



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO E TÉCNICO DE
EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA – PROEAD
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

JOSELMA VILMA MORAIS FERREIRA LACERDA

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO: PROPOSITURAS
TÉCNICAS E LEGAIS EM FAVOR DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

**CAMPINA GRANDE - PB
2015**

JOSELMA VILMA MORAIS FERREIRA LACERDA

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO: PROPOSITURAS
TÉCNICAS E LEGAIS EM FAVOR DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino à distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharela em Administração Pública, Linha de Formação Específica (LFE) I - Gestão Pública da Saúde, semestre 2015.1.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho

**CAMPINA GRANDE - PB
2015**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

L131m Lacerda, Joselma Vilma Morais Ferreira
Meio ambiente de trabalho equilibrado [manuscrito] :
proposituras técnicas e legais em favor dos servidores públicos da
Universidade Estadual da Paraíba / Joselma Vilma Morais Ferreira
Lacerda. - 2015.
40 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração Pública EAD) - Universidade Estadual da Paraíba,
Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância,
2015.
"Orientação: Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho, SEAD".

1.Meio ambiente de trabalho equilibrado. 2.Dignidade da
pessoa humana. 3.Servidor público. I. Título.
21. ed. CDD 354.81


JOSELMA VILMA MORAIS FERREIRA LACERDA

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO: PROPOSITURAS
TÉCNICAS E LEGAIS EM FAVOR DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**


Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Administração
Pública, modalidade de ensino à
distância, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito à obtenção do
título de Bacharela em Administração
Pública, Linha de Formação Específica
(LFE) I - Gestão Pública da Saúde,
semestre 2015.1.

Aprovada em: ___/___/___.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Mestra Cláudia Holanda Morcira (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof. Mestre. Amilton França (Examinador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

**CAMPINA GRANDE - PB
2015**

AGRADECIMENTOS

A Deus, minha Fortaleza.

Ao meu esposo, Fabiano, que sempre me apoiou nessa caminhada.

Aos meus filhos, Luís Eduardo e Marina, que compreenderam a minha ausência em alguns momentos.

A minha irmã, Joelma, pelo incentivo, pela revisão do texto e por todo apoio baseado no comprometimento fraternal.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho, por prontamente aceitar a orientação, pelo apoio, atenção e dedicação dispensados a este trabalho;

A minha tutora, Livia Maria, pela presteza, preocupação e zelo com a pontualidade das atividades, bem como com a conclusão do curso.

Ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, Prof. Sandy Gonzaga de Melo, por apoiar e acreditar no trabalho desenvolvido pela equipe do Setor Saúde do Trabalhador.

À Equipe do Setor Saúde do Trabalhador (Albertina, Danielle, Flávio Damião, Juliana, Maísa e Dr. Tejo), da qual faço parte, por acreditar e lutar por melhorias das condições de trabalho para todos nós, servidores da UEPB.

Às professoras Cláudia Holanda e Juraci de Albuquerque, pelo exemplo de vida na busca de soluções em prol da saúde dos trabalhadores, respectivamente na fisioterapia do trabalho e na efetivação das medidas de biossegurança na UEPB.

RESUMO

O meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental intrínseco a todos os trabalhadores, respaldado no princípio da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, a preservação da vida e da saúde desses trabalhadores relaciona-se diretamente às condições de trabalho a que estão expostos. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXII, assegura ações para a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, situação bem definida quando se trata dos trabalhadores celetistas, tendo em vista a edição das Normas Regulamentadoras. Entretanto, no que diz respeito aos Servidores Públicos Civis, regidos por estatutos próprios, observa-se que essa regulamentação é escassa, gerando um certo descaso com relação à temática, sendo desconsiderado o valor do trabalho a julgar que o pagamento do adicional de insalubridade como forma de monetização da saúde é insuficiente. Nesse contexto, pretende-se analisar o Direito da proteção ao Meio Ambiente de Trabalho, assegurado pela Constituição Federal, com abrangência ao Servidor Público estatutário da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Para tanto, será efetuada uma análise da legislação e documentos sobre as questões relacionadas à saúde e segurança do trabalho na UEPB, a fim de identificar as ações e regulamentações existentes sobre a temática, assim como evidenciar se essa lacuna ocasiona prejuízos ou falta da garantia de continuidade ao processo de meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro.

Palavras-chave: Meio ambiente de trabalho equilibrado. Dignidade da pessoa humana. Servidor público.

ABSTRACT

A balanced work environment is a fundamental right to all workers, which is supported to human dignity principle. Thus, workers' life and health preservation is directly related to working conditions to which they are exposed. Brazilian Federal Constitution (art. 7, XXII) ensures actions to reduce working risks through health, hygiene and safety. The situation is clear-cut when it comes to CLT considering Regulatory Standards. However, with regard to Civil Public Servants, who are governed by their own statutes, it is observed that such regulation is scarce. As a result, it generates a certain indifference regarding the issue. Work value is disregarded, because hazard pay is done as an insufficient form of health monetization. Such context allows us to intend to analyze Work Environment protective law, which is guaranteed by Constitution, with coverage to statutory of Paraíba State University Civil Servants. Guided by such purpose, a legislation and documents analysis on issues related to health and safety at such college will be performed in order to identify actions and existing regulations on the subject, as well as to evidence whether or not this gap causes damage or lack of continuing guarantee to a balanced and safe working environment process.

Keywords: Balanced work environment. Human person dignity. Public server.

LISTA DE SIGLAS

CIAST	Comissão Interdisciplinar de Atenção Integral à Saúde e Segurança do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CME	Centro de Material Esterilizado
CODEMAT	Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho
CONAD	Conselho do ANDES – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
CONSUNI	Conselho Universitário
EPC	Equipamentos de Proteção Coletiva
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
GT	Grupo de Trabalho
LTCAT	Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho
MPOG	Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT-PB	Ministério Público do Trabalho da Paraíba
NOSS	Norma Operacional de Saúde do Servidor Federal
NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCCR	Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração
PMCG	Prefeitura Municipal de Campina Grande
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

RJU	Regime Jurídico Único
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SESST	Serviço de Saúde e Segurança do Trabalhador
SIASS	Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
SRH	Setor de Recursos Humanos
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
UFCG	Universidade Federal de Campina Grande
URNE	Universidade Regional do Nordeste

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. BREVE HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO....	14
3. O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	20
4. GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu em suas normas a obrigação de se ter no Brasil um meio ambiente equilibrado, considerado como bem essencial à sadia qualidade de vida. Sua preservação foi elevada à categoria de direito fundamental, conforme se observa mediante a análise do art. 225, caput, o qual determina que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, cabendo a todos o dever de defendê-lo.

Nesse contexto, a proteção ao trabalho e suas constantes atualizações impelem uma nova roupagem ao direito fundamental à saúde revestido pelo mandamento constitucional de que cabe ao Estado, através de políticas públicas, efetivar a redução do risco de doença e de outros agravos à saúde.

A proteção ao meio ambiente de trabalho está configurada dentro das competências do SUS (Sistema Único de Saúde) conforme se extrai do inciso VIII do art. 200 da Carta Magna, no qual se denota sua atuação na colaboração à proteção do meio ambiente, sendo nele compreendido o do trabalho. Assim, a melhoria constante das condições de trabalho implica de forma direta a tutela ao direito à vida e à saúde e assegura que estes direitos fundamentais estejam consagrados em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

A saúde e a vida são bens dos quais não se pode dispor. Dessa forma, ao cuidar da preservação da saúde física e mental dos trabalhadores através da redução dos riscos no seu labor, estar-se-á garantindo o direito social constitucional estabelecido no inciso XXII, art. 7º da Constituição Federal, norma de eficácia imediata, tendo em vista que se refere a direitos fundamentais.

