhador, pela produção de relatórios e pareceres sociais para compor perícias em saúde, pela articulação com a rede de políticas sociais públicas e com a rede de atenção em saúde pública e privada e pelo atendimento social e psicológico aos servidores da UFC. Todas essas ações, principalmente as pesquisas de campo, são essenciais para identificar problemas psicológicos no trabalhador antes que eles se desenvolvam e cheguem a níveis difíceis de se contornar.

5.1.2.1.1. Programa Saúde e Bem Estar no Trabalho (PSBT)

Dos projetos da DIAPS, o Programa Saúde e Bem Estar no Trabalho é um dos principais. Visto que segundo o estudo de TELES et al. (2014), no ano de 2012, os afastamentos com maior número de dias na UFC foram os decorrentes de transtornos psíquicos (32%), de neoplasias (proliferação desordenada de células no organismo), sobretudo de mama (13%), e de doenças osteomusculares (13%). Um levantamento realizado pela DIAPS, utilizando os dados do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), verificou que de setembro de 2014 a setembro de 2015 esse quadro se manteve quase inalterado.

Segundo a COQVT (2016), o Programa Saúde e Bem Estar No Trabalho (PSBT) se constitui como uma importante estratégia da UFC em assistir, de forma promocional e protetiva, a saúde dos seus servidores (docentes e técnico-administrativos). Entende-se que o programa está aliado às legislações vigentes no campo da saúde coletiva, da saúde do trabalhador e, com foco, na saúde do servidor público federal, conforme eixos e diretrizes da PASS.

Além disso, segundo a COQVT (2016), o PSBT foi regulamentado pela Portaria Institucional 1553 em 02 de maio de 2016 (observando o disposto no decreto nº 6.833 de 29 de Abril de 2009 e na Portaria normativa nº 3 de 25 de março de 2013), porém a maioria dos projetos já existe desde o final da década de 1980, na época ligados ao setor de Serviço Social da Divisão de Apoio ao Servidor (DASE).

Somado a isso, o programa realizar ações voltadas à promoção da saúde e a vigilância no âmbito da prevenção de seus riscos e agravos, estimulando os fatores de proteção e produzindo impactos positivos sobre a qualidade de vida dos servidores da instituição, o que faz com que o programa seja uma ferramenta social de redução de vulnerabilidades em saúde sendo estruturado mediante o planejamento, a execução e a avaliação de seis projetos principais que são reavaliados todos os anos e reformulados buscando a melhoria contínua. O documento que está disponível no site da UFC é a versão de 2016 e possui os seguintes projetos:

- Projeto de Prevenção e Acompanhamento dos Servidores com Problemas Decorrentes do Uso/Abuso do Álcool e/ou Outras Drogas;
- Projeto de Valorização do Aposentado;
- Projeto de Preparação para a Aposentadoria;
- Projeto de Mediação das Relações Interpessoais nos Contextos de Trabalho;

- Projeto Mais Saúde no Trabalho;
- Projeto “Saúde e trabalho”;

Em contato direto por e-mail com a DIAPS, foi informado que novos projetos foram acrescentados em relação ao documento de 2016: o Projeto Mais Saúde da Mulher, o Projeto Elaborar e o Projeto Encontros.

Além disso, esse ano de 2020, segundo COELHO (2020) diante dos desafios impostos pelo período de isolamento social, a DIAPS começou a disponibilizar aos servidores ativos e aposentados o serviço remoto de atendimento psicológico e social. São disponibilizados atendimentos sociais remotos, atendimentos psicológicos organizacionais e do trabalho e a escuta psicológica clínica. Os atendimentos são agendados e realizados por chamada telefônica ou vídeo chamada, com assistentes sociais e psicólogos.

Além disso, a DIAPS disponibiliza um espaço coletivo de escuta e acolhimento virtual com intuito de compartilhar experiências e debater temas relacionados à saúde e à qualidade de vida. A sala de escuta e acolhimento conta com a mediação de assistentes sociais e psicólogos na condução da atividade, e é um espaço partilhado no qual servidores podem dividir suas vivências contando com escuta respeitosa e acolhimento.

Somado a isso, a DIAPS elaborou cartilhas digitais voltadas à comunidade de servidores e servidoras da instituição objetivando dialogar sobre os novos desafios neste contexto de isolamento social, contribuindo para a adoção de hábitos saudáveis e o autocuidado. Nessas cartilhas estão disponíveis materiais sobre saúde mental, saúde da mulher e sobre a prevenção ao uso e abuso de álcool e outras drogas. Importante ressaltar que através do perfil Conexão UFC no Facebook, a DIAPS divulga conteúdos sobre cuidados em saúde, além de disponibilizar programações ao vivo com a participação de convidados dialogando sobre autocuidado, hábitos saudáveis, práticas integrativas no cuidado à saúde, prevenção à COVID-19, saúde mental, saúde da mulher, saúde do idoso e outros.

5.1.2.1.1. Projeto de Prevenção e Acompanhamento dos Servidores com Problemas Decorrentes do Uso/Abuso do Álcool e/ou Outras Drogas

O uso/abuso e a dependência do álcool e outras drogas é um problema recorrente no mundo todo, inclusive dentro da universidade, o que acaba afetando as pessoas trazendo, por

exemplo, queda de produtividade e dificuldades para cumprir alguns compromissos. Diante desse contexto, segundo a COQVT (2016) esse projeto foi criado com o objetivo de atender à Política Nacional de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), com ações de promoção à saúde e acompanhamento/encaminhamentos para os servidores que apresentem problemas de uso/abuso e dependência de álcool e drogas. Esse projeto é composto por diversos tipos de ações, desde a parte inicial da sensibilização por meio de panfletos e palestras até a abordagem e avaliação social realizadas de modo individual pela equipe técnica da DIAPS. Em relação a segurança do trabalho, esse projeto é de fundamental importância, pois se relaciona diretamente a uma melhoria do bem estar dos funcionários tanto no ambiente de trabalho como no familiar.

5.1.2.1.1.2. Projeto de Valorização do Aposentado

A aposentadoria é encarada pelas pessoas de diversas formas, alguns já se encontram cansados e usam esse momento para descansar, ficar com a família ou viajar, já outras não conseguem lidar com esse tempo disponível e começam a desenvolver doenças psíquicas devido ao ócio. Por isso, esse projeto foi desenvolvido com o objetivo de propiciar aos servidores aposentados da UFC uma reflexão sobre as questões da aposentadoria, visando à promoção da saúde e à prevenção com base nos fatores de proteção, ou seja, condições pessoais, psicossociais e organizacionais que facilitem a qualidade de vida e bem-estar na aposentadoria. Segundo a COQVT (2016) esse projeto é realizado por meio de oficinas, minicursos, seminários, atendimento individual social, realização de atividades externas socioculturais, reuniões de grupo semanais e outras atividades que são projetadas e desenvolvidas ao longo do ano pela equipe técnica da DIAPS e da Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor (CPASE) e são reavaliadas todos os anos.

5.1.2.1.1.3. Projeto de Preparação para a Aposentadoria

Aliado ao projeto de valorização, esse projeto tem como objetivo preparar os servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará para a aposentadoria, capacitando-os para participar ativamente desse processo de transição, visando sua saúde e qualidade de vida. Segundo COQVT (2016), no início de sua implantação esse projeto era realizado por meio de palestras, de oficinas, de minicursos, de atividades socioculturais, de dinâmicas e de eventos, bem como seminário sobre aposentadoria e qualidade de vida e

confraternizações. Agora, em 2020, segundo contato direto com a DIAPS, a dinâmica mudou, sendo realizado por meio de seminários com duração de uma semana, em que são realizadas reflexões sobre aposentadoria, plano de cargos e carreiras, alimentação saudável, relações familiares, amizades e lazer, empreendedorismo, importância da atividade física e aposentadoria com segurança financeira, orçamento e planejamento. Em sua finalização é realizado uma atividade externa para fixar os conhecimentos.

5.1.2.1.1.4. Projeto de Mediação das Relações Interpessoais nos Contextos de Trabalho

Esse projeto tem como objetivo promover à saúde do servidor público federal, a partir de ações que visem à mediação das relações interpessoais nos contextos de trabalho da UFC, principalmente quando se trata da questão de conflitos internos entre funcionários. Segundo a COQVT (2016) para que ocorra essas mediações, o projeto conta com a criação de ambientes de diálogo fazendo entrevistas individuais com os envolvidos na mediação, visitas aos ambientes de trabalho, entrevista com as chefias e no final reuniões com todos os sujeitos ligados ao conflito, ocasiões nas quais se procura mediar o diálogo e, quando possível, facilitar a construção de novos acordos de convivência. Essa mediação de conflitos na questão da segurança do trabalho é essencial para promover um ambiente de trabalho mais agradável.

