

# CEREST

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador



- > O que é o CEREST
- > O que faz
- > Quais os benefícios
- > Porque é importante pra você

# ÍNDICE

- 3** O que é Saúde do Trabalhador?
- 4** O que é e como surgiu o CEREST?
- 5** O que faz? Onde atua?
- 6** Proteção e Vigilância à Saúde dos Trabalhadores
- 7** SINAN -
- 8** Combate ao Trabalho Infantil/Trabalhador Adolescente
- 9** Nexos de Causalidade
- 10** Acolhimento em Saúde do Trabalhador
- 11** Acidente ou Doença Relacionada ao Trabalho
- 12** O que fazer quando ocorre um Acidente de Trabalho?
- 13** CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
- 14** Os 11 agravos de Notificação Compulsória
- 17** Riscos a Empresas Terceirizadas e Serviços Temporários
- 18** NR - Normas Regulamentadoras
- 20** Classificação dos Riscos Ocupacionais
- 21** Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- 22** Riscos à Saúde no Ambiente de Trabalho
- 23** Saúde Mental e Trabalho
- 24** Assédio Moral / Assédio Sexual no Trabalho
- 26** Endereços Importantes
- 27** Pesquisas e Referências

# O que é Saúde do Trabalhador?



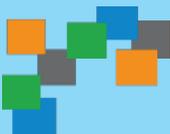
A partir da promulgação da Constituição Federal, em 1988, foi definida a competência do SUS – Sistema Único de Saúde – para desenvolver e executar ações de vigilância e assistência no que se refere à Saúde do Trabalhador.

A **Vigilância em Saúde do Trabalhador** atua de forma contínua e sistemática ao longo do tempo, no sentido de detectar, conhecer, pesquisar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à Saúde, relacionados aos

processos e ambientes de trabalho, em seus aspectos tecnológico, social, organizacional e epidemiológico, com a finalidade de planejar, executar e avaliar intervenções sobre esses aspectos de forma a eliminá-los ou controlá-los.

O conjunto de ações de vigilância e assistência do **CEREST** visa a promoção, proteção, recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos dos processos de trabalho.





# O que é e como surgiu o CEREST

O **CEREST** é a denominação para o **C**entro de **R**eferência em **S**aúde do **T**rabalhador, vinculado à Divisão de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente e ao Departamento de Proteção à Saúde e Vigilâncias da Secretaria de Saúde de São Bernardo do Campo que integram os serviços do Sistema Único de Saúde - SUS.

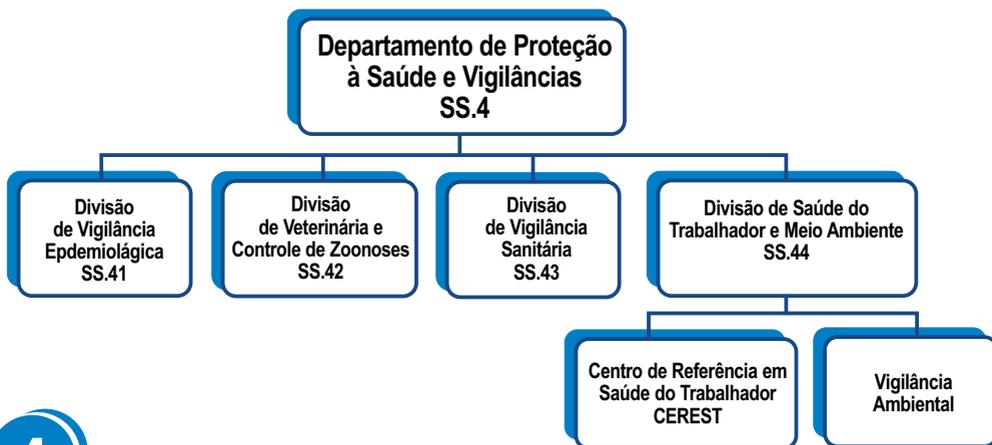
Em 1988, com a municipalização da Vigilância Sanitária, o município passou a dispor de legislação própria na área com atribuição plena para realizar a vigilância nos ambientes de trabalho (Lei Municipal nº 4682/98).