A tutela constitucional e infraconstitucional do meio ambiente de trabalho equilibrado para os trabalhadores celetistas já está bem desenhada, tendo em vista que o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal fala da redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essas normas estão amparadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e regulamentadas através do Ministério do Trabalho e Emprego, que atualmente conta com 36 Normas Regulamentadoras, estabelecendo, de acordo com os riscos das atividades econômicas, parâmetros técnicos para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

No tocante aos Servidores Públicos estatutários submetidos ao regime jurídico próprio, existem lacunas legislativas, inércia dos gestores públicos e toda uma

conjuntura política que dificultam a regulamentação e efetivação do direito fundamental da manutenção da saúde dessesservidores no seu ambiente de trabalho.

Essa argumentação está embasada no art. 39, § 3º da Carta Magna. Não obstante, embora ela enumere, dentre os direitos sociais aplicáveis aos servidores ocupantes de cargo público, a redução dos riscos no ambiente de trabalho, prevista no artigo 7º, inciso XXII, muitos Estados e Municípios ainda não elaboraram normas específicas de segurança no trabalho, gerando um cenário de esquecimento dos riscos de acidentes e adoecimento do servidor público em seu ambiente de trabalho.

Assim, com essa escassa regulamentação por lei específica, fica a categoria dos Servidores Públicos à mercê da sensibilidade dos gestores públicos ou até mesmo da ação do Ministério Público do Trabalho através de Termos de Ajustes de Conduta (TAC), a fim de concretizar meios que promovam a salubridade do meio ambiente de trabalho, embora haja todo um revestimento principiológico acerca do tema, notadamente no tocante ao respeito da dignidade da pessoa humana.

Enfocou-se sobre a evolução da legislação do trabalho e o surgimento das primeiras normas de proteção à segurança e saúde do trabalhador, relacionando o ambiente de trabalho saudável como um direito fundamental do trabalhador, com vistas a evidenciar o meio ambiente de trabalho equilibrado como condição para a preservação da vida e da saúde dos trabalhadores. Ressaltou-se o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, com respaldo no local de trabalho dos servidores públicos e, por fim, relataram-se quais leis, resoluções e documentos norteiam a UEPB na preservação da saúde de seus servidores, a fim de demonstrar a problemática em face da inexistência normativa específica sobre saúde e segurança do trabalho para o setor público.

Realizou-se uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se de livros doutrinários, revistas e artigos da internet sobre o assunto, além do estudo da legislação em saúde e segurança do trabalho existente no Estado da Paraíba e na UEPB direcionada para os servidores públicos estaduais.

A motivação para o desenvolvimento dessa pesquisa resultou da inserção no Setor de Saúde do Trabalhador da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), onde se evidencia a dificuldade para a implementação de ações preventivas em prol da saúde dos servidores da Instituição, seja pela reduzida quantidade de profissionais habilitados com atuação direta na área da

Engenharia de Segurança e medicina do trabalho, seja pela escassa legislação específica na área de saúde e segurança do trabalho, particularmente na esfera pública estadual.

2 BREVE HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A relação saúde e trabalho é antiga.No entanto, nem sempre foi reconhecida como inerente ao processo de trabalho.No campo da Saúde do Trabalhador, destacamos, desde o século XIX, com a Revolução Industrial, diversas e diferentes concepções que vão desde a Medicina do Trabalho, com sua abordagem biologista e individual, centrada no conhecimento médico, passando pela abordagem multicausal-inter-profissional da Medicina Ocupacional e culminando na abordagem de Saúde do Trabalhador, baseada na determinação social do processo saúde/doença (SIVERI, 1996).

Nessa perspectiva, ressaltamos, com base em Albornoz (1994), que a origem etimológica da palavra *trabalho* vem do latim, *tripalium*, cujo termo é derivado da junção *três + palium*, significando instrumento formado por três paus usado para punir os cavalos que não queriam deixar-se ferrar, configurado como instrumento de tortura.

O trabalho evoluiu historicamente, embora nos primórdios tenha sido considerado uma atividade degradante e desgastante.O ócio sobrepujava-se às atividades braçais e mecânicas, sendo estas destinadas aos escravos, enquanto a atividade política, considerada como superior, destinava-se aos “cidadãos” e não se enquadravam nos moldes do então considerado “trabalho”.

Rigotto (1994) afirma que a evolução do processo de trabalho contém inovações que possibilitam, em grande escala, a produção de bens cada vez mais sofisticados e a redução de algumas cargas de trabalho.Contudo, por outro lado, tem trazido muitos problemas, que podem colocar em xeque o próprio sentido do trabalho humano.

A organização do trabalho apresenta, cada vez mais, uma intensa transformação do ambiente de trabalho. Afim de uma maior produtividade, é exigido do trabalhador múltiplas atividades e um intenso esforço de adaptação às situações novas que, aceleradamente, modificam-se em pouco mais de um ano. O trabalhador é sempre mais exigido em seu trabalho, em seus movimentos, no uso do tempo; é condenado a ser um recurso e um apêndice da tecnologia, condições que impedem a satisfação de suas necessidades de segurança, reconhecimento e auto-realização (SIVIERI, 1996, p. 80-81).

Os primeiros estudos voltados à Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional remontam ao ano de 1556, quando o estudioso Geof Bauer publicou o livro *De Re Metalica*, que discute os aspectos da saúde do trabalhador com relação aos riscos decorrentes da extração de minerais na Alemanha.

No ano de 1700, na Itália, o médico Bernardino Ramazzini, Pai da Medicina do Trabalho, publicou o livro *De Morbis Artificum Diatriba*, relatando profissões diferentes e os seus riscos específicos. Assim, relata o mestre Sebastião de Oliveira:

O registro histórico de maior relevância na análise da relação trabalho saúde remonta ao lançamento do livro *De Morbis Artificum Diatriba*, no ano de 1700, pelo médico italiano Bernardino Ramazzini, cujas lições, preciosas para a época, permaneceram como o texto básico da medicina preventiva por quase dois séculos. Ramazzini estudou mais de 60 profissões, relacionando o exercício das atividades com as doenças consequentes, indicando ainda o tratamento recomendável e as medidas preventivas. Mais tarde ele foi considerado, com justiça, o Pai da Medicina do Trabalho (OLIVEIRA, 2007, p.107).

O trabalho e o processo saúde/doença são relacionados desde a Antiguidade. Esta relação ganha notoriedade com o advento da Revolução Industrial, que foi o grande estopim das mazelas do capitalismo desenfreado, servindo para mostrar ao mundo que o desenvolvimento chegou ao custo do comprometimento da saúde e da integridade física dos homens, mulheres e crianças que trabalhavam dia e noite nas condições precárias de ventilação e iluminação das grandes fábricas, tendo de produzir e ser responsáveis pela prevenção dos possíveis e iminentes acidentes de trabalho. Isto gerou milhares de amputados, sem falar num alto índice de acidentes de trabalho não indenizados.

A especialidade da Medicina do Trabalho surgiu na Inglaterra, berço da Revolução Industrial. Essa modalidade de intervenção na saúde dos trabalhadores culminava na manutenção do processo produtivo em harmonia com a integridade física dos trabalhadores, já que estes vinham sofrendo com as condições insalubres nas quais eram obrigados a laborar diariamente, o que ocasionava acidentes e doenças do trabalho que, por via de consequência, atingiam diretamente a produção. Embora a Medicina do Trabalho tenha sido um avanço no contexto fabril, houve críticas no tocante à visão unicausal, ou seja, uma doença, uma única causa, destituída de um olhar holístico. Nesse sentido, opina Facchini (1994, p. 33):

De modo geral, na medicina do trabalho, as formulações unicasais, além de incriminarem as próprias “vítimas” pelos danos que sofrem, não incluem na estrutura da determinação a forma de organização do trabalho, que implica no uso de uma tecnologia específica e no estabelecimento de determinadas relações sociais entre trabalhadores e empresa.

Nesse panorama, surgiram as primeiras legislações de proteção ao trabalhador. A exemplo da Inglaterra que, em 1802, publicou a Lei da Saúde e da Moral dos Aprendizes. Dentre outras restrições, esta lei proibiu o trabalho noturno e limitou o tempo de trabalho para 12 horas diárias. Em 1833, publicou também a “Factory Act” (Lei da Fábrica), que tinha como principais itens a proibição do trabalho noturno aos menores de 18 anos, a idade mínima para trabalhar denove anos e a restrição das horas trabalhadas por menores, dentre outras.