5.1.2.1.1.5. Projeto Mais Saúde no Trabalho

Esse projeto tem como objetivo criar condições que favoreçam o desenvolvimento de comportamentos saudáveis e protetores da saúde para a promoção da qualidade de vida e redução de vulnerabilidades e riscos à saúde. Segundo a COQVT (2016) para realizar isso, as ações de educação em saúde serão realizadas por meio de campanhas, palestras, seminários, minicursos, divulgação por intermédio de mídias digitais, folders e banners, principalmente relacionados com a ampliação da autonomia e a corresponsabilidades dos sujeitos e coletividades nos cuidados em saúde o desenvolvimento de ações de promoção em saúde e qualidade de vida que estejam interrelacionadas com a prevenção dos principais tipos de doenças que acometem os servidores da UFC.

5.1.2.1.1.6. Projeto “Saúde e trabalho”

Esse projeto tem como propósito compreender como se constitui a atividade laboral realizada na UFC, de modo a proporcionar transformações nos contextos de trabalho que

favoreçam a saúde dos trabalhadores, bem como a qualidade dos serviços prestados. Além disso, esse projeto busca compreender a relação entre saúde mental e o contexto de trabalho para buscar a melhor harmonia entre os dois para promover o bem estar do trabalhador. Segundo a COQVT (2016) o projeto compreende as seguintes etapas de trabalho:

1. Análise documental;
2. Visita aos Contextos de Trabalho;
3. Observação das atividades desenvolvidas;
4. Constituição do grupo de análise do trabalho;
5. Aplicação de metodologias de instrução ao sócia e/ou auto confrontação simples e cruzada, dentre outras;
6. Sistematização das discussões realizadas;
7. Devolutiva ao grupo e aos gestores.

Isso tudo faz com que se correlacione o contexto de trabalho aos adoecimentos que acometem os servidores o que é o primeiro passo para buscar a resolução dos problemas, o que se assemelha bastante com o gerenciamento dos riscos ocupacionais que é proposto na nova norma regulamentadora 1 que analisa os ambientes de trabalho, identifica os riscos e implanta as medidas de controle dos riscos, além de implantar um cronograma de ações para que todas as medidas sejam implementadas.

5.1.2.1.1.7. Projeto Mais Saúde da Mulher

Esse projeto, segundo PROGEP (2020) foi lançado no início de 2020 e é mais um espaço de promoção e educação em saúde para mulheres, em especial servidoras da instituição, abordando temáticas que impactam seus cotidianos e se relacionam à sua condição de saúde, de acordo com a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher. A iniciativa busca criar espaços de educação, promover práticas de autocuidado e mudanças de atitudes, propiciando atividades que promovam melhorias na qualidade de vida e no cuidado à saúde das mulheres. Com esse projeto são desenvolvidas atividades nas modalidades de oficinas, rodas de conversa, encontros e palestras contemplando temáticas relacionadas à saúde da mulher.

Esse projeto durante a pandemia está sendo realizado de forma virtual, através de “lives” e cartilhas, inclusive houve o lançamento da cartilha "Mulheres e os desafios diários durante o isolamento social" e a cartilha "Aleitamento materno durante a pandemia de COVID -19".

5.1.2.1.1.8 Projeto Encontros

Segundo COELHO (2020), o Projeto Encontros utiliza a arte como instrumento pedagógico e de promoção da saúde, articulando recursos literários e cinematográficos a temas de saúde e de cidadania. Semanalmente, através do canal Conexão UFC no Youtube e no Facebook, os vídeos do projeto são disponibilizados, repassando sugestões de leituras, resenhas e comentários sobre valiosos títulos e obras que estimulam os servidores a aumentar o interesse pela leitura, além de servir como uma forma de diversão e cultura.

5.1.2.1.1.9 Projeto Elaborar

Outro projeto que foi acrescentado, foi o Projeto Elaborar que visa ajudar a compreender a atividade laboral realizada nos diversos setores da Universidade Federal do Ceará, de modo a produzir transformações nas relações profissionais, na organização e nas condições de trabalho, favorecendo a saúde dos servidores e a melhoria dos serviços prestados. O projeto envolve encontros individuais e grupais com as psicólogas do projeto, além de reuniões com os gestores para apresentar sugestões de melhorias. No momento, segundo contato direto com a DIAPS, esse projeto não está sendo executado, pois a psicóloga organizacional responsável está de licença cursando doutorado, mas será retomado assim que a colaboradora retornar.

5.1.2.2.Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT)

Segundo DESMT (2018), a Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT), conta com uma equipe interdisciplinar para desenvolver ações de saúde e segurança do trabalho no âmbito da UFC, direcionadas aos servidores, para a missão da DESMT que é a de promoção da saúde, vigilância dos ambientes e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, contribuindo para a qualidade de vida no trabalho e para a visão de ser reconhecida como divisão atuante na prevenção e promoção da segurança e da saúde ocupacional dos servidores da UFC. Além disso, a DESMT desenvolve suas atividades com base em legislações e normatizações vigentes e que versam sobre a área de atenção à saúde e segurança no trabalho, possuindo principalmente três grandes áreas de atuação: Segurança no Trabalho, Saúde Ocupacional e Atividades administrativas de assessoria à saúde e segurança no trabalho.

A equipe multidisciplinar segundo o Programa saúde e segurança no trabalho é composta por 2 assistentes em administração, 5 engenheiros de segurança do trabalho, 1 enfermeira do trabalho, 3 médicos do trabalho e 2 técnicos em segurança do trabalho (DESMT,2018), porém em contato direto com a DESMT foi informado que alguns desses não se encontram mais atuantes efetivamente na divisão ficando até o momento de finalização dessa pesquisa com 2 assistentes em administração, 5 engenheiros de segurança do trabalho (sendo que 1 se encontra de licença para realizar o doutorado), 2 médicos do trabalho e 2 técnicos em segurança do trabalho.

Percebe-se que a DESMT tanto no quesito dos objetivos como na composição, se parece muito com o Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) que é aplicado as empresas que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e são regulado pela Norma Regulamentadora (NR) 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO que é composta por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho, porém existe uma diferença no dimensionamento, visto que na DESMT é definido pela necessidade da demanda (identificada pela COQVT) e no SESMT por meio do Quadro II da NORMA REGULAMENTADORA 4. Para complementar a atuação da DESMT a figura 10 traz os eixos de atuação dele.

Figura 10: Eixos de Atuação da DESMT



Fonte: DESMT (2018).

A DESMT também é responsável pela confecção do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) que se parece com os documentos que são feitos nas empresas celetistas, a diferença é que ele é adaptado a situação da UFC. Em contato direto com a DESMT, foi informado que anteriormente esses documentos eram elaborados por empresas contratadas, porém com o aumento do corpo técnico da divisão, a DESMT passou a ser responsável pela confecção desses documentos, bem como pela avaliação clínica para emissão dos Atestados de Saúde Ocupacionais (ASOs), estes anteriormente eram, incluídos no contrato dos exames periódicos. Em 2019 a UFC contou com três empresas terceirizadas para a realização desses exames: LACAM – Laboratório de Análises Clínicas Alarico Mont’alverne S/S LTDA, Clínica Dra. Maria Helena Magalhães Albuquerque LTDA e Quality Medicina e Engenharia do Trabalho LTDA. Outro ponto importante a ressaltar é que a UFC solicita um número maior de exames periódicos que os regimes celetistas, como exames oftalmológicos, eletrocardiogramas, mamografia, exames laboratoriais e avaliações ginecológicas, o que é muito importante na questão da saúde dos trabalhadores, pois, com eles, pode-se detectar doenças e tratar

precocemente antes que geram agravos maior a saúde do trabalhador. Os exames ofertados na administração pública federal são especificados no art. 6º decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009.

5.1.2.2.1. Programa Saúde e Segurança no Trabalho (PSST)

Para contribuir com a finalidade da DESMT, o Programa saúde e segurança no trabalho foi criado com o intuito de atender aos objetivos estratégicos que se encontram no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFC dos anos de 2018 a 2022. O programa segundo a DESMT (2018) tem os seguintes objetivos:

1. Desenvolver ações na área de saúde e segurança no trabalho no âmbito dos campus da Universidade Federal do Ceará;
2. Qualificar as ações que já vêm sendo desenvolvidas pela Divisão;
3. Fomentar a realização de outras atividades convergentes, com o intuito de aprimorar e ampliar o horizonte de atividades da área de saúde e segurança no trabalho;
4. Ampliar a cobertura das atividades para os campus da UFC nos interiores do Estado.