O **CEREST de São Bernardo do Campo** integra a Rede Nacional de Atenção Integral em Saúde do Trabalhador (RENAST).

As ações de vigilância em saúde do trabalhador seguem as diretrizes do SUS de forma articulada entre o Ministério da Saúde, as Secretarias de Saúde dos Estados, Distrito Federal e Municípios, que tem como estratégia a garantia da atenção integral à saúde dos trabalhadores.

O **CEREST** atua em parceria e colaboração com várias instituições públicas ou da sociedade civil.

## DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO À SAÚDE E VIGILÂNCIAS ORGANOGRAMA





# CEREST

## O que faz? Onde atua?

- **Campanhas Educativas** – campanhas de conscientização quanto à saúde do trabalhador e cuidados nos ambientes de trabalho.
- **Assistencial** – acolhimento e atendimento direto aos trabalhadores com equipe de saúde multiprofissional.
- **Epidemiologia** – por notificações de agravos relacionados à saúde do trabalhador através de RAAT's, fichas de notificação (SINAN) e Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.
- **Fiscalizatória** – inspeções nas empresas com intuito de investigar as condições de trabalho no ambiente de trabalho.

CUIDADO EM  
SAÚDE DO  
TRABALHADOR

ASSISTÊNCIA

FISCALIZAÇÃO  
EM AMBIENTES  
DE TRABALHO

VIGILÂNCIA

PREVENÇÃO EM  
SAÚDE DO  
TRABALHADOR

EDUCAÇÃO  
PERMANENTE





# Proteção e Vigilância à Saúde dos Trabalhadores

Desde 1998, o CEREST realiza vigilância em processo de trabalho que exponha as pessoas à risco, tanto do setor formal ou informal.

Através do Decreto Municipal nº 18.645, de 20.09.2013, foi instituída a obrigatoriedade de notificar todos os acidentes e doenças do trabalho atendidos nas unidades de saúde públicas ou privadas do Município de São Bernardo do Campo, por meio do Relatório de Atendimento ao Acidentado – RAAT.

## Relatório de Atendimento ao Acidentado - RAAT:

|   |  |            |                                 |  |   |  |
|---|--|------------|---------------------------------|--|---|--|
| TRABALHADOR   | 1. ENDEREÇO  |            | 2. SEXO                         |  | 3. CARTÃO SUS/UNIAS                             |  |
|   | 4. NOME  |            |                                 |  | 5. NÚMERO                                       |  |
|   | 6. NOME DA MÃE   |            |                                 |  | 7. DATA DE NASCIMENTO                           |  |
|   | 8. DATA DE NASCIMENTO  |            | 9. SEXO                         |  | 10. CARTÃO DE IDENTIDADE                        |  |
|   | 11. ENDEREÇO (PARCELA, ALUGADO, ETC)   |            | 12. NÚMERO                      |  | 13. CATEGORIA                                   |  |
|   | 14. MUNICÍPIO  |            | 15. UF                          |  | 16. MUNICÍPIO                                   |  |
|   | 17. ENDEREÇO / LOGADOURO   |            | 18. Nº                          |  | 19. LOCAL DE TRABALHO / NOME DO ESTABELECIMENTO |  |
|   | 20. ENDEREÇO DO TRABALHADOR  |            |                                 |  |   |  |
|   | 21. MUNICÍPIO  |            | 22. UF                          |  | 23. TEMPO DE TRABALHO NA OCUPAÇÃO               |  |
|   | 24. NOME DO TRABALHADOR  |            |                                 |  |   |  |
| <input type="checkbox"/> CLT (CELESTISTA) <input type="checkbox"/> [AUTÔNOMO] <input type="checkbox"/> EMPREGADO SEM REGISTRO <input type="checkbox"/> APOSENTADO<br><input type="checkbox"/> DESEMPREGADO <input type="checkbox"/> ESTAGIÁRIO <input type="checkbox"/> ESTATUTÁRIO <input type="checkbox"/> OUTROS ..... |  |            |                                 |  |   |  |
| ACIDENTE  | 25. MOTIVO DO ATENDIMENTO  |            |                                 |  |   |  |
|   | DOENÇA OCUPACIONAL [ ]   |            | ACIDENTE DE TRABALHO            |  | TÍPICO [ ]                                      |  |
|   | 26. DATA DO ACIDENTE   |            | 27. HORARIO                     |  | 28. MANEIRA DO ACIDENTE                         |  |
|   | 29. LOCAL DO ACIDENTE  |            | 30. SIM [ ] NÃO [ ]             |  |   |  |
|   | 31. INSTALAÇÃO PRÓPRIA [ ]   |            | 32. INSTALAÇÃO DE TERCEIROS [ ] |  | 33. RUA [ ]                                     |  |
| 34. ENDEREÇO E NÚMERO DA CASA / NOME DO ESTABELECIMENTO   |  |            |                                 |  |   |  |
| ATENDIMENTO   | 35. ENDEREÇO DO PREVENIO   |            |                                 |  |   |  |
|   | 36. NOME DO PREVENIO   |            | 37. Nº DO Nº                    |  |   |  |
|   | 38. NOME DO ACIDENTADO   |            | 39. ENDEREÇO                    |  |   |  |
|   | 40. NOME DO ATENDIMENTO  |            |                                 |  |   |  |
|   | <input type="checkbox"/> 1. ACOMPANHAMENTO POR ESPECIALIDADE _____<br><input type="checkbox"/> 2. ENCAMINHAMENTO AO CEREST<br><input type="checkbox"/> 3. ÓBITO<br><input type="checkbox"/> 4. INTERNAÇÃO HOSPITALAR |            |                                 |  |   |  |
| 41. LOCAL DATA ATENDIMENTO  |  |            |                                 | 42. RESPONSÁVEL PELA PREVENÇÃO - NOME/FUNÇÃO |   |  |
| DATA ENTRADA  |  | DATA SAÍDA |                                 |  |   |  |