No Brasil, constata-se que, pela Constituição de 1891, não havia intervenção do Estado no mercado e nas relações de trabalho, conforme asseveram Rocha & Nunes (1994, p. 83):

[...] pela Constituição de 1891 houve uma reafirmação da não intervenção do Estado no mercado e nas relações de trabalho. Assim a regulamentação das relações entre trabalhadores e patrões era vista como prejudicial e atentatória à livre circulação de mercadorias, mais especificamente à compra e venda da força de trabalho. A legislação trabalhista praticamente inexistia, em última análise, as questões trabalhistas caíam na jurisdição do código penal.

Em 1919, surge no Brasil o Decreto Legislativo n. 3.724, regulando as obrigações advindas dos acidentes no trabalho. Dentre elas, a responsabilização do empregador, destacando-se as indenizações decorrentes dos infortúnios trabalhistas, conforme se percebe através do art. 2º do referido decreto, que reza:

O acidente, nas condições do artigo anterior, quando ocorrido pelo facto do trabalho ou durante este, obriga o patrão a pagar uma indemnização ao operario ou á sua familia, exceptuados apenas os casos de força maior ou dolo da própria victima ou de estranhos(BRASIL, 1919, art. 2)¹.

Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através do Tratado de Versalhes, cuja missão primordial foi aplicar normas internacionais relacionadas ao trabalho regulamentadas através de convenções e recomendações. Ressalte-se que as convenções internacionais, uma vez ratificadas pelo Congresso Nacional, têm força de lei, conforme se depreende da leitura do art. 5º, § 3º da CF/88. Dentre as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, destacamos a convenção 155, que

¹ Grifo nosso.

trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e a 161, que fala dos serviços de saúde do trabalho. Ambas retratam de forma geral as questões relacionadas à saúde dos trabalhadores indistintamente do regime jurídico em que estejam inseridos, ou seja, “trabalhadores” num sentido amplo do conceito.

No Brasil, o Presidente Getúlio Vargas outorga, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que teve como fonte as normas da OIT, a encíclica *Rerum Novarum* e a *Carta del Lavoro*, da Itália. O Capítulo V do Título II da CLT, denominado inicialmente de “Higiene e Segurança do Trabalho”, dispôs sobre regras gerais acerca da proteção e prevenção dos danos causados à saúde do trabalhador.

Após a Segunda Guerra Mundial, a Medicina do Trabalho ganha novos formatos dentro do contexto político e social apresentado, fazendo-se necessária uma reconstrução frente à carência da mão-de-obra decorrente dos mortos e acidentados da guerra, além das vítimas por doenças e acidentes de trabalho inerentes ao processo produtivo da época. Nesse contexto, comentam Mendes & Dias (1991, p. 341):

Num contexto econômico e político como o da guerra e o do pós-guerra, o custo provocado pela perda de vidas - abruptamente por acidentes do trabalho, ou mais insidiosamente por doenças do trabalho - começou a ser também sentido tanto pelos empregadores (ávidos de mão-de-obra produtiva), quanto pelas companhias de seguro, às voltas com o pagamento de pesadas indenizações por incapacidade provocada pelo trabalho.

Surgiram novos processos de trabalho revestidos pela tecnologia industrial. Assim, o olhar para a saúde dos trabalhadores tomou um novo rumo, culminando na intervenção direta e ampla no ambiente de trabalho. Havia a necessidade de transformar o processo produtivo em algo compatível com a saúde dos trabalhadores cuja manutenção envolvia vários fatores em face dos riscos ambientais decorrentes da função exercida. Nesse contexto, a medicina do trabalho se alia a outras ciências, como toxicologia, higiene industrial, engenharia, epidemiologia e medicina, havendo, destarte, a transição da Medicina do Trabalho para saúde ocupacional. Nesse sentido, vejamos as considerações de Gomez & Costa (1997, p. 21):

Assim, a centralidade da figura médica dava lugar à equipe multidisciplinar, com o objetivo de controlar os riscos ambientais das indústrias, o que justifica o avanço da Saúde Ocupacional numa proposta interdisciplinar, com base na Higiene Industrial, relacionando ambiente de trabalho, corpo do trabalhador, incorpora a

teoria da multicausalidade, na qual um conjunto de fatores de risco é considerado na produção da doença, avaliada através da clínica médica e de indicadores ambientais e biológicos de exposição e efeito.

No Brasil, em 1977, a Lei n. 6.514 insere consideráveis mudanças no capítulo V, Título II, artigos 154 a 201 da CLT, passando a ser intitulado *Da Segurança e da Medicina do Trabalho*, representando a base para a criação das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, criadas através da Portaria n. 3.214/78, com o respaldo do art. 200 da CLT, que estabelece a competência do Ministério do Trabalho e Emprego para complementar as especificidades das normas do capítulo V, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

O capítulo V da CLT abrange os seguintes temas: Órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas; inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento; medidas preventivas de Medicina do Trabalho; edificações; iluminação; conforto térmico; instalações elétricas; movimento, armazenagem e manuseio de materiais; máquinas e equipamentos; caldeiras, fornos e recipientes sob pressão; atividades insalubres e perigosas e prevenção da fadiga.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a proteção à saúde do trabalhador ganha um novo delineamento, trazendo vários artigos que contemplam a temática, dentre eles: o art. 7º, inciso XXII, enfocando a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Assim, a saúde do Trabalhador figura no rol dos direitos sociais, além de ser considerada um direito de todos e dever do Estado, surgindo uma nova fase voltada para a saúde do trabalhador, conforme ressalta Oliveira (2007, p. 107):

No Brasil, a Constituição da República de 1988 foi o marco principal de introdução da etapa da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico. A saúde foi considerada como direito social, ficando garantida aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ficou estabelecido também que a saúde é direito de todos e dever do Estado, em sintonia com as declarações internacionais.

Nestes termos, partindo-se da evolução desde a fase da Medicina do Trabalho, saúde ocupacional e saúde do trabalhador, o autor revela que, nos dias de hoje, está bem presente uma nova tendência ainda mais ampla, qual seja: a da “qualidade de vida do trabalhador ou qualidade de vida no trabalho” (OLIVEIRA, 2007, p. 109). O art. 225 da

Carta Magna estabelece o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como essencial à sadia qualidade de vida, compreendendo ainda, no art. 200, VIII, a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Também nesse sentido posiciona-se Moraes (2002, p. 190):

Dentro de concepção ampla, chamamos qualidade de vida quando há respeito à saúde e segurança no meio ambiente geral reflete na proteção ao meio ambiente do trabalho. Na medida em que cresce o interesse na proteção do meio ambiente geral, nele compreendido o do trabalho (art. 200, inciso VIII da CF), evidencia-se outro ponto a merecer destaque na realidade das relações laborais, tal seja, a efetividade das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador e sua relação com a qualidade de vida atual do trabalhador brasileiro.

Nesse encadeamento, o direito social de redução dos riscos no meio ambiente de trabalho, conforme dispõem os artigos 6º e 7º, XXII, combinados com o inciso VIII do artigo 200, todos da Constituição, embasam que o meio ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental do trabalhador, atestado também através do art. 1º, inciso III c/c art. 225, caput, também da Carta Magna.

3 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

O princípio da dignidade da pessoa humana constitui-se como um dos fundamentos constitucionais conforme assevera o inciso III, art. 1º da CF/88. Dessa forma, ao resguardar o direito à saúde e, por via de consequência, o direito à vida, estará sendo também evidenciado aquele princípio constitucional cuja negligência em sua efetivação será caracterizada como uma violação a um direito humano fundamental. Na esteira deste pensamento, assevera Santos (2011, p. 39):

Não estão dúvidas de que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado tem fundamento em princípios constitucionais, e o mais evidente é o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois garante que o trabalhador tenha qualidade de vida, dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

Na fundamentalidade do meio ambiente equilibrado, está inserido o meio ambiente de trabalho, que está diretamente ligado ao direito à vida. Conforme bem expressa Derani (1998, p. 97),

[...] o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito à vida e à manutenção das bases que a sustentam. Destaca-se da garantia fundamental à vida exposta nos primórdios da construção dos direitos fundamentais, porque não é simples garantia à vida, mas este direito fundamental é uma conquista prática pela conformação das atividades sociais, que devem garantir a manutenção do meio ambiente ecologicamente equilibrado, absterem-se de sua deterioração e construir sua melhoria integral das condições de vida da sociedade.