Esse programa terá vigência até o final do ano de 2020, onde passará por reavaliação, e traz como metodologia atividades de intervenção, com o intuito de formalizar e de fomentar ações na área de Saúde e Segurança no Trabalho. Esse programa, segundo DESMT (2018) é dividido em 3 áreas, cada uma com suas atividades específicas, conforme mostrado abaixo:

Área 1: Segurança no Trabalho

- a) Confecção de laudos técnicos para concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por Raio-X;
- b) Revisão dos processos de concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por Raio-X;
- c) Participação em perícias técnicas judiciais
- d) Avaliação técnica para emissão de Relatório de Inspeção Ambiental;
- e) Dimensionamento de Equipamentos de Proteção Individual
- f) Assessoria para emissão de Mapas de Risco
- g) Avaliação da exposição radiológica por controle de dosimetria;
- h) Treinamentos na área de Segurança no Trabalho
- i) Formação em Brigada de Incêndio
- j) Investigação de Acidentes/Doenças do Trabalho
- k) Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

Área 2: Saúde Ocupacional

- l) Exame Médico Periódico
- m) Análise ergonômica dos postos de trabalho
- n) Acompanhamento e controle vacinal dos servidores do HUWC e MEAC
- o) Ações de educação em saúde: campanhas informativas, palestras, oficinas.
- p) Investigação da Situação de Saúde dos servidores
- q) Treinamento na área de Primeiros Socorros

Área 3: Atividades administrativas de assessoria à saúde e segurança no trabalho

- r) Confecção de Parecer Médico Conclusivo para os processos de abono de permanência e aposentadoria especial
- s) Cadastro de laudos periciais no SIGPRH para alimentação da ficha funcional do servidor.

Além disso, o PSST possui um cronograma com as atividades que devem ser desenvolvidas, qual a situação em que elas se encontram (Ativas, em fase de planejamento, em fase inicial ou em fase de licitação), quais as etapas que devem ser feitas para que essa atividade se realize e quem será o responsável por cada uma dessas fases.

Todas essas atividades são importantes para os trabalhadores, principalmente para aqueles que fazem jus a adicionais ocupacionais, adicionais esses que além da questão monetária são importantes para aposentadoria especial e outras questões legais de proteção do trabalhador como perícias técnicas judiciais. Um ponto importante para ressaltar na questão dos adicionais é que a UFC além dos tradicionais adicionais que o regime celetista possui (insalubridade e periculosidade) ela também contém um adicional por irradiação ionizante e uma gratificação por exposição ao Raio-X, sendo que a verificação desses adicionais é feita periodicamente pela DESMT.

Segundo contato direto com a DESMT, o serviço de dosimetria pessoal consiste no controle da exposição dos servidores às fontes de radiação ionizante (por exemplo, raios-x), como decorrência de suas atividades, por meio do uso de dosímetros. A monitoração é feita mensalmente e de forma individual, resultando em relatórios mensais que informam a dose de radiação recebida por cada usuário. Estes dados são muito importantes pois indicam a necessidade ou não de adoção de medidas corretivas para minimização ou eliminação dos possíveis riscos à saúde. Atualmente, 101 (cento e um) servidores estão sendo monitorados em 9 locais diferentes, estando lotados nos seguintes locais: Curso de Odontologia (Fortaleza), Curso de Odontologia (Sobral), Departamento de Física (Fortaleza), Central Analítica,

Departamento de Engenharia Metalúrgica e de Materiais, Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor (CPASE) e Centro de Desenvolvimento Familiar (CEDEFAM), sendo que com a adoção do monitoramento individual, a Universidade cumpre as determinações contidas na Portaria 453/98 da Anvisa, bem como a legislação trabalhista.

Além disso, dentre as atividades, existem as avaliações técnicas para emissão de relatórios de inspeção ambiental que são de suma importância. As inspeções resultam na confecção de Relatórios de Inspeção Técnica, onde são indicadas as não conformidades e as proposições de melhorias para o ambiente. Essas visitas técnicas também auxiliam no dimensionamento dos equipamentos de proteção individual necessários para aquisição pela Universidade. Esses valores foram utilizados nos Estudos Preliminares da composição do processo de aquisição dos Equipamentos de Proteção Individual, contribuindo juntamente com os laudos, pareceres e outros documentos da Divisão. Segundo DESMT (2018), essa emissão de Relatórios de Inspeção Ambiental e dimensionamento de Proteção individual é feito com o apoio do projeto aprovado no Programa Institucional de Bolsas de Administração (PIBAD): que conta com a colaboração de 3 bolsistas.

Somado a isso, das atividades descritas no PSST a assessoria para a emissão dos mapas de risco e a realização dos treinamentos da área de segurança, alguns ainda em fase de planejamento, como os de segurança em laboratório e o da NR 10 (Segurança em instalações elétricas e serviços em eletricidade), são de suma importância no ambiente da UFC, visto que os laboratórios em sua maioria são os locais que possuem grandes riscos, devido aos produtos e equipamentos que são manipulados como os ácidos nos laboratórios de química e as máquinas hidráulicas cortantes nos laboratórios de engenharia.

A investigação dos acidentes também é uma importante atividade desenvolvida pela DESMT, essa investigação é feita assim que o acidente ocorre e a comunicação, segundo contato direto com a DESMT, é feita por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da UFC na qual todos os servidores efetivos tem acesso, anteriormente existia muitas falhas no momento de realizar a comunicação do acidente e por isso muitas Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) não eram feitas, porém com a implementação do SEI facilitou esse processo e agora a DESMT consegue ter um controle melhor dos acidentes que ocorrem e de realizar a investigação para evitar futuros acidentes. Essa investigação de acidentes e de doenças do trabalho são feitas a partir da análise dos acidentes e estabelecimento denexo causal. Em

relação aos funcionários terceirizados, a UFC é corresponsável e deve garantir a SST para esses trabalhadores, e de fato não são poucos os casos em que a DESMT aciona a contratada em razão de situações de grave e iminente risco.

Outro ponto importante descrito no PSST, segundo DESMT (2018), é a realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), um evento para todo o público da UFC, que inclui palestras, mesas redondas, campanha de vacinação, minicursos, oficinas e outros, trazendo temas extremamente relevantes na área da segurança como: biossegurança em laboratórios, saúde mental no trabalho, segurança em eletricidade e outros. É importante ressaltar que a SIPAT além de ser um momento de se obter conteúdo sobre a segurança e fornecer um reforço sobre o modo correto de realizar algumas atividades do cotidiano do trabalho é um momento de descontração e interação entre os trabalhadores. Em contato direto com a DESMT foi informado que existe uma dificuldade da realização das SIPATs por baixa adesão e por questões orçamentárias, por isso ela é feita em conjunto com a semana do servidor, evento tradicional que ocorre anualmente, no mês de outubro. Em 2017 e 2018 a divisão conseguiu realizá-la de maneira plena, já no ano de 2019 foram feitas somente duas ações pontuais da área de segurança. Em 2020 devido a pandemia o formato será híbrido. A semana do servidor ocorrerá de 26 a 30 de outubro, a DESMT ficará responsável pela vacinação drivethru, sendo que a programação completa será divulgada até o dia do evento.

Em relação a área de saúde ocupacional, nas empresas celetistas geralmente o SESMT é responsável pela organização dos exames médicos periódicos e o acompanhamento do controle de vacina dos funcionários, na UFC a DESMT é responsável por essas e outras atividades como a análise ergonômica do trabalho que é realizada por meio da checagem dos ambientes de trabalho e análise para verificar se os ambientes estão adequados aos trabalhadores para principalmente evitar doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho, devido a posturas inadequadas ou equipamentos inapropriados ergonomicamente para o trabalho.

Além dessas atividades descritas no PSST, outras ações internas são realizadas após a verificação da necessidade pela análise das situações cotidianas com a finalidade de oferecer ações em prol da Saúde e Segurança no Trabalho e que encontrem respaldo legal e normativo no Programa de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS) e no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público (SIASS). Esse ano em especial, 2020, devido a pandemia, muitas dessas atividades não puderam ser concretizadas e por isso serão

reformuladas segundo a necessidade e remodeladas no novo PSST. Esse ano o foco ficou na aquisição emergencial dos EPIs necessários ao combate do COVID, das verificações dos locais para a retomadas das atividades presenciais e demais atividades voltadas ao momento atual.

5.1.3. Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)

A portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010 em seu artigo 6º trouxe que para a real implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal deve existir uma responsabilidade compartilhada entre alguns atores fundamentais e dentre eles existe a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).

A CISSP tem como objetivo:

- a) propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;
- b) propor atividades que desenvolvam atitudes de co-responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho; e
- c) valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade e contribuir nas questões relacionadas ao meio ambiente. (BRASIL, 2010a).

Além disso, a portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010 traz como direito do servidor o de participar, acompanhar e indicar à CISSP e/ou à equipe de vigilância e promoção as situações de risco nos ambientes e processos de trabalho, apresentar sugestões para melhorias e atender às recomendações relacionadas à segurança individual e coletiva, o que é de fundamental importância para que cada colaborador/funcionário se sinta atuante e responsável pelo controle dos riscos no ambiente de trabalho. (BRASIL,2010a).

No âmbito da UFC, baseado na portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010 e na necessidade de manutenção e qualificações de ações voltadas para a prevenção de riscos à saúde do servidor público da UFC, bem como a instituição de mecanismos capazes de estimular atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança do trabalho, a portaria nº 1555 de 2 de maio de 2016 criou e regulamentou as Comissões Internas de Saúde do Servidor público (CISSP), no âmbito da Universidade Federal do Ceará (UFC). Ao analisar, se nota que a CISSP é muito parecida com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) que é determinada pela NORMA REGULAMENTADORA 5: COMISSÃO INTERNA

DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) e é aplicada nas empresas regidas pelo regime de CLT. (BRASIL,2010a).