# SINAN

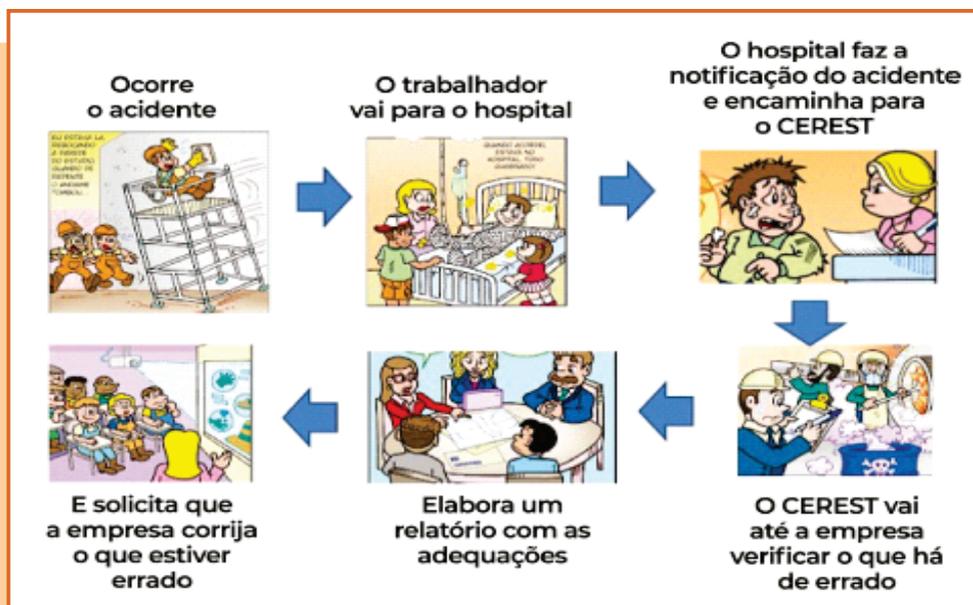
## Sistema de Informação e Agravos de Notificação

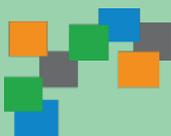


Em conjunto, há as fichas do **Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN**, documento exigido pelo Ministério da Saúde através da **Portaria GM nº. 777/2004**, que regulamenta a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador - acidentes e doenças relacionadas ao trabalho – em rede de serviços sentinela específica no SUS, que são caracterizados em 11 (onze) tipos de agravos. Através destes, tomamos conhecimento dos acidentes e doenças

relacionadas ao trabalho ocorridos em nosso município.