Para o ilustre doutrinador Silva (2004), o meio ambiente do trabalho corresponde *ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa* e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.

Segundo Santos (2000), o meio ambiente do trabalho é o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que, interligados ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa.

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental, já que, ao se buscar estratégias para a efetivação desse direito, estar-se-á protegendo a

vida e a saúde dos trabalhadores. Nesse diapasão, assevera o mestre Fiorillo (2004, p. 66):

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o poder constituinte originário *elevou à categoria de direito fundamental, e, portanto, de cláusula pétrea, a proteção à saúde do trabalhador bem como de todo e qualquer destinatário das normas constitucionais*. Na verdade, a regulamentação é feita em dois patamares: a proteção imediata (art. 200, VII) e a mediata (art. 225, *caput*, IV, VI e § 3º). Não há de se perder de vista que os arts. 5º e 7º, em diversas passagens, indicam a proteção ao meio ambiente. Por derradeiro, esse direito encontra grande respaldo dentre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, conforme preceitua o art. 1º, III, da Constituição Federal, o princípio fundamental da *dignidade da pessoa humana*².

Com essa fundamentação, percebe-se que o direito à vida e à saúde é consagrado como direito fundamental e, por via de consequência, possui aplicabilidade imediata conforme estabelece também o art. 5º, § 1º da CF/88: “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” (BRASIL, 1988, art. 5, § 1).

Embora se evidencie que o direito à vida, à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado são direitos fundamentais amparados pelo princípio da dignidade da pessoa humana. No setor público, há todo um percurso jurídico para que esses direitos sejam efetivados. No caso do trabalhador celetista, as normas de redução dos riscos ambientais estão amparadas no art. 7º, XXII da Constituição Federal Brasileira, regulamentadas na CLT. As referidas normas foram ampliadas e especificadas de acordo com as peculiaridades das atividades econômicas através de Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), norteando, assim, as ações preventivas em prol da integridade física e psíquica dos trabalhadores celetistas.

No serviço público, esses direitos constitucionais vêm sendo postergados o quanto se pode. Outras prioridades estão sempre ofuscando o direito por melhores condições de trabalho. Esse panorama é decorrente do fato de que, embora o direito social da redução dos riscos no ambiente de trabalho, presente no art. 7º, XXII da CF/88, tenha sido estendido aos servidores públicos, conforme expressa o § 3º do art. 39 da CF/88, o mesmonão foi regulamentado, como aconteceu no tocante aos trabalhadores celetistas. Nesse contexto, assevera Villela (s/d, p. 06):

² Grifos nossos.

[...] com relação ao servidor público estatutário, submetido a um regime de caráter administrativo, e não celetista, ainda é escassa, para não dizer ínfima, a legislação protetiva de seu ambiente laboral. Desta forma, proliferam-se extenuantes e insensatos debates doutrinários e jurisprudenciais acerca da aplicabilidade ou não das normas de saúde e de segurança do trabalho concernentes aos trabalhadores celetistas aos servidores públicos estatutários.

Percebe-se, também, que poucos doutrinadores debruçam-se sobre a temática, o que dificulta as discussões no cenário jurídico. Nesse sentido, posiciona-se Abrantes (s/d, p. 05):

Que a doutrina nacional também se manifeste sobre o tema em questão, pois, se na esfera da infortunística no trabalho privado a literatura nacional tem se debruçado de forma bastante satisfatória, a recíproca não tem sido verdadeira no âmbito da Administração Pública. Neste caso, raríssimas obras doutrinárias enveredaram-se no terreno da preconizada “redução dos riscos inerentes ao trabalho do servidor ocupante de cargo público, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, na expressão da Constituição de 1988.

Jentsch(2011) retrata que o Regime Jurídico Único (RJU) distingue o servidor público do trabalhador da iniciativa privada:

Essa dicotomia provoca diferenças na esfera da saúde e segurança entre trabalhadores e servidores públicos, com relação ao processo de prevenção de acidentes e doenças do trabalho. O Estado não tem um sistema de controle que trate da legislação específica voltada ao regime próprio assim como, de dados das questões relacionadas aos problemas de saúde dos servidores públicos no serviço público (JENTSCH,2011,p.22-23).

Nesse diapasão, necessária se faz a adequação de políticas públicas direcionadas à qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos, configurando-se como uma ação positiva do Estado, intervindo ativamente na realidade social, cuja premissa é a realização e/ou efetivação desse primórdio constitucional. A respeito desse assunto, ensina Pivetta (2014, p. 99):

[...] A relevância das políticas públicas enquanto categoria do direito público é revigorada com a constitucionalização dos *direitos sociais*, especialmente a partir do momento em que são consagrados enquanto *direitos fundamentais*³.

³ Grifo nosso.

Alguns gestores públicos compreendem a necessidade da regulamentação desses direitos e, através do Poder Legislativo, intervêm em prol da elaboração de normas que efetivamente ditem como garantir o direito desses servidores ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Como exemplo, citamos o Projeto de Lei n. 4429/13, que está tramitando na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, a fim de instituir a política de saúde ocupacional do Servidor Público, no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

Também merece destaque a Lei n. 9.159, de 23 de julho de 2012, do município de Goiânia-GO, que dispõe sobre a política de segurança e saúde no trabalho dos servidores públicos da administração direta e autárquica. Enfatizamos que essa regulamentação previu as peculiaridades do serviço público, assim como em alguns pontos fez referência às normas regulamentadoras (NRs) do MTE. Como se observa na referida lei, no seu § 1º, Seção III – Da segurança em saúde do servidor:

§ 1º A periodicidade e o rol dos exames complementares necessários ao monitoramento dos riscos estritamente ocupacionais, de natureza obrigatória, obedecerão aos critérios e normas técnicas do *Ministério do Trabalho e Emprego*⁴.

Citamos ainda o Capítulo IV da citada lei: Dos adicionais de insalubridade e de periculosidade:

O Adicional de Insalubridade será calculado nos percentuais de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) do vencimento do cargo efetivo do servidor, de acordo com os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade, respectivamente, definidos em Laudo Técnico Pericial do ambiente/atividade de trabalho, observadas as condições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia, *as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego*⁵ e os dispositivos desta Lei.

Percebe-se que a regulamentação das NRs do MTE, através de leis próprias, proporciona ao Município e/ou ao Estado uma aplicação direta no que lhes convém, evitando discussões sobre a aplicação das mesmas aos servidores públicos. Tais normas

⁴ Grifo nosso.

⁵ Idem.

garantem uma política que vai perdurar independentemente da mudança de gestor, assim como da vontade política, e sem enfrentar debates doutrinários e/ou jurisprudenciais, como enfatizou Villela (s/d).

Dessa forma, é necessário que a administração pública ponha em prática o que a Constituição Federal estabelece, utilizando-se das políticas públicas como instrumento para concretizar esse direito fundamental, conforme se extrai do entendimento do art. 196 da CF/88: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (BRASIL, 1988, art. 196).

No setor público federal, houve avanços na elaboração de uma política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, como se observa com a criação do SIASS (Sistema Integrado de Atenção à saúde do Servidor Público Federal) pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), através do Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009, conforme denotaremos através de seu art. 2º *in verbis*:

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*⁶ (BRASIL, 2009, art. 2).