Segundo o anexo da portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010, a CISSP tem caráter prevencionista sobre questões pertinentes à segurança do trabalho e à saúde visando a preservação da vida e a promoção da saúde do servidor. Elas são organizadas e mantidas, de forma independente em cada campus da UFC e são composta por no mínimo 2 servidores de cada unidade (Pro reitoria, superintendências, institutos, centros, faculdades, secretarias e outros órgãos suplementares), sendo que para os campi do interior deverá ser composto por 5% dos servidores limitada ao máximo de 10 membros com representação diversificada. Esses servidores que comporão a CISSP se darão por meio da indicação do gestor de cada uma das unidades e/ou campus levando em consideração: critérios de disponibilidade do servidor, qualificação do servidor e prioridade aos setores segundo o risco, sendo que o mandato dos membros da CISSP será de 1 ano contada da data da portaria de designação do membro pelo gestor da unidade com possibilidade de renovação por igual período. Diferentemente da CIPA, que possui candidatos eleitos e designados segundo o dimensionamento da NR 5 que leva em consideração o número de empregados no estabelecimento e o grupo baseado na atividade que a empresa realiza e no grau de risco. (BRASIL,2010a).

A CISSP, segundo BRASIL (2010a) dá preferência pessoas das seguintes áreas em sua composição: gestão de pessoas, manutenção, coordenação de laboratório, ensino, saúde assistencial e perícia, devido a maior proximidade desses com os riscos, já a CIPA não tem preferências claras de qual área, basta ter disposição e querer contribuir para a segurança da empresa. É importante ressaltar que para virar membro da CISSP os indicados participarão de um curso de formação de caráter obrigatório com carga horária mínima de 20 horas organizadas pela DESMT/COQVT/ PROGEP, assim como ocorre na CIPA.

Além disso, a CISSP realizará uma reunião ordinária a cada bimestre do mandato, em expediente normal de trabalho e respeitando o cronograma previamente elaborado, sendo que as decisões serão por consenso ou votação da maioria, e o membro que tiver 5 faltas consecutivas ou 5 alternadas injustificadas ou se recusar a comparecer as reuniões da CISSP não poderá permanecer na comissão, sendo substituído por outro designado, assim como ocorre com a CIPA, a diferença é que as reuniões da CIPA são mensais.

Para complementar a atuação da CISSP, ela promoverá anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes e segurança do Trabalho (SIPAT) com o intuito de conscientizar a comunidade acadêmica sobre os temas relacionados a higiene e a segurança do trabalho, assim como ocorre com a CIPA. Também elaborará os mapas de risco dos ambientes de trabalho com revisão anual e sempre que houver modificações nos setores contando com o apoio da DESMT e PROGEP. Cada CISSP terá um coordenador (que será um membro da DESMT/COQVT/PROGEP), um vice coordenador (eleito entre os membros componentes da comissão) e um secretário e um suplentes que serão indicados pelo coordenador e ter anuência do vice coordenador. Para uma complementação de como funciona a CISSP foi feito um quadro resumo dos capítulos da portaria como mostrado no quadro 8.

Quadro 8: Resumo da portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010

<p>CAPITULO 1- OBJETIVOS</p>	<p>Esse capítulo mostra os objetivos da CISSP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propor ações voltadas a promoção da saúde e a humanização do trabalho em especial melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravo a saúde e de doenças relacionadas ao trabalho. • Propor atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento do meio ambiente saúde e da segurança contribuindo dessa forma para a melhoria das relações e do processo de trabalho • Valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho na perspectiva de agentes transformadores da realidade e contribuir nas questões relacionadas ao meio ambiente.
<p>CAPÍTULO 2 – ORGANIZAÇÃO</p>	<p>As CISSP serão organizadas e mantidas, de forma independente em cada campus da UFC:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sendo que para o campi de fortaleza deverá ser composta por no mínimo 2 servidores de cada unidade (Pro reitoria, superintendências, institutos, centros, faculdades, secretarias e outros órgãos suplementares) • Para os campi do interior deverá ser composto por 5% dos servidores limitada ao máximo de 10 membros com representação diversificada • De preferência pessoas das seguintes áreas: gestão de pessoas, manutenção, coordenação de laboratório, ensino, saúde assistencial e perícia <p>Sendo que os servidores que comporão a CISSP se darão por meio da indicação do gestor de cada uma das unidades e/ou campus levando em consideração só critérios de disponibilidade do servidor, qualificação do servidor e prioridade aos setores segundo o risco , sendo que o mandato dos membros da CISSP será de 1 ano contada da data da portaria de designação do membro pelo gestor da unidade com possibilidade de renovação por igual período. Para virar membro da CISSP os indicados participarão de um curso de formação de caráter obrigatório com carga horária mínima de 20 horas organizadas pela DESMT/COQVT/ PROGEP. Cada CISSP terá um coordenador (que será um membro da DESMT/COQVT/PROGEP), um vice coordenador (eleito entre os membros componentes da comissão) e um secretário e um suplentes que serão indicados pelo coordenador e ter anuência do vice coordenador. Todos os servidores da UFC podem participar das reuniões da CISSP quando autorizadas pela comissão.</p>

<p>CAPÍTULO 3 - DAS ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS DA CISSP</p>	<p>Esse capítulo mostra as competências do coordenador da CISSP, do vice coordenador da CISSP e do secretário da CISSP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordenador: Preside as reuniões, assina as atas e relatórios, coordenada as atividades da CISSP, elabora o regimento interno e zela pelo seu cumprimento. • Vice coordenador: executa as atribuições que lhe forem designadas, substitui o coordenador no seu impedimento eventuais ou no seu afastamento temporário. • Secretário: convoca os membros para as reuniões, redefine as atas, prepara correspondência, elabora calendário anual de reuniões ordinárias
<p>CAPÍTULO 4- DO FUNCIONAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A CISSP realizará uma reunião ordinária a cada bimestre do mandato, em expediente normal de trabalho e respeitando o cronograma previamente elaborado, sendo que as decisões serão por consenso ou votação da maioria. • A CISSP promoverá anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes e segurança do Trabalho (SIPAT) com o intuito de conscientizar a comunidade acadêmica sobre os temas relacionados a higiene e a segurança do trabalho, assim como ocorre com a CIPA. • A CISSP elaborará os mapas de risco dos ambientes de trabalho com revisão anual e sempre que houver modificações nos setores contando com o apoio da DESMT e PROGEP. • O membro que tiver 5 faltas consecutivas ou 5 alternadas injustificadas ou se recusar a comparecer as reuniões da CISSP não poderá permanecer na comissão, sendo substituído por outro designado.
<p>CAPITULO 5- DISPOSIÇÕES FINAIS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A CISSP deverá divulgar a cada 4 meses relatórios de suas atividades para a comunidade universitária. • Afirma que os casos omissos desta resolução serão resolvidos pela DESMT/COQVT/ PROGEP.

Fonte: BRASIL (2010a).

Mesmo a portaria tendo regulamentado a criação da comissão, atualmente, em 2020, a CISSP não está totalmente consolidada, segundo informações fornecidas pela DESMT, o que existe hoje é um projeto piloto em curso no Departamento de Patologia e Medicina Legal (DPML) que possui 9 integrantes como representantes do referido departamento e como coordenadora e representante da DESMT possui a técnica de segurança do trabalho da UFC: Antônia Lidiane de Sousa Leitão que é especialista em Gestão em Saúde. O objetivo da DESMT é que nos próximos anos seja implantada mais duas comissões no campus do picí com a finalidade de disseminar a cultura da segurança.

5.1.4. Brigada de Incêndio

Uma boa proteção e combate a incêndio (PCI) dentro de uma instituição ou empresa é essencial para que em caso de sinistros seja mais fácil controlar os princípios de incêndio e, com isso, ajudar a salvar bens materiais e vidas. No âmbito da UFC à Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental (UFC Infra) compete as medidas ativas e passivas de

proteção contra incêndio e à DESMT o segmento educacional, bem como a formação das brigadas.

A UFC INFRA faz um importante papel de inspeção das estruturas físicas dos prédios da UFC, o que contribui para a minimização de situações de emergência. Em relação a recarga e manutenção dos extintores e o fornecimento da sinalização de equipamento e de rota de fuga, o serviço é terceirizado por meio de contrato anual e a inspeção é de responsabilidade da prefeitura de cada campus, já os hidrantes, segundo informado em contato direto com os responsáveis pela UFC INFRA é de responsabilidade de cada prefeitura, porém não existe uma organização ou cronograma para a realização das inspeções periódicas e os itens que eventualmente são necessários para troca ou manutenção são solicitados pelo contrato de manutenção predial.