O **CEREST** desenvolve ações sistêmicas em casos de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho com óbitos e graves, bem como denúncias formais (ouvidoria da saúde, MPT, sindicato entre outros), gerando ações e inspeções sanitárias, com a finalidade de promover a intervenção nos ambientes e processos de trabalho para transformá-los e prevenir novas ocorrências.





# Identificação e Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente

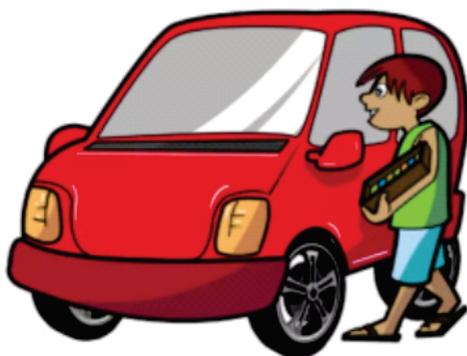
As formas mais nocivas ou cruéis de **TRABALHO INFANTIL** não são apenas **PROIBIDAS**, mas também constituem **CRIME**, com pena de prisão ou multa. Toda forma de **TRABALHO** exercido por **CRIANÇA** e **ADOLESCENTE** abaixo da idade mínima legal permitida pela legislação do Brasil é considerada **TRABALHO INFANTIL**.

A **CF/88** determina que a idade mínima para o **TRABALHO** é de 16 anos. Antes disso, a partir dos 14 anos, o adolescente pode ser apenas aprendiz. Manter menores de 14 anos em situação de trabalho contraria o **art. 7º, XXXIII, da CF/88** e **artigos 110 e 122, VII e XXXIII da Lei Estadual 10.083/98**.



Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de 18 e maior de 16 anos e ao maior de 14 e menor de 16 anos, na condição de aprendiz conforme consta do **art. 3º da Lei 6.481/2008**.

Dos 16 aos 18 anos, o adolescente não pode trabalhar a noite, em atividade insalubres, perigosas ou nas atividades descritas na lista das piores formas de trabalho infantil (LISTA TIP).



# O que é Nexo de Causalidade?



O nexo de causalidade é o vínculo dos fatos relacionados ao acidente de trabalho e/ou doença relacionada ao trabalho, que liga o efeito à causa, ou seja, é a comprovação de que o acidente de trabalho ou doença ocupacional foi a causa da incapacidade para o trabalho ou morte.

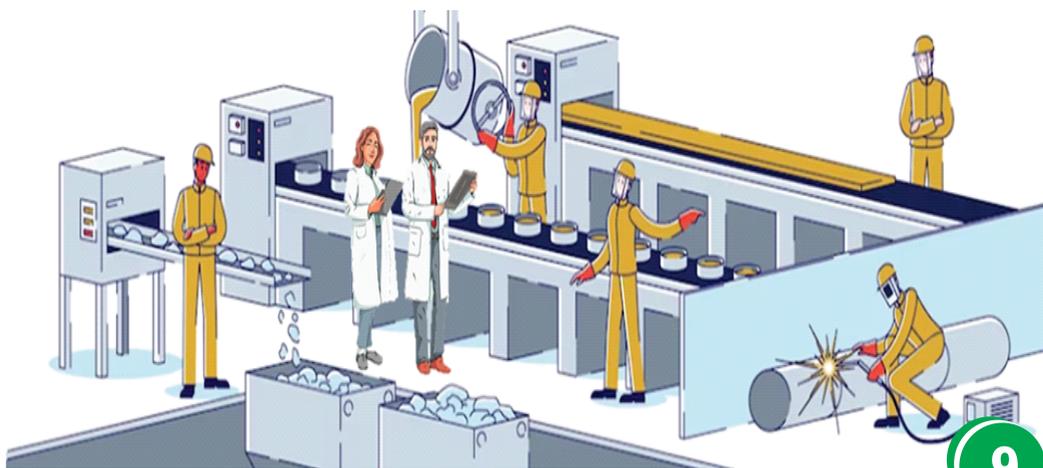
## Estabelecimento do Nexo Causal

Considerando a Resolução CFM nº 2.323/2022, que dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador, veja o que diz o artigo 2º sobre os critérios para realização do nexo causal.

"Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico presencial (físico e mental), de relatórios e de exames complementares, é dever do Médico do Trabalho considerar:

- I - A história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - O estudo do local de trabalho;
- III - O estudo da organização do trabalho;

- IV - Os dados epidemiológicos;
- V - A literatura científica;
- VI - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;
- VII - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde."





# Dispositivo de Escuta Qualificada Acolhimento em Saúde do Trabalhador

Para compreender o cotidiano de trabalho e suas possíveis interferências na saúde da população trabalhadora é necessária uma abordagem que busque os detalhes da história ocupacional. Para tanto, se faz uma escuta que considere os possíveis fatores adoecedores presentes nas atividades laborais.

A atenção e o cuidado aos trabalhadores ofertados pelo CEREST partem do acolhimento, sendo que os profissionais recebem trabalhadores com o objetivo de ajudá-los com a identificação de doenças relacionadas ao trabalho (nexo causal), destinação para acompanhamento pela rede

de saúde para tratamento, reabilitação, e, o espaço para dirimir suas dúvidas e expressar suas angústias.

Essas escutas revelam que muitas vezes o trabalhador é levado a achar que ele é o culpado pela própria doença ou acidente, mas a análise minuciosa mostra as falhas da segurança e proteção à saúde dos ambientes de trabalho. Para tanto, são utilizadas diversas metodologias para estabelecimento da relação causal entre o trabalho e a doença, como o histórico das atividades profissionais, vistoria no ambiente de trabalho, estudos estatístico e científico.

## Quem é acolhido pelo CEREST?

- Trabalhador portador de doenças profissionais encaminhados pelo SUS, médicos de convênio ou sindicatos;
- Trabalhador que resida ou trabalhe no município de São Bernardo do Campo.

### Quais documentos levar:

- RG / CPF
- Comprovante de residência (água/luz/telefone)
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social (todas que possuir)
- Número PIS/PASEP
- Holerite /demonstrativos de pagamento/contracheque
- Exames, laudos ou relatórios médicos
- Atestados médicos relacionados com a doença ou acidente de trabalho

# O que é Acidente ou Doença Relacionada ao Trabalho



As doenças ocupacionais são aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo Segurado. As doenças ocupacionais são consideradas como acidente de trabalho e se dividem em doenças profissionais e do trabalho:

**a) Doenças Profissionais:** são aquelas decorrentes de situações comuns aos integrantes de determinada categoria profissional de trabalhadores. Estão relacionadas no anexo II do Decreto 3.048/99 ou reconhecida pela Previdência Social;

**b) Doenças do Trabalho:** são aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado. Está relacionada diretamente às condições do ambiente, ou seja, a atividade profissional desenvolvida não é a causadora de nenhuma doença ou perturbação funcional, mas as condições do ambiente que cerca o trabalhador.

**Acidente de Trabalho:** conforme artigo 19, da Lei n. 8.213/1991, é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

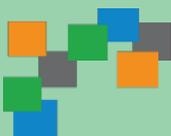


**Considera-se também como acidente de trabalho:**

**Acidente típico** é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa;

**Acidente de trabalho de trajeto** é aquele ocorrido no percurso entre a casa do trabalhador até o local do trabalho e vice-versa. Este conceito é trazido tanto pela jurisprudência trabalhista.





# O que fazer quando ocorre um Acidente ou Doença do Trabalho

## SEGUIR COM A ORIENTAÇÃO DO FLUXO DE ACIDENTE ESTABELECIDO PELA EMPRESA. NA AUSÊNCIA:

- Comunicar a chefia imediata, membros da CIPA e/ou designado, departamento de gestão de pessoal (RH) e serviço de segurança e medicina do trabalho;
- Procurar o serviço de saúde e após atendimento, solicitar a RAAT. Em casos de doenças relacionadas ao trabalho, relatório médico;
- Entregar cópia da RAAT e/ou dados do atendimento médico para o RH realizar a abertura da CAT;
- Empresa: elaborar a investigação do acidente juntamente com a equipe de segurança do Trabalho e/ou RH, membros da CIPA e/ou designado, com medidas corretivas e preventivas;
- Apresentar a investigação para os funcionários, e orientar com medidas de conscientização/prevenção.