Percebe-se que, com o SIASS, no serviço público federal, houve a regulamentação técnica dos riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho através de Portarias Normativas. Esse fato decorreu tendo em vista a não aplicabilidade de forma direta das Normas Reguladoras do MTE, assim como em virtude das peculiaridades das atividades da administração pública. Nesse sentido, Fonseca & Fermam (2015, p. 18) retratam:

A normatização do SIASS, que se envolve nos temas no âmbito da segurança e saúde no trabalho, com foco na saúde do trabalhador, culminou com a expedição de diversos normativos estruturantes e disciplinadores para atuação no SIASS, a partir do Decreto nº 6.833/2009 (que instituiu o SIASS).

⁶ Grifo nosso.

Ressaltamos a Portaria Normativa SRH/MPOG n. 3/2010 que, em seus artigos 11 e 12, apresenta a competência do MPOG em estabelecer normas complementares no seu âmbito de atuação, com o objetivo de assegurar a proteção à saúde dos servidores, como também, na ausência de normas específicas em SST destinadas ao servidor público, *buscar referências nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas*, as quais oferecem margem à utilização das Normas Regulamentares do MTE no que lhes convier.

A escassa legislação em saúde e segurança do trabalho direcionada aos servidores públicos gera descaso com relação à temática, culminando em situações de insegurança e desconhecimento, as quais relegam condições e trabalhos inseguros ao permanente pagamento do adicional de insalubridade como forma de monetização da saúde.

No caso da Paraíba, sua Constituição assegura como direito dos servidores públicos a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Entretanto, como ainda não foram criadas essas normas específicas, fica-se à margem das normas do MTE, da boa vontade do gestor público e de toda uma hermenêutica jurídica para se comprovar e chegar à conclusão de que o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado está constitucionalmente amparado e que o gestor tem de articular estratégias a fim de proporcionar melhorias contínuas no ambiente de trabalho em prol da qualidade de vida dos servidores.

Em alguns casos, vêm à baila os Temos de Ajuste de Conduta (TAC) emitidos pelo Ministério Público do Trabalho da Paraíba (MPT-PB) para resguardar um direito coletivo, como aconteceu no Município de Lagoa Seca-PB, resultando na criação do SESST (Serviço de Saúde e Segurança do Trabalhador). A criação desse serviço revela a necessidade e a carência de legislação específica, mas não ofusca o brilhantismo e o pioneirismo do Município, cujo exemplo deve ser seguido, inclusive de forma proativa, através da elaboração de normas de saúde e segurança específicas para o servidor público.

Podemos citar também o TAC estabelecido entre o MPT-PB e a Prefeitura Municipal de Campina Grande (PMCG) que, em 2010, determinou a execução de ações em prol da saúde dos servidores municipais de nossa cidade. Dentre elas, a elaboração de programas de prevenção nos moldes do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos

Ambientais) e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), previstos respectivamente nas Normas Regulamentadoras 9 e 7 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Além disso, foi determinada a elaboração de lei municipal para a criação de um serviço equiparado ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), que contemplasse em sua composição profissionais habilitados e especializados, a exemplo de médicos do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho, enfermeiros do trabalho, técnicos em segurança e em enfermagem do trabalho, conforme se prevê na Norma Regulamentadora 4 do MTE. Esse exemplo demonstra a necessidade de uma norma específica que regulamente de forma efetiva as questões relacionadas à saúde do servidor.

O termo de ajuste de conduta é uma ferramenta eficaz. Como se pôde observar no caso em destaque da PMCG, gerou a imposição da elaboração de lei em SST própria para atender a todos os servidores municipais. Entretanto, quando a abrangência do TAC é pontual, percebe-se que o gestor público limita-se a cumprir apenas o que fora determinado pelo Ministério Público, sem estender as ações aos demais setores de sua repartição pública.

Villela (s/d) fundamenta a legitimidade de o Ministério Público do Trabalho intervir no meio ambiente de trabalho em prol da melhoria das condições de trabalho, independentemente do regime jurídico, através da Orientação n. 07 da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho:

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ATUAÇÃO NA DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta e indireta, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratarem de direitos sociais dos servidores, ainda que exclusivamente estatutários (BRASIL, 2013, p. 08).

Outras conquistas também se observam quando se trata do cuidado destinado às práticas seguras em prol da prevenção de acidentes de trabalho em municípios da Paraíba. Citamos como exemplo a cidade de Patos-PB que, através do Decreto n. 046/2011, estabeleceu ações de prevenção de acidentes do trabalho no âmbito do Município, condicionando a liberação de *construção de obras públicas* com

apresentação prévia do projeto de proteções coletivas e das instalações elétricas provisórias do canteiro de obras.

Ressalta-se a necessidade de os estados e municípios garantirem a implementação de ações concretas em prol da saúde dos servidores por intermédio de seus gestores, através da elaboração de leis exercendo a função administrativa que lhes compete. Nessa concepção se embasam os ensinamentos de Bortoleto (2010, p. 65):

Nesse sentido, cada um desses entes – União, Estados, Distrito Federal e Municípios – são pessoas jurídicas autônomas, não subordinadas uns aos outros, já que são autônomos. Dessa maneira, se autogovernam, se auto-organizam, exercem a função administrativa e, ainda, elaboram suas leis e demais atos legislativos. Essa última característica é bastante importante, pois, em razão dela, somente esses entes podem ser chamados de pessoas jurídicas políticas. Apenas eles possuem capacidade política no Estado brasileiro.

Nesses termos, cabe ao gestor público o dever de priorizar estratégias de ação para que o direito dos servidores públicos ao meio ambiente de trabalho equilibrado não fique apenas no papel, sendo posto em prática de forma direta ou através de regulamentações jurídicas pertinentes, tudo para dar vazão aos efeitos dessa prerrogativa constitucional.

4 GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

A UEPB teve seu marco histórico após o governo do Estado da Paraíba assumir o legado da URNE, fundada em 1966, passando pelo processo de estadualização em 1987. Desde então, a UEPB se desenvolve dirigindo suas ações políticas, administrativas e acadêmicas para se tornar, como já reconhecida, um centro qualificado de Ensino, Pesquisa e Extensão, através de ações que contribuem para a formação de cidadãos tecnicamente qualificados, críticos e socialmente comprometidos. Sua principal missão é formar cidadãos, mediante a produção e a socialização do conhecimento, contribuindo para o desenvolvimento educacional e sociocultural da Região Nordeste, particularmente do Estado da Paraíba, em sintonia com o Plano de Desenvolvimento Sustentável Estadual⁷.

A Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como Autarquia do Estado da Paraíba, também enfrenta a problemática da ausência de legislação específica que regulamente as questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho para seus servidores, refletindo uma incipiência de normas técnicas em SST que regulamentem o meio ambiente de trabalho e os respectivos riscos advindos das atividades desenvolvidas.

Há tempos, relegaram-se as questões da saúde do trabalhador ao pagamento de adicional de insalubridade e à iniciativas pontuais de Comissões relacionadas à temática, possuindo os mesmos problemas que atingem o setor público no tocante às questões de saúde e segurança no trabalho

Em 1990, constatou-se que as questões relacionadas à saúde e segurança do trabalho na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) tornaram-se realidade quando a RESOLUÇÃO/UEPB/CONAD/06/90 criou a Comissão Permanente de Serviços de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, subordinada diretamente à Reitoria, sendo composta por representantes da Reitoria, do corpo docente e dos técnico-administrativos. Essa Comissão funcionou durante certo período; entretanto, vivenciou alguns empecilhos que culminaram na sua desativação.

Em 2008, após algumas reuniões com profissionais de diversas áreas envolvidos com o tema, a Comissão Permanente de Serviços de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho foi resgatada e, em virtude da realidade vivenciada na época pela UEPB e pelo

⁷Disponível em: <<http://www.uepb.edu.br/a-uepb/historico>>. Acesso em: 15 mar.2015.

tempo decorrido desde a sua criação, precisou ser atualizada e redimensionada. Destarte, surgiu a Comissão Interdisciplinar de Atenção Integral à Saúde e Segurança do Trabalho da Universidade Estadual da Paraíba (CIAST), que, além de representar uma mudança conceitual, diferencia-se da antiga comissão por contar, em sua composição, com representação do corpo discente da Universidade e com uma equipe multidisciplinar, interdisciplinar e inter-setorial composta por médico, fisioterapeuta, assistente social, técnica de segurança do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, bioquímica, dentre outros, fornecendo assessoria e suporte para a realização dos trabalhos/serviços da CIAST.