Outro ponto importante a se destacar é que no momento, segundo informações fornecidas diretamente pela UFC INFRA, a UFC não possui projeto de incêndio e nem certificado de conformidade do corpo de bombeiros, que consiste em uma documentação e uma inspeção que o corpo de bombeiros faz para atestar que a edificação não apresenta perigo de incêndio, sendo verificado a existência de iluminação de emergência, ventilação adequada, alarmes, extintores de incêndio e sprinklers. Segundo informações diretas obtidas da DESMT, muitas atividades foram feitas no sentido de regulamentar essa situação, porém não foi finalizada até o momento, situação essa que em quesito de segurança é gravíssimo, visto que a UFC possui um grande número de prédios e de alunos.

Para iniciar a regulação dessa situação a UFC, em 2016, criou a Portaria nº 1554 de 2 de maio de 2016 que criou e regulamentou no âmbito da UFC, as brigadas de incêndio, posteriormente essa portaria foi revogada e uma nova regulamentação de brigadas de incêndio foi criada pela Portaria nº 3839/PROGEP/UFC de 12 de Julho de 2019.

Segundo a Portaria nº 3839/PROGEP/UFC de 12 de julho de 2019, as brigadas de incêndio da UFC tem como objetivo: elaborar e executar o plano de emergência contra incêndio dos locais ocupados ou que venham a sediar eventos, realizar a avaliação dos riscos existentes dos locais, efetuar a verificação geral e periódica dos equipamentos de segurança, elaborando relatório e encaminhando a equipe da DESMT/PROGEP, quando for o caso, comunicando as irregularidades encontradas, na forma de relatório e orientar a comunidade universitária sobre as ações de prevenção. (UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ, 2012). As brigadas de

incêndio são especialmente importantes em ambientes grandes como a UFC, pois em muitos casos quando ocorre um princípio de incêndio não se sabe exatamente o que deve ser feito, o que pode gerar erros como o combate com agentes extintores errados que podem propagar o fogo e aumentar assim as proporções do incêndio, o que aumenta a possibilidade de perda de vidas.

Um ponto importante das brigadas de incêndio é a escolha dos brigadistas, segundo a Portaria nº 3839/PROGEP/UFC de 12 de julho de 2019, os brigadistas deverão ser indicados ou autorizados pelas chefias das Unidades (Pró Reitorias, Superintendências, Institutos, Centros, Faculdades, Secretarias e outros Órgãos Suplementares) e deverão ser escolhidos baseados em uma série de critérios como permanecer na edificação, possuir experiência anterior como brigadista, possuir boa condição física e boa saúde, possuir bom conhecimento das instalações, ter responsabilidade legal e ser alfabetizado. (UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA,2012)

Além disso, para ser brigadista é importante participar de um curso de formação, de caráter obrigatório com carga horária mínima de 20 horas, ministrada por profissional habilitado conforme Portaria nº 006/2004 do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará. Para complementar o entendimento sobre a regulamentação da brigada na UFC foi feito um quadro resumo dessa portaria como mostrado no quadro 9.

Quadro 9: Regulamentação de Brigadas de Incêndio

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES DA BRIGADAS DE INCÊNDIO
<p>Definição de brigada de incêndio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As brigadas de incêndio são grupos capacitados que atuarão em áreas pré-estabelecidas, desenvolvendo atividades de prevenção e combate aos princípios de incêndios, abandono de área e aplicação de primeiros socorros, visando proteger a vida e o patrimônio, reduzir as consequências sociais do sinistro e os danos ao meio ambiente.
CAPITULO 1- DOS OBJETIVOS E DAS ATRIBUIÇÕES
<p>As brigadas de incêndio da UFC terão os seguintes objetivos e atribuições, de acordo com a norma ABNT NBR 14 276/2006 e Portaria nº 006/2004 do corpo de bombeiros Militar do Estado do Ceará.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e executar o plano de emergência contra incêndio dos locais onde estão situados uma ou mais edificações ou áreas a ser utilizada para um determinado evento ou ocupação; • Avaliar os riscos existentes dos locais; • Efetuar a verificação geral e periódica dos equipamentos de segurança, elaborando relatório e encaminhando a equipe da DESMT/PROGEP, quando for o caso, comunicando as irregularidades encontradas, na forma de relatório; • Orientar a comunidade universitária sobre as ações de prevenção;

- Aplicar os procedimentos básicos, estabelecidos no plano de emergência, contra os princípios de incêndio nas edificações, o abandono de área e os primeiros socorros até o esgotamento dos recursos destinados ao brigadista;
- Promover a cultura de prevenção de incêndio em suas unidades de atuação.

CAPITULO 2- DA ORGANIZAÇÃO

As brigadas serão organizadas e mantidas em cada campus da Universidade Federal Do Ceará.

- Os brigadistas deverão ser indicados ou autorizados pelas chefias das Unidades (Pró Reitorias, Superintendências, Institutos, Centros, Faculdades, Secretarias e outros Órgãos Suplementares)

Parágrafo único: A indicação dos brigadistas deverá obedecer aos seguintes critérios;

- a) permanecer na edificação e possuir experiência anterior como brigadista;
- b) possuir boa condição física e boa saúde;
- c) possuir bom conhecimento das instalações;
- d) ter responsabilidade legal e ser alfabetizado;

Nota: Caso nenhum candidato atenda aos critérios básicos relacionados, devem ser selecionados aqueles que atendam ao maior número de requisitos e esteja ciente das atribuições do brigadista e aceite-as.

- A implantação e acompanhamento dos brigadistas serão de responsabilidade da equipe da DESMT, por meio de pessoal capacitado.
- Os servidores designados para compor a brigada participarão de curso de formação, de caráter obrigatório com carga horária mínima de 20 horas, ministrada por profissional habilitado conforme Portaria nº 006/2004 do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará.

Devem ser realizadas reuniões mensais com os membros da brigada, presidida e organizada pelo assessor técnico, com registro em ata, onde são discutidos os seguintes assuntos:

- a) Funções de cada membro da brigada dentro do plano;
- b) Condições de uso dos equipamentos de combate a incêndio;
- c) Apresentação de problemas relacionados a prevenção de incêndios encontrados nas inspeções para que sejam feitas propostas corre
- d) Atualização das técnicas e táticas de combate a incêndio;
- e) Alterações ou mudanças do efetivo da brigada;
- f) Outros assuntos de interesse;

Nota: Após a ocorrência de um sinistro ou quando identificadas uma situação de risco iminente, fazer uma reunião extraordinária para discussão e providências a serem tomadas. As decisões tomadas são registradas em ata, devidamente assinadas pelo assessor técnico, e enviadas às áreas competentes para as providências pertinentes.

- A Brigada será designada por meio de portaria, por unidade.

Parágrafo Único: Serão indicados os brigadistas, o líder, o chefe da brigada, o coordenador geral e o assessor técnico.

- Os servidores designados para compor a brigada participarão de curso de formação, de caráter obrigatório com carga horária mínima de 20 horas, organizado por profissional habilitado

Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (2012).

Segundo informações obtidas diretamente pela DESMT, desde 2016 muitas se fez no sentido de implementar as brigadas na instituição, e várias foram as turmas que participaram do curso de formação de Brigada de Incêndio, contemplando capital e interior, porém mesmo com o esforço da DESMT e com a portaria nº 3839, atualmente a UFC não possui brigadistas atuantes, desde 2019 o curso de formação de brigadas e sua periodicidade de oferta foram

interrompidos, situação essa que em quesito de segurança é gravíssimo, visto que a UFC possui um grande número de prédios e de alunos e ressaltando-se que a instituição desenvolve inúmeras atividades envolvendo inúmeros riscos. A intensão hoje é que a própria DESMT passe por capacitação para que possa formar os brigadistas futuramente e com isso possa consolidar a criação da brigada na UFC, vale ressaltar que segundo o Programa Saúde e Segurança no Trabalho, a DESMT, hoje, é o responsável por realizar os treinamentos de combate a incêndio e por fazer a implantação e o acompanhamento dos brigadistas (DESMT,2018).

Todas essas questões em matéria de combate a incêndio na UFC contribuem para que a instituição fique vulnerável a incêndios, pois além de não existir local para que ocorra os treinamentos apropriados de combate a incêndio, não possui um número significativo de pessoas capacitadas para combatê-los. Segurança do trabalho na UFC no período de pandemia do COVID 19

5.1.5. Segurança do trabalho na UFC no período de pandemia do COVID 19

Segundo o MINISTÉRIO DA SAÚDE (2020), O COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (Síndrome respiratória aguda grave 2 - Coronavirus Disease 2019) , que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas (cerca de 80% dos pacientes) a quadros respiratórios graves (20% dos pacientes) que podem evoluir e causar mortes. Os principais sintomas da doença são: tosse, febre, coriza, dor de garganta e dificuldade para respirar.