# O que é CAT?

## Comunicação de Acidente de Trabalho

**CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho** é um documento previdenciário que serve para comunicar ao INSS a ocorrência do acidente de trabalho e/ou da doença relacionada ao trabalho, possibilitando ao trabalhador a obtenção de benefícios previdenciários.

A empresa é obrigada a informar ao INSS - Instituto Nacional do Seguro Social **todos os acidentes de trabalho e/ou doenças relacionadas ao trabalho**, ocorridos

com seus empregados, mesmo que não ocorra **AFASTAMENTO** das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de **MORTE**, a comunicação deverá ser imediata.

A empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal está sujeita à aplicação de multa, conforme disposto nos artigos 286 e 336 do Decreto nº 3.048/1999.

### IMPORTANTE:

**CASO A EMPRESA NÃO EMITA A CAT, O PRÓPRIO TRABALHADOR, O DEPENDENTE, A ENTIDADE SINDICAL, O MÉDICO OU A AUTORIDADE PÚBLICA PODE EMITIR.**





# Conheça os 11 Agravos de Notificação Compulsória

Notificação Compulsória é a comunicação obrigatória à autoridade de saúde, realizada pelos médicos, profissionais de saúde ou responsáveis pelos estabelecimentos de saúde, públicos ou privados, sobre a ocorrência de suspeita ou confirmação de doença, agravo ou evento de saúde pública, descritos no anexo, podendo ser imediata ou semanal. **Conheça, a seguir, os 11 (onze) agravos referentes à Notificação Compulsória em Saúde do trabalhador:**



## 1 Acidente de Trabalho Fatal \*(Y96)

Acidente de trabalho grave que resulta em morte, seja no ato, seja em um momento subsequente – tanto durante o exercício da atividade laboral como no percurso de casa para o trabalho e vice-versa (acidente de trajeto).

## 2 Acidente de Trabalho com Mutilações \*(Y96)

Consiste em acidentes que resultam em amputações, fraturas, queimaduras de 2º grau e eletrocussões.



## 3 Acidente de Trabalho com exposição a material biológico \*(Z20.9)

Acidentes envolvendo sangue e outros fluidos orgânicos ocorridos com os profissionais da área da saúde durante o desenvolvimento do seu trabalho, onde e quando os mesmos estão expostos a materiais biológicos potencialmente contaminados.



## 4 Acidente de Trabalho em crianças e adolescentes \*(Y96)

Com vistas a proteção de nossa juventude, todos os acidentes com menores de 18 devem ser notificados.



## 5 Dermatoses Ocupacionais \*(L98.9)

Compreendem as alterações da pele, mucosas e anexas que são, direta ou indiretamente causadas, mantidas ou agravadas pelo trabalho.



## 6 Intoxicação Exógena \*(T65.9)

Todo aquele indivíduo que, tendo sido exposto a substâncias químicas (agrotóxicos, produtos de uso doméstico, medicamentos, cosméticos e higiene pessoal, produtos químicos de uso industrial, drogas, plantas, alimentos e bebidas), apresente sinais e sintomas clínicos de intoxicação e/ou alterações laboratoriais provavelmente ou possivelmente compatíveis.

## 7 Ler-Dort \*(Z57.9)

Um conjunto de síndromes clínicas que afetam o sistema músculo esquelético em geral, caracterizado pela ocorrência de vários sintomas, concomitantes ou não, que para além dos sintomas iniciais de dor resultam em formigamentos, limitações de movimento e perda de potência laboral. Ocorrem em decorrência das relações e da organização do trabalho, envolvendo, sumariamente, posturas inadequadas, movimentos repetitivos e uso excessivo de força.



## 8 Pneumoconioses \*(J64)

Doenças pulmonares causadas pelo acúmulo de poeira nos pulmões e reação tissular à presença dessas poeiras, presentes no ambiente de trabalho.



## 9 PAIR (Perda Auditiva Induzida por Ruído) \*(H83.3)

É a diminuição gradual da audição induzida por índice de ruídos elevado no ambiente de trabalho. A PAIR também pode ser causada por vibração e exposição à produtos químicos conhecidos como ototóxicos.