Institucionalmente, no plano legal, a referida comissão conseguiu ser amparada pela RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/021/2008, aprovada pelo CONSUNI (Conselho Universitário da Instituição), que alterou a então Comissão Permanente de Serviços de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho para CIAST.

O art. 5º da RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/021/2008 elenca as atribuições da CIAST. Dentre elas, destacamos: sensibilização dos segmentos que compõem a Instituição para a prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais; promoção de campanhas de prevenção de acidentes e saúde no trabalho; organização de cursos, treinamentos e campanhas para promover a saúde e segurança do trabalho dos segmentos da Universidade; analisar causas, circunstâncias e consequências de acidentes e de doenças ocupacionais, acompanhando a execução das medidas corretivas; solicitar da administração superior, com base em laudo pericial, a implantação imediata de medidas preventivas e até mesmo a interdição de locais considerados inadequados ao trabalho dos segmentos da UEPB, entre outras atribuições.

Com o objetivo de definir sua Visão e Missão, a CIAST realizou, em 2009, seu Planejamento Estratégico, com o intuito de avaliar oportunidades e ameaças do ambiente externo, bem como os pontos fortes e fracos da Comissão, planejando, então, as atividades a serem desenvolvidas, bem como construindo um calendário de realização destas ações e os respectivos responsáveis.

Tendo como missão “promover a Saúde e Segurança do Trabalhador com o comprometimento de todos os segmentos da Instituição a fim de proporcionar melhoria da qualidade de vida no trabalho⁸”, a CIAST tem como Diretrizes ações voltadas para a promoção da saúde e segurança, melhorando a qualidade de vida nos ambientes de

⁸ Disponível em: <<http://www.uepb.edu.br/ciast/>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

trabalho da Instituição e objetivando alcançar não apenas os segmentos da UEPB, mas também a sociedade como um todo⁹.

Com o propósito de organizar as ações definidas no planejamento estratégico, a CIAST foca suas atividades em dois Grupos de Trabalho: Divulgação, diagnóstico de legislação específica em SST para o setor público e Organização de uma rede de atividades relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

Como fruto das ações do grupo de trabalho (GT) de divulgação, elencamos a confecção de folders a serem distribuídos nos eventos; atualização constante da CIAST no site da instituição, com o fim de manter o público atualizado acerca das ações que estão sendo realizadas pela Comissão; programação de visitas aos campi para apresentação padrão da Comissão para fins de divulgação, assim como a articulação para a criação das subcomissões conforme previsão na RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/021/2008 e, mais recentemente, em 2014, em parceria com o setor de saúde do trabalhador da PROGEP, a promoção do I Seminário de Saúde do Trabalhador da UEPB.

O grupo de trabalho (GT) de diagnóstico de legislação específica em SST para o setor público vem compilando legislações federais e estaduais. Dentre elas: a Constituição Federal de 1988, a Constituição do Estado da Paraíba, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Norma Operacional de Saúde do Servidor Federal (NOSS), a Lei n. 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde), a Lei n. 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos Federais), Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, o Regimento Jurídico dos Servidores Públicos do Estado da Paraíba, dentre outras; a fim de embasar a elaboração e o encaminhamento da Resolução para ser aprovada pelo Conselho Universitário (CONSUNI) da Instituição, com o intuito de que sejam regulamentadas todas as questões internas relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores. Esse GT também participou de forma efetiva na inclusão de normas de SST nos contratos de licitação firmados entre a UEPB e as empresas terceirizadas.

O grupo de trabalho (GT) de organização de uma rede de atividades relacionadas à SST tem por objetivo articular-se com os diversos setores/comissões que trabalham ou contribuem com os temas correlatos à saúde e segurança do trabalhador dentro da UEPB.

⁹Disponível em: <<http://www.uepb.edu.br/ciast/>>. Acesso em: 15 mar. 2015.

Em 2008, também foi reestruturado o setor de saúde do trabalhador, que passou a desenvolver várias ações no sentido de garantir um meio ambiente, relações e processos de trabalho seguros, mesmo com as limitações da incipiência de normas na área de saúde e segurança do trabalhador (SST) para o serviço público e também com carência no quantitativo de profissionais, tendo em vista que, inicialmente, o setor era composto apenas por uma técnica de segurança do trabalho, uma psicóloga e uma assistente social.

O setor de saúde do trabalhador goza de autonomia em relação à CIAST, visto que está atrelado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP. Entretanto, articula-se diretamente com a Comissão em face da interdisciplinaridade da temática, porquanto tem por objetivo desenvolver ações, programas e projetos intersetoriais voltados para a promoção da saúde e segurança dos servidores. É responsável pela identificação de variáveis de controle de doenças e acidentes de trabalho; desenvolvimento de ações educativas; gerência da documentação de saúde e segurança do trabalho; assessoria à CIAST; inspeções de segurança do trabalho, gestão dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e dos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC); investigação, análise de acidentes e recomendações sobre medidas de prevenção e controle dos riscos ambientais, bem como treinamentos em SST¹⁰.

A lacuna legislativa em SST no setor público estadual gerada pela ausência de uma regulamentação técnica com vistas à eliminação, controle e/ou minimização dos riscos ambientais dificulta o trabalho desempenhado pelo setor de saúde do trabalhador da PROGEP que, durante um longo período, funcionou com reduzido quadro de profissionais habilitados em SST. Essa regulamentação técnica e operacional pode ser observada no setor privado através das Normas Regulamentares (NRs) do MTE que norteiam e abrangem a implementação do Capítulo V do Título II da CLT, que trata da segurança e da medicina do trabalho.

Em 2008, o setor era composto por apenas uma técnica de segurança do trabalho, uma assistente social e uma psicóloga, sendo essas profissionais não exclusivas do setor, posto que também compusessem respectivamente o projeto “Cidadania é liberdade” e o setor de gestão de pessoas. Em 2011, foi contratado um engenheiro de segurança do trabalho para fins de elaboração do Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), com o intuito de subsidiar os pareceres

¹⁰ Disponível em: <<http://proreitorias.uepb.edu.br/progep/setores>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

nos processos de insalubridade. Em 2012, passaram a integrar o setor outra técnica de segurança do trabalho e outra assistente social, sendo esta última também pertencente ao setor de serviço social. Por fim, em novembro de 2014, após reunião de sensibilização entre o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, membros da equipe do setor de saúde do trabalhador e o reitor da UEPB, dispôs-se sobre a necessidade de redimensionar o setor. Foram contratados um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho e uma técnica de enfermagem do trabalho.

A nova equipe do setor saúde do trabalhado da UEPB tem um grande desafio: levantar a discussão da necessidade de regulamentar as normas de SST dentro da Instituição e, ao mesmo tempo, elencar prioridades de promoção da saúde e proteção da integridade dos trabalhadores, levando em consideração a atividade econômica desenvolvida pela Instituição. Nela, estão presentes os riscos decorrentes do processo de ensino superior através do uso de laboratórios, serviço de saúde, pesquisa e extensão, além das atividades administrativas e de manutenções prediais, contemplando, assim, os mais diversos fatores de riscos ocupacionais.

Outro entrave é o fato de a Instituição dispor de campi em outros municípios. Isto requer a interiorização das ações de SST, ou seja, a equipe formada ainda está pequena, tendo em vista estas distâncias territoriais, como também as dificuldades de começar do zero um trabalho de SST integrado, contando com riscos e quantitativos de servidores pré-existentes.

Para atender às demandas, a nova equipe do setor de saúde do trabalhador apresentou à Reitoria um plano inicial de trabalho com as seguintes propostas: elaboração do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), estruturação das ações médicas, realizações de eventos e ações educativas, atendimento de servidores e/ou familiares pelas assistentes sociais nos casos de agravo à saúde ou acidente relacionado ao trabalho, ações de vigilância em saúde, elaboração do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), dentre outras.