O COVID 19 possui diversas formas de transmissão, principalmente devido ao toque do aperto de mão, gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro e pelo contato com objetos ou superfícies contaminadas, como celulares, mesas, maçanetas, brinquedos, teclados de computador entre outros. Fatores esses que fizeram com que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarasse, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (quando uma enfermidade se dissemina amplamente). (OPAS BRASIL, 2020). Segundo o PAINEL CORONAVÍRUS, 2020, a pandemia atingiu fortemente o Brasil, o que fez com que em 20 de Março de 2020 o país tivesse que decretar estado de calamidade pelo decreto legislativo nº 6/2020 “Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº

101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020”. Em dados atualizados para comparação, em 7 de Julho de 2020, os números chegavam a 1.668.589 casos confirmados, 66.741 óbitos e 976.977 pessoas recuperadas, já em 12 de Setembro de 2020 os números eram de 4.315.687 casos confirmados, 131.210 óbitos e 3.553.421 casos recuperados.

Após isso, outras medidas foram tomadas com o objetivo de controlar a pandemia, entre elas a medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do COVID 19, e dá outras providências. Segundo o PORTAL DA UFC (2020), a Universidade Federal do Ceará em 12 de Março de 2020 começou a preparar as medidas de prevenção de crises relacionados ao COVID 19, por meio da instalação de um Comitê de Gerenciamento de crises para antecipar os cuidados preventivos e a tomada de decisões frente à pandemia.

Segundo PORTAL DA UFC (2020), esse comitê permanente é responsável pelo monitoramento para discutir e propor táticas e ações da Universidade frente ao vírus, a intenção é que o comitê delibere com a rapidez necessária e acompanhando todas as informações e as deliberações de ministérios e secretarias estaduais de educação e saúde. Fazem parte dessa comissão o Prof. Cândido Albuquerque, reitor da UFC; Prof. Glauco Lobo, vice-reitor da UFC; Prof. João Macêdo, diretor da Faculdade de Medicina; Prof. Maurício Benevides, diretor da Faculdade de Direito; Prof. Anastácio Queiroz, chefe do Departamento de Medicina Clínica da UFC; Prof. Carlos Augusto Alencar Junior, superintendente do Complexo Hospitalar da UFC/EBSERH; e os pró-reitores Prof^a Geovana Cartaxo, da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE); Prof^a Elizabeth de Francesco Daher, da Pró-Reitoria de Extensão (PREX); Prof^a Ana Paula de Medeiros Ribeiro, da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD); Prof. Augusto Albuquerque, da Pró-Reitoria de Relações Internacionais e Desenvolvimento Institucional (PROINTER); e Prof. Marcos Fábio Pinto Bandeira, representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). (PORTAL DA UFC, 2020).

Segundo o PORTAL DA UFC (2020), em 12 de março de 2020 foi o primeiro momento em que a UFC cogitou a utilização de atividades remotas para que o calendário acadêmico

pudesse ser mantido. Em 13 de março de 2020 foi lançado os Ofícios Circulares nº 7, 8 e 9/2020/GR/Reitoria que são válidos para todos os campi da UFC na Capital e no Interior e vigoraram a partir de 12 de março de 2020. Nesse período já se reforçava a necessidade de diminuir ao máximo os encontros presenciais e recomendava que todos os membros da comunidade acadêmica (discentes, docentes, servidores técnico-administrativos e demais colaboradores) evitem comparecer à Universidade em casos suspeitos de COVID-19. Em relação aos ofícios, foi feito um quadro resumo mostrado no quadro 10.

Quadro 10: Ofício Circular sobre o COVID

OFÍCIO	RESUMO	FONTE
<p align="center">OFÍCIO CIRCULAR 7</p>	<p>SUSPENSÃO DAS VIAGENS INTERNACIONAIS: Informa que, visando prevenir a transmissão do novo coronavírus (SARS-COV-2 /COVID-19), estão suspensas, a partir desta data, todas as viagens internacionais de servidores docentes, técnico-administrativos e discentes. A medida inclui a suspensão dos afastamentos para pós-graduação fora do país e dos afastamentos de curta duração para missão ou estudo no exterior. Todas as visitas à Universidade Federal do Ceará de pessoas oriundas do exterior também estão suspensas. As viagens no território nacional serão deliberadas em cada caso. As medidas ora informadas poderão ser revistas a qualquer momento, conforme evolução da pandemia, e os casos excepcionais serão deliberados pela Reitoria.</p>	<p align="center">UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA (2020a)</p>
<p align="center">OFÍCIO CIRCULAR 8</p>	<p>SUSPENSÃO DE ATIVIDADES ACIMA DE 100 PESSOAS: Informa que, visando prevenir a transmissão do novo coronavírus (SARS-COV-2 / COVID-19), estão suspensas, a partir desta data, todas as atividades que reúnam mais de 100 (cem) pessoas. A medida inclui os Encontros Universitários 2019 previstos para ocorrerem nos dias 1º, 2 e 3 de abril, os quais ficam adiados para os dias 20, 21 e 22 de maio do corrente ano. Como medida preventiva complementar, recomenda-se a todos os membros da comunidade acadêmica (discentes, docentes, servidores técnico-administrativos e demais colaboradores) que evitassem comparecer à Universidade em casos suspeitos de COVID-19 (hp://plataforma.saude.gov.br/novocoronavirus), devendo tal condição ser imediatamente comunicada à respectiva unidade de vinculação (chefia imediata ou coordenação de curso). As medidas ora informadas poderão ser revistas a qualquer momento, conforme evolução da pandemia, e os casos excepcionais serão deliberados pela Reitoria.</p>	<p align="center">UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA (2020b)</p>

<p style="text-align: center;">OFÍCIO CIRCULAR 9</p>	<p style="text-align: center;">ADOÇÃO PRIORITÁRIA DE ATIVIDADES ACADÊMICAS DE MODO REMOTO: Visando prevenir a transmissão do novo coronavírus (SARS-COV-2 / COVID-19), recomenda que, a critério da direção de cada unidade, seja iniciado planejamento para o desenvolvimento remoto das atividades acadêmicas e administrativas de modo a reduzir os encontros presenciais, evitando impactos no calendário acadêmico, que segue sem alteração. A Secretaria de Tecnologia da Informação divulgará tutorial e manterá equipe com a finalidade específica de dar suporte e orientação para a utilização das ferramentas disponíveis no SIGAA, sem prejuízo da utilização de outras plataformas, mediante registro nos sistemas institucionais, a critério e sob supervisão da direção de cada unidade. As medidas ora informadas poderão ser revistas a qualquer momento, conforme evolução da pandemia, e os casos excepcionais serão deliberados pela Reitoria.</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA (2020c)</p>
---	---	--

Em 16 de Março de 2020, segundo o PORTAL DA UFC (2020), foi realizada uma reunião com o reitor da Universidade Federal do Ceará, Prof. Cândido Albuquerque, e os representantes do Comitê Estadual de Enfrentamento à Pandemia do Coronavírus no Ceará, que reúne várias instituições estaduais, federais e municipais (de Fortaleza), com essa reunião se iniciou o período de suspensão das atividades administrativas e acadêmicas presenciais na UFC que pendurou de modo sólido até a autorização do retorno gradual das atividades administrativas nas Instituições Federais de Ensino, oficializada pela Portaria nº 572 do Ministério da Educação de 1 de Julho de 2020.

Segundo o PORTAL DA UFC (2020), a Universidade Federal do Ceará publicou em 02 de julho de 2020, a portaria nº 101/2020 que determinam que às unidades acadêmicas e administrativas da UFC adotem as providências necessárias à implementação do Plano Pedagógico de Emergência (PPE). Com essa portaria ficou autorizado, desde o dia 20 de julho, o retorno parcial de pessoal técnico-administrativo para viabilizar e dar suporte à execução do PPE, cumpridas as regras expedidas pelas autoridades sanitárias e as determinações da administração superior da UFC contidas nos protocolos de biossegurança, essa portaria também suspendeu as atividades acadêmicas presenciais, referentes às aulas de graduação e pós-graduação de todos os cursos presenciais e outras atividades de atendimento ao público até o dia 19 de Julho de 2020.

Em 17 de Julho, segundo o PORTAL DA UFC, 2020, foi decretada a Portaria nº 112/2020, que regulamentou o funcionamento das atividades acadêmicas e administrativas na

UFC no contexto da pandemia de COVID-19 e suspendeu as atividades acadêmicas presenciais, referentes às aulas de graduação e pós-graduação de todos os cursos da UFC, salvo em situações especiais, relativas a componentes curriculares de natureza prática, observa-se que nesse momento iniciou-se uma flexibilização quanto as atividades presenciais que poderiam ser desenvolvidas na UFC nesse período. Essa portaria vigorou até o dia 02 de agosto de 2020 e posteriormente foi atualizada pela Portaria nº 114 de 31 de Julho de 2020 que suspendeu as atividades até o dia 16 de agosto de 2020.