Ressaltam-se também outras ações em andamento do setor de saúde do trabalhador, como o “Projeto Mapa de Risco”, cujo objetivo é construir um mapeamento dos fatores de risco da UEPB. Segundo Mattos & Freitas (1994), o mapa de risco pode ser definido como a representação gráfica de um conjunto de fatores presentes nos locais de trabalho capazes de acarretar prejuízos à saúde dos

trabalhadores, tais como acidentes e doenças de trabalho. Atualmente, esse projeto está sendo implementado nos Departamentos de Química e de Odontologia.

Outrossim, há o procedimento interno de acidente de trabalho que está sendo construído pelo setor, considerando que, na Instituição, não há nenhum tipo de notificação quando dessas ocorrências. Quando há afastamentos decorrentes desses infortúnios, estes são considerados como licença para tratamento de saúde, haja vista que a Lei Complementar n. 58/2003 (Estatuto dos Servidores Públicos do Estado da Paraíba) nada fala a respeito das notificações e/ou afastamentos decorrentes de acidente de trabalho. Ao contrário do que se observa na Lei n. 8112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais), quando dispensa a seção VI do Capítulo II exclusivamente para tratar da licença por acidente em serviço.

Um problema enfrentado pelo setor é o fato de o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) da Instituição não contemplar no quadro de seus servidores as funções de médico do trabalho, engenheiro de segurança, enfermeiro do trabalho e técnico de enfermagem do trabalho, impossibilitando a realização de concurso público para a composição permanente da equipe do setor de saúde do trabalhador.

A falta da regulamentação das normas técnicas em segurança e saúde e a instabilidade da composição do setor de saúde do trabalhador deixam a UEPB vulnerável quanto à preservação da vida e saúde de seus servidores. Nesses dias, podemos citar como exemplo o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) celebrado entre o Ministério Público do Trabalho da Paraíba e a UEPB no final de 2013 em decorrência das desconformidades em SST observadas no departamento de Química.

Em pesquisa realizada nos arquivos legislativos e institucionais da UEPB acerca das Resoluções existentes sobre SST, foram encontradas, além da que cria a CIAST, a RESOLUÇÃO/UEPB/CONAD/13/93, que disciplina a concessão e o pagamento de gratificações de insalubridade ou por trabalhos em raios X e dá outras providências, e a RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/019/96, que cria a junta médica da UEPB, fixa suas atribuições e dá outras providências.

Na RESOLUÇÃO/UEPB/CONAD/13/93, que regulamenta a insalubridade, percebeu-se que, embora se enfatize a necessidade de Laudo Técnico Pericial para embasar os pareceres de concessão de insalubridade, não há parâmetros técnicos para nortear os limites de tolerância, concentração e/ou intensidade, assim como o tempo de exposição dos riscos ambientais, conforme estabelece a NR 15 do MTE. Outra contradição refere-se ao fato de a concessão da insalubridade ficar sob o crivo do

parecer da Comissão Permanente de Serviços de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, que não existe mais, já que foi substituída pela CIAST.

Ainda no que tange à concessão da insalubridade, a RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/019/96 estabelece essa competência como sendo da junta médica da UEPB. Entretanto, nas considerações finais, a referida resolução não revogou as disposições em contrário, havendo dois dispositivos legais delegando a mesma competência para órgãos diferentes.

Há também em funcionamento uma comissão de biossegurança no Departamento de Odontologia, embora sem registro legal formal. Em contrapartida, no final de 2014, foi encaminhada ao CONSUNI uma proposta de resolução para a criação de uma comissão de biossegurança institucional, com caráter consultivo e de assessoramento, propondo sugerir medidas que permitam implementar condutas preventivas voltadas para o controle e a minimização de riscos presentes nas atividades diárias das clínicas, laboratórios, academia-escola de educação física e o Cento de Material Esterilizado (CME).

Em outubro de 2014, como fruto de uma parceria firmada entre o setor de saúde do trabalhador e a CIAST, foi realizado o *I Seminário de Saúde do Servidor da UEPB*, com o objetivo de discutir as perspectivas e desafios da saúde do trabalhador no serviço público. Na oportunidade, surgiu como deliberação dos participantes a criação do *Fórum dos Servidores da área de saúde e segurança do trabalho no setor público* (municipal, estadual e federal).

O Fórum foi criado em dezembro de 2014, tendo como participantes representantes da UEPB, da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) da Prefeitura Municipal de Campina Grande, SESMT do município de Pedra Lavrada, SESMT do município de Picuí e profissionais de SST autônomos.

Foram realizadas duas reuniões ordinárias, sendo encaminhada a seguinte ação: elaboração de planilha pelas respectivas Instituições elencando suas perspectivas e desafios na área de saúde e segurança do trabalho.

Conforme extraído da ata da primeira reunião ordinária do Fórum, os membros apresentaram suas planilhas, sendo listados os seguintes *desafios*: Escassa legislação em SST (Saúde e Segurança do Trabalho); ausência de políticas institucionais em SST; dimensionamento incorreto dos profissionais do SESMT (Serviço Especializado em Saúde e Segurança do Trabalho); falta de recurso específico voltado para SST nos

órgãos públicos; falta de capacitação; entraves burocráticos; contratos temporários de profissionais em SST. *Perspectivas*: Unir forças das diversas instâncias para que se possa alcançar uma legislação específica; conhecer as dificuldades dos demais Órgãos Públicos para encontrar soluções em comum; provocar discussões em SST e levá-las para os eventos da área, construindo melhorias individuais e coletivas.

O Fórum está caminhando e atualmente elenca as estratégias de enfrentamento necessárias para incidir sobre os desafios apontados, a fim criar soluções para que a saúde e a segurança dos servidores públicos sejam inclusas nas prioridades de seus gestores.

Houve um grande avanço em prol da efetivação de medidas que intervenham de forma eficaz na prevenção de acidentes e doença do trabalho na UEPB. Percebe-se uma evolução vertical gradativa a favor da saúde de seus servidores desde a criação da CIAST e do redimensionamento do setor de saúde do trabalhador. Não obstante, faz-se necessária uma Resolução que promova a integração das medidas existentes através da criação de uma política de saúde e segurança para o servidor e que a mesma seja regulamentada com diretrizes de implementação que contemplem de forma operacional todas as questões técnicas necessárias para que o meio ambiente de trabalho equilibrado passe a ser uma rotina intrínseca às atividades e/ou serviços da UEPB. Nesse sentido, Andrade, citado por Fonseca & Fermam (2015, p. 16), pontua que

[...] para o setor privado foram criados regulamentos para monitorar e fiscalizar as ações relativas à segurança e saúde no trabalho (SST), enquanto que não houve, no âmbito do setor público, uma regulamentação própria, o que dificulta e não assegura o desenvolvimento destas ações em órgãos e entidades públicas.

Esse entendimento baseia-se na perspectiva de as ações em SST não ficarem na iminência de uma vontade política ou mesmo da sensibilização do gestor, mas que seja algo estruturado numa normatização exequível, fundada em preceitos de valorização da qualidade de vida no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se a necessidade de uma maior atenção para a saúde e segurança dos servidores públicos civis, pois estes trabalhadores também estão inseridos em ambientes de trabalho que dispõem de riscos inerentes às suas atividades laborais, sejam elas técnicas ou administrativas. Entretanto, o que se observa é que, mesmo tendo esses trabalhadores direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, constitucionalmente assegurado, vários Entes Federativos ainda não dispõem de ações efetivas em prol da prevenção das doenças e acidentes de trabalho de seus servidores.

Essa problemática chega ao seu ápice quando se observa que, na normatização específica de saúde e segurança do trabalho, ainda há carência de legislação específica para os servidores estatutários, pois a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXII, assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, situação bem definida quando se trata dos trabalhadores celetistas, tendo em vista a edição das Normas Regulamentadoras (NRs).

Essa garantia constitucional foi estendida aos servidores públicos civis através do art. 39 da Carta Magna. Todavia, há incipiência normativa na regulamentação das questões relativas à saúde e segurança do trabalho no setor público, gerando descaso da maioria dos gestores públicos municipais e estaduais.

Percebeu-se, através deste estudo, que, no caso específico dos servidores públicos federais, o Ministério do Planejamento vem implantando o Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Nas esferas estaduais e municipais, foram elencados os exemplos da política de saúde dos servidores no município de Goiânia e o Projeto de Lei no Estado de Minas Gerais, embora a maioria dos entes federativos não disponha de leis específicas sobre SST para seus servidores.

Frente a toda essa problemática, mais especificamente no âmbito estadual, que é o foco do nosso estudo, necessária se faz a elaboração de uma política de saúde voltada para o servidor público estadual com normas específicas em SST. Com relação à UEPB, que é uma Autarquia do governo do Estado da Paraíba, sugere-se que essa política seja regulamentada por intermédio do CONSUNI (Conselho Universitário), que é o órgão de deliberação coletiva superior em matéria de política geral da Instituição.

Observou-se que a UEPB tem impulsionado um novo dimensionamento no trato das questões de saúde e segurança, gerenciando-as com vistas à qualidade de vida no trabalho. O intuito é que se continue num esforço coletivo em busca de melhorias nessas

questões.

Entretanto, alguns empecilhos para a consecução de uma gestão em SST eficaz na UEPB foram observados: Resoluções desatualizadas e sem conexão, dispersando as competências, descentralizando as ações e fragilizando o processo de prevenção; formação de equipe técnica em SST em caráter provisório, haja vista que esses cargos não estão regulamentados pelo PCCR, e falta de regulamentação técnica das Resoluções em SST, dificultando a implementação das ações pelo setor de saúde do trabalhador.

Assim sendo, urgente se faz a criação, pela UEPB, de uma política de SST para seus servidores por intermédio do CONSUNI, através de Resolução interna promovendo a recepção de normas regulamentadoras do MTE no que couber. Esta política deve respeitar as peculiaridades do setor público, assim como prever a possibilidade de tomar como base legal outras referências nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas, conforme oficializou o SIASS.

Nesta política, estariam regulamentadas todas as questões de SST, inclusive sobre a equipe mínima de profissionais necessária para a implementação das diretrizes operacionais. Esse norte foi estabelecido no serviço público federal com a NOSS (Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal) que definiu diretrizes gerais para a prática de ações de vigilância aos ambientes e processo de trabalho e promoção à saúde do Servidor Público Federal.

Percebe-se que mais eficaz seria que os entes federativos elaborassem normas próprias e específicas sobre a saúde e segurança do trabalho, instituindo Políticas e Programas de Saúde do Servidor Público, com o objetivo de estabelecer as diretrizes e normas para o sistema de gestão da segurança no trabalho e da promoção da saúde dos servidores públicos. Seu objetivo seria a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, bem como a constatação da existência de casos de doenças profissionais e do trabalho ou danos irreversíveis à saúde.

Dessa forma, as ações deixariam de ser pontuais e alcançariam toda a categoria, tutelando a saúde dos servidores e garantindo um meio ambiente de trabalho equilibrado, que proporcione qualidade de vida e efetivação dessa proteção em respeito a um direito fundamental: o usufruto de uma vida digna no trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, Carlos Alberto. **A prevenção de acidentes do trabalho na administração pública brasileira: A omissão legislativa infraconstitucional e a insuficiência da doutrina nacional sobre o assunto.** Disponível em: <<http://protocolojuridico.com.br/artigos-a-articulas/carlos-alberto-abrantes/2852-aprevencao-de-acidente-do-trabalho-na-administracao-publica-brasileira-a-omissao-legislativa-infraconstitucional-e-a-insuficiencia-da-doutrina-nacional-sobre-o-assunto?showall=1&limitstart>>. Acesso em: 29 abr.2015.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 1994.

BORTOLETO, Leandro. **Direito administrativo brasileiro.** 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. Disponível em: <http://www.editorajuspodivm.com.br/i/f/5_soltas.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2015.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 3.724/19**, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes de trabalho. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1919/3724.htm>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

_____. **Decreto n. 6.833**, de 20 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm>. Acesso em: 28 jun. 2015.

_____. **FEITO PGT/CCR/PP/N. 4503/2013.** Relatório. Brasília: Ministério Público do Trabalho, Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, 2013. Disponível em: <http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR_4503_2013_206.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2015.

DERANI, Cristinane. Meio Ambiente Ecologicamente Equilibrado: Direito Fundamental e Princípio da Atividade Econômica. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (Org.). **Temas de direito ambiental e urbanístico.** São Paulo: Max Limonard, 1998.

FACCHINI, L.A. Por que a doença? A inferência causal e os marcos teóricos de análise. In: BUSCHINELLI, José Tarcísio; ROCHA, Lys Esther (Orgs.). **Isto é trabalho de gente?** Vida, doença e trabalho no Brasil. Petrópolis/RJ: Vozes, 1994. p. 33-55.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável.** São Paulo: Saraiva, 2004.

FONSECA, Ivan Fagundes; FERMAM, Ricardo Kropf Santos. Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho: Uma proposta de avaliação da conformidade para a administração pública federal brasileira. **Sistema & Gestão:** Revista Eletrônica, 10 (2015), p. 16-28. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V10N1A2/SGV10N1A2>>. Acesso em: 25.abr. 2015.

GOMEZ, C. M.; COSTA, S. M. F. T. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Caderno de Saúde Pública**, v.13 (supl. 2), p. 21-32, Rio de Janeiro, 1997.

JENTSCH, Valter Oscar. **Monitoramento em segurança no trabalho**: Uma estratégia de gestão da segurança do trabalho na Universidade Federal do Paraná. 2011. 124f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade do Vale do Itajaí, Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação, Extensão e Cultura, Itajaí/SC.

MATTOS, U. O.; FREITAS, N. B. B. Mapa de risco no Brasil: as limitações da aplicabilidade de um modelo operário. **Cad. Saúde Pública**, v. 10, n. 2, Rio de Janeiro, abr./jun. 1994.

MENDES, R.; DIAS, E.C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista Saúde Pública**, 25 (5), p. 341-349, 1991.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Editora Ltda, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v.45, n. 75, p.107-130, 2007. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/lexitalopinto/estrutura-normativa-da-segurana-e-sade-do-trabalhador-sebastiao-oliveira>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

PIVETTA, Saulo Lindorfer. **Direito fundamental à saúde**: Regime jurídico, políticas públicas e controle judicial. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2014.

RIGOTTO, R.M. O homem e o trabalho. In: BUSCHINELLI, José Tarcísio; ROCHA, Lys Esther (Orgs.). **Isto é trabalho de gente?** Vida, doença e trabalho no Brasil. Petrópolis/RJ: Vozes, 1994. p 25 -31.

ROCHA, L.E.; NUNES, E.D. Os primórdios da industrialização e a reação dos trabalhadores: pré-30. In: BUSCHINELLI, José Tarcísio; ROCHA, Lys Esther (Orgs.). **Isto é trabalho de gente?** Vida, doença e trabalho no Brasil. Petrópolis/RJ: Vozes, 1994. p. 83-96.

SANTOS, Felipe do Prado. **A saúde do trabalhador, o princípio da dignidade da pessoa humana e seus reflexos na previdência social**. 2011. 99f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Faculdade de Direito, Presidente Prudente/MG.

SANTOS, Antônio Silveira R. dos. Meio ambiente do trabalho: considerações. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 45, 1 set. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1202>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2004.

SIVIERI, L. H. Saúde no trabalho e mapeamento dos riscos. In:**Saúde, meio ambiente e condições de trabalho**: conteúdos básicos para uma ação sindical. São Paulo: Fundacentro/CUT, 1996.

VILLELA, Fábio Goulart. **A proteção do meio ambiente do trabalho no serviço público**. Disponível em:<http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/a_protecao_do_meio_ambiente_do_trabalho_no_servico_publico_fabio_goulart.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2015.