Essas portarias criaram as condições para a implementação do Plano Pedagógico de Emergência (PPE) da UFC, que define as diretrizes para a conclusão do semestre letivo 2020.1, que teve seu calendário reformulado, tendo seu dia de encerramento marcado para 22 de outubro de 2020 e estabeleceu que o período 2020.2 se iniciará em 23 de novembro de 2020 e encerrará em 10 de abril de 2021 com recesso escolar de 23 de dezembro a 6 de janeiro, totalizando 100 dias letivos. A forma como as atividades acadêmicas serão realizadas no período de 2020.2 (de modo presencial, remoto ou híbrido) dependerá da evolução do contexto da pandemia e será definida posteriormente, em consonância com as orientações e decisões das autoridades governamentais e sanitárias.

Ainda segundo a PORTARIA Nº 112 DE 17 DE JULHO DE 2020 fica autorizado as atividades presenciais dos estágios supervisionados obrigatórios, desde que haja a anuência das instituições participantes, que se atenda aos requisitos de proteção individual e que seja dada a autorização do curso de graduação e da unidade acadêmica responsável, além de ficar restabelecido o atendimento presencial em 29 de julho de 2020 nas unidades da Biblioteca Universitária da UFC em Fortaleza, com exceção da Biblioteca do Museu de Arte da UFC (MAUC), para serviços de empréstimo e devolução previamente agendados. Esse processo, no entanto, deve seguir todos os protocolos de segurança preconizados pelas autoridades e seguir as orientações acerca do uso de equipamentos de proteção individual (EPI), do reforço à limpeza de ambientes, pisos e superfícies, e de condutas para o tratamento técnico dos acervos.

Após isso novas portarias foram feitas como a de nº 128 e a de nº 130 de 4 de setembro de 2020 que prorrogou até o dia 13 de setembro de 2020 a suspensão das atividades acadêmicas presenciais, salvo em situações especiais, como no caso de imperiosa necessidade, a critério do reitor, pró-reitores, diretores ou superintendente respectivo das unidades acadêmicas e administrativas. Além disso, os ônibus intercampi continuarão sem funcionar no

período, entretanto, segundo o PORTAL DA UFC (2020), a UFC INFRA já se encontra estudando um plano para a retomada gradual do serviço de transportes para alunos respeitando todas as condições de biossegurança. Somado a isso, essas portarias continuam autorizando o retorno presencial de pessoal técnico-administrativo, obedecendo às regras e recomendações expedidas pelas autoridades sanitárias e às determinações da administração superior da UFC contidas nos protocolos de biossegurança.

Observa-se com todas essas portarias que a UFC está usando de prudência e aumentando gradativamente o tempo de suspensão das atividades, autorizando o retorno somente de atividades imprescindíveis e criando protocolos que tragam segurança aos trabalhadores, um ponto importante a se mencionar é que a UFC já está arquitetando os planos para a retomada total das atividades presenciais para os servidores, como mostrado pelo PORTAL DA UFC (2020), que afirma que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Ceará já elaborou um protocolo de retomada segura para orientar os servidores e os colaboradores quanto ao retorno ao trabalho presencial, quando este for autorizado, sendo que este documento leva em consideração o Plano de Retomada elaborado pela UFC INFRA e também os decretos sanitários.

Esse protocolo de retomada aponta, entre as medidas a serem adotadas, novos procedimentos de limpeza e desinfecção, substituição de reuniões presenciais por videoconferências, uso preferencial de escadas, não compartilhamento de materiais de escritório, como o telefone fixo. Além de trazer que a retomada das atividades administrativas na UFC ocorrerá de forma gradual, levando em consideração as especificidades de cada unidade da Universidade e os cuidados já reforçados, como a lavagem frequente das mãos, uso obrigatório de máscaras e álcool em gel, também é recomendado o distanciamento mínimo entre pessoas, com reorganização dos layouts das salas e preferência pela ventilação natural dos ambientes. Além de propor o regime de revezamento para os setores onde não é possível o distanciamento.

Vale destacar que, segundo o PORTAL DA UFC (2020), o regime de teletrabalho continua sendo indicada para os trabalhadores nas seguintes condições: com sessenta anos ou mais, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, responsáveis pelo cuidado de alguém com suspeita ou confirmação de infecção por COVID-19, em caso de coabitação, gestantes ou lactantes. e que apresentam sintomas gripais, visto que

ainda se encontra em uma situação de pandemia em que todos os cuidados com as pessoas consideradas do grupo de risco devem ser reforçados. Em matéria de segurança do trabalho essa suspensão das atividades presenciais foi um fator fundamental, visto que, com isso, se minimiza o contato dos trabalhadores com possíveis agentes de risco, no caso as aglomerações que ocorrem dentro das salas de aula e da própria instituição de ensino que poderia gerar a exposição ao COVID 19.

Além disso, a Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 trouxe disposições sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento desse período de pandemia, trazendo em seu artigo 3º as principais medidas trabalhistas que podem ser tomadas pelos empregadores:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL,2020)

Para complementar as determinações a medida provisória é dividida nos seguintes capítulos demonstrado no quadro 11.

Quadro 11: Disposições da medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020

CAPITULO	DETERMINAÇÃO
CAPÍTULO I	Das alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)
CAPÍTULO II	Do teletrabalho
CAPÍTULO III	Da antecipação de férias individuais
CAPÍTULO IV	Da concessão de férias coletivas
CAPÍTULO V	Do aproveitamento e da antecipação de feriados
CAPÍTULO VI	Do banco de horas
CAPÍTULO VII	Da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.
CAPÍTULO VIII	Do direcionamento do trabalhador para qualificação (Esse capítulo foi revogado pela medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020)
CAPÍTULO IX	Do diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço.
CAPÍTULO X	Outras disposições em matéria trabalhista
CAPÍTULO XI	Da antecipação do pagamento do abono anual em 2020
CAPÍTULO XII	Disposições finais

Fonte: BRASIL (2020).

Em relação à segurança, o decreto traz um capítulo somente voltada as suspensões de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho:

CAPÍTULO VII: DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o caput poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos. (BRASIL,2020)

Essas suspensões mesmo que de modo provisório refletem o início de uma precarização da área de segurança e saúde do trabalho, principalmente quando se dispensa os exames admissionais e os treinamentos, porém como o decreto traz medidas de retorno dessas atividades após a pandemia acabar se minimiza a precarização estabelecida. Vale ressaltar que essa medida provisória teve sua vigência encerrada no dia 19 de Julho de 2020 e foi uma importante medida para regulamentar as questões de segurança durante o auge da pandemia.

6. CONCLUSÃO

A segurança do trabalho no serviço público ganhou sua importância ao longo dos anos contribuindo para a prevenção de acidentes e de doenças do trabalho, dentro da UFC não foi diferente, diversas medidas e órgãos foram criados durante o tempo para contribuir com a saúde do trabalhador, sendo que em matéria de legislação, a UFC além de seguir as leis e os decretos do regime estatutário está subordinada aos seus próprios ofícios e portarias.

Na UFC, o responsável maior pelas questões de segurança do trabalho é a Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, que orienta suas ações por meio do Programa Saúde e Segurança no Trabalho, em conjunto com a Divisão de Apoio Psicossocial, que se organiza por meio do Programa Saúde e Bem Estar no Trabalho, que são responsáveis por promover ações de saúde do servidor. Essas divisões são subordinadas a Coordenadoria de Qualidade de Vida no Trabalho que por sua vez é integrante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas que se apresenta como órgão maior com a finalidade de administrar as políticas e as normas relacionadas ao fator humano no trabalho.

Nas questões de combate a incêndio, a UFC se encontra exposta a graves riscos por não possuir projeto de combate a incêndio nem certificado de conformidade do corpo de bombeiros, bem como não possuir brigada de incêndio, nem existir uma inspeção ativa sobre os hidrantes, tendo como única forma de mitigação a recarga e manutenção dos extintores e o fornecimento da sinalização de equipamento e de rota de fuga que é feito por meio de empresa terceirizada de contrato anual e sendo a inspeção de responsabilidade da prefeitura de cada campus.

Além disso, a universidade não conta com Comissão Interna de Saúde do Servidor Público em todos os campus, tendo somente um projeto piloto em curso do Departamento de Patologia e Medicina Legal, o que se consiste em uma situação desfavorável, visto que essa comissão seria de fundamental importância para contribuir com melhorias nas questões relativas a saúde e segurança na universidade.

Em relação ao momento da pandemia do COVID 19, a UFC se mostrou cautelosa em suas atitudes, seguindo, em geral, as determinações do governo nas questões das suspensões das atividades e das medidas de segurança.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA. J. C; LIMA. I.A.A. **Segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes.** Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento, Curitiba v. 7, n. 1 Ano: 2018.

ALMEIDA. Junior Cesar de. **A Segurança e Saúde no Trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem do planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes.** 2016. Disponível em<https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/2636/1/CT_PPGPGP_M_Almeida%20C%20Junior%20Cesar%20de_2017.pdf> Acesso em: 20 de jun. de 2020.

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DO TRABALHO : AEAT 2017 / Ministério da Fazenda ... [et al.]. – vol. 1 (2009) – . – Brasília : MF, 2017. 996 p.

ANUÁRIO ESTATÍSTICO UFC 2019. BASE 2018. 2019. Disponível em<http://www.ufc.br/images/_files/a_universidade/anuario_estatistico/anuario_estatistico_ufc_2019_base_2018.pdf> Acesso em 25 de Setembro de 2020.

BARSANO, P.R. BARBOSA. R. P. **Higiene E Segurança Do Trabalho.** 2ª ed- São Paulo. 2018

BARSANO, P.R. BARBOSA. R. P. **Segurança do Trabalho Guia Prático e Didático.** 1ª ed- São Paulo. 2014

BITENCOURT. C. L. ; ALEVATO. H. M. R. **Segurança e saúde ocupacional: o caso de uma instituição federal de ensino superior do rio de janeiro.** 2012. Disponível em<http://www.inovarse.org/sites/default/files/T12_0493_2758.pdf> Acesso em: 15 de jun. de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.433, de 26 de Novembro de 1930.** Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em<

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>> . Acesso em: 15 de jun. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em: 15 de jun. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. 2009a. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm> . Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009. Regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. 2009b. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. 2011. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991. Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura Quadros de vencimentos, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/18270.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019.** Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios; altera as Leis nºs 13.334, de 13 de setembro de 2016, 9.069, de 29 de junho de 1995, 11.457, de 16 de março de 2007, 9.984, de 17 de julho de 2000, 9.433, de 8 de janeiro de 1997, 8.001, de 13 de março de 1990, 11.952, de 25 de junho de 2009, 10.559, de 13 de novembro de 2002, 11.440, de 29 de dezembro de 2006, 9.613, de 3 de março de 1998, 11.473, de 10 de maio de 2007, e 13.346, de 10 de outubro de 2016; e revoga dispositivos das Leis nºs 10.233, de 5 de junho de 2001, e 11.284, de 2 de março de 2006, e a Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13844.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976.** Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020.** 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em 07 de Julho de 2020.

BRASIL. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

Disponível em< <https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n5/1413-8123-csc-22-05-1429.pdf>>.

Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. 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. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em<

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislaaoCitada+-INC+5298/2005.>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. Portaria normativa nº 03 de 07 de maio 2010. Estabelece orientações básicas sobre a norma operacional de saúde do servidor -NOSS aos órgãos e entidades do sistema de pessoal civil da administração pública federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. 2010a. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< <http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/portaria-normativa-03.pdf>> . Acesso em: 25 de jun. de 2020.

BRASIL. Portaria Normativa nº 4, de 15 de setembro de 2009. Estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que dispõe sobre os exames médicos periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. 2009c. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em< <http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-Normativa-04.pdf>>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASIL. Portaria SRH nº 797, de 22 de março de 2010. Institui o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 2010b. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em<

http://www.progep.ufu.br/sites/proreh.ufu.br/files/conteudo/legislacao/leg_portaria-normativa-04.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

BRASILIA. **Subsistema Integrado De Atenção a Saúde do Servidor**. 2010. Disponível em <<https://siasstocantins.files.wordpress.com/2014/11/polc3adtica-de-atenc3a7c3a3o-c3a0-sac3bade-e-seguranc3a7a-do-trabalho-do-servidor-pc3bablico-federal-uma-construc3a7c3a3o-coletiva.pdf>>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

COELHO. Erny. **Carta de serviços da Divisão de Apoio Psicossocial**. 2020. Disponível em <<https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2020/07/carta-de-serviCos-diaps-final.pdf>>. Acesso em 17 de Setembro de 2020.

COQVT. COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

Programa saúde e bem estar no trabalho. 2016. Disponível em <<https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2019/08/programa-saude-bem-estar06082019.pdf>> Acesso em: 25 Jun. 2020.

DESMT. DIVISÃO DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO. **Programa Saúde e Segurança no Trabalho**. 2018. Disponível em <<https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2019/03/programa-saude-seguranca.pdf>>. Acesso em: 25 de jun. de 2020.

ESCOLA NACIONAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Normas Regulamentadoras – Português**. Disponível em <<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>>. Acesso em: 15 de jun. de 2020.

FARJALLA. Victor. **O Servidor Público**. Reflexões sobre seu Regime Jurídico. Revista de Direito da Procuradoria Geral. Rio de Janeiro (67), 2013.

GONÇALVES S. D. ; MEDEIROS R. B. ; TAISSUKE A. S. N. ; MELO P. B. ; CARVALHO A. P. O. ; ROLIM F. A. M.; **Promoção e vigilância à saúde dos servidores públicos: a experiência da universidade federal do Ceará**. Revista de Psicologia, Fortaleza, v.7 n.2, p. 151-164, jul./dez. 2016.

INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Cartilha de segurança e saúde nas escolas**. 2019. Disponível em <

https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Canpat/SST_nas_escolas/SS T_01_pre-escola/Cartilha-segurana-e-sade-nas-escolas.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

MARCONDES. José Sergio. **Segurança do Trabalho, o que é, Importância, Atividades, Como funciona.** 2016. Disponível em blog Gestão de Segurança Privada < <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/seguranca-do-trabalho-conceito/>>. Acesso em 3 de jun. de 2020.

MARTINS. Maria Inês Carsalade; OLIVEIRA. Simone Santos; ANDRADE Elsa Thomé de; STRAUZZ. Maria Cristina; CASTRO. Larisse Caroline Ferreira; AZAMBUJA. Aline de. **A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios.** 2016. Disponível em<<https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n5/1413-8123-csc-22-05-1429.pdf>> Acesso em: 20 de jun. de 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Organograma do Ministério da Economia.** 2020. Disponível em< <http://antigo.economia.gov.br/Economia/imagens/organograma-do-ministerio-da-economia.pdf/view>> Acesso em: 15 de jun. de 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é COVID-19.** 2020 Disponível em <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>> Acesso em 07 de Julho de 2020.

NORMA REGULAMENTADORA N.º 01. **Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** Disponível em< https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-01-atualizada-2020.pdf >. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

NORMA REGULAMENTADORA N.º 04 - **Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho** Disponível em<https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-04.pdf>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

NORMA REGULAMENTADORA N.º 05. **Comissão interna de prevenção de acidentes.** Disponível em< https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf >. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

OPAS BRASIL. **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus)** 2020. Disponível em <paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875> Acesso em 07 de Julho de 2020.

PAINEL CORONAVIRUS. 2020. Disponível em< <https://covid.saude.gov.br/> Acesso em 07 de Julho de 2020.

PORTAL DA UFC. **Noticias.** 2020. Disponível em< <http://www.ufc.br/>>. Acesso em 07 de Julho de 2020.

PORTAL DA UNIVERSIDADE. **Universidade Federal do Ceará.** Disponível em< <http://www.ufc.br/a-universidade>. >. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

PORTAL DAS LEGISLAÇÕES. **Leis Federais.** Disponível em< <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>> Acesso em: 15 de jun. de 2020.

PROGEP. **PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS. DIAPS iniciará em 2020 as atividades do Projeto Mais Saúde da Mulher.** 2020. Disponível em< <https://progep.ufc.br/pt/DIAPS-iniciara-em-2020-as-atividades-do-projeto-mais-saude-da-mulher/>> Acesso em: 17 de Setembro de 2020

TELES. Francisco José Carneiro; AIRES, André Luiz Gomes; ALENCAR, Ana Elisa. **Absenteísmo dos servidores da Universidade Federal do Ceará.** In.: Revista Cognitio. N° 1, Centro de Pós-Graduação Unilins, 2014.

TORRES. Gustavo Caetano. **Gestão de segurança e saúde no trabalho em instituições federais de ensino superior: Uma contribuição para a definição de política e diretrizes** / São Paulo. 2019

UFC. UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.** Disponível em <<https://progep.ufc.br/pt/sobre-a-progep/>>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA. **OFÍCIO CIRCULAR 7/2020/GR/REITORIA. Suspensão das viagens internacionais.** 2020a. Disponível em< http://www.ufc.br/images/200313_oficio7.pdf>. Acesso em 07 de Julho de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA. OFÍCIO CIRCULAR 8/2020/GR/REITORIA. **Suspensão de atividades acima de 100 pessoas.** 2020b. Disponível em< http://www.ufc.br/images/200313_oficio8.pdf>. Acesso em 07 de Julho de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA. OFÍCIO CIRCULAR 9/2020/GR/REITORIA. **Adoção prioritária de atividades acadêmicas de modo remoto.** 2020c. Disponível em< http://www.ufc.br/images/200313_oficio9.pdf>. Acesso em 07 de Julho de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA. **PORTARIA Nº 3839/PROGEP/UFC DE 12 DE JULHO DE 2019.** 2019. Disponível em< <https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2019/07/portaria-3839-2019.pdf>> Acesso em: 20 de jun. de 2020.

VENABLES. Katherine M.; ALLENDER, Steven. **Occupational health provision in UK universities.** *Occupational medicine*, v. 57, n. 3, p. 162-168, 2007.