## 10 Transtornos Mentais relacionados ao Trabalho \*(F99)

Transtornos mentais e do comportamento resultantes ou agravados pelo trabalho, seja em virtude dos próprios processos de trabalho ou, principalmente, em decorrência de fatores relativos à organização do trabalho e às relações pessoais estabelecidas e vivenciadas no ambiente profissional, como a política de gerenciamento de pessoas e a estrutura hierárquica organizacional.



## 11 Câncer relacionado ao Trabalho \*(C80)

Casos de câncer cujo desenvolvimento está relacionado à exposição a agentes carcinogênicos presentes no ambiente de trabalho. Esta classe de adoecimento usualmente é pouco notificada porque na maioria das vezes o quadro se manifesta anos após a exposição, por vezes inclusive quando a pessoa já está aposentada – o que requer, portanto, uma boa anamnese profissional.



# Levantamento de Riscos para Empresas Terceirizadas e Serviços Temporários



A empresa contratante é corresponsável pelos serviços terceirizados e temporários. Por mais que os funcionários terceirizados estejam legalmente vinculados à empresa prestadora, é dever da contratante oferecer aos trabalhadores condições adequadas para que exerçam suas funções sem riscos à sua integridade física e psicológica.

**Art. 5º-A, §3º da Lei nº 6.019/74, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 (Terceirização)**

**§3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.**

**Art. 9º Contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário**

**§1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.**

## RELAÇÃO CONTRATANTE X CONTRATADA





# Conheça as NRs: Normas Regulamentadoras



As NRs foram aprovadas pela Portaria nº 3.214, 08.06.1978, conforme citadas no Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

São de observância obrigatória por todas as empresas brasileiras, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

## Panorama atual das NRs:

### NORMAS GERAIS

- NR 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS
- NR 2 (revogada)
- NR 3 - EMBARGO OU INTERDIÇÃO
- NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO
- NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA
- NR 7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO
- NR 9 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS
- NR 17 - ERGONOMIA
- NR 28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

# NORMAS ESPECIAIS

- NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI
- NR 8 - EDIFICAÇÕES
- 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 19 – EXPLOSIVOS
- NR 20 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS
- NR 21 - TRABALHOS A CÉU ABERTO
- 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 33 - SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS
- NR 35 - TRABALHO EM ALTURA

# NORMAS SETORIAIS

- NR 18 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO
- NR 22 - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO
- NR 29 - 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 34 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL
- 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
- NR 38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS



# Classificação dos Principais Riscos Ocupacionais

1

## FÍSICOS

- Ruídos, Vibrações
- Radiações ionizantes/não ionizantes
- Frio, Calor
- Pressões anormais
- Umidade

2

## QUÍMICOS

- Poeiras, Fumos, Névoas, Neblinas
- Gases, Vapores
- Pressões anormais,
- Substâncias, Compostos ou produtos Químicos

3

## BIOLÓGICOS

- Vírus
- Bactérias
- Protozoários
- Fungos

4

## ERGONÔMICOS

- Esforço físico intenso,
- Controle rígido de produtividade,
- Ritmos excessivos,
- Fatores psicossociais relacionados à organização do trabalho.

5

## ACIDENTES

- Arranjo físico inadequado
- Máquinas e equipamentos sem proteção
- Outras situações de risco que podem contribuir para a ocorrência de acidentes.

# Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

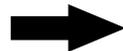


A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17 – ERGONOMIA.

GRO

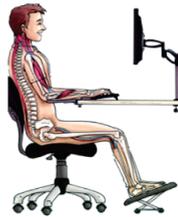


PGR



NR 17

NR 17



## ERGONOMIA

17.1.1.1 - As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho.

| AGENTES                                 | PERIGOS   |
|---|---|
| ERGONÔMICO                              | Arranjo físico, leiaute ou mobiliário inadequado                    |
|   | Exigência de esforço físico   |
|   | Posturas extremas/forçadas  |
|   | Movimentação manual de peso   |
|   | Regime de turno (turnos fixos noturnos ou regime de revezamento)    |
|   | Trabalho repetitivo   |
|   | <b>Fatores psicossociais relacionados à organização do trabalho</b> |
| Estado permanente de alerta e/ou tensão |   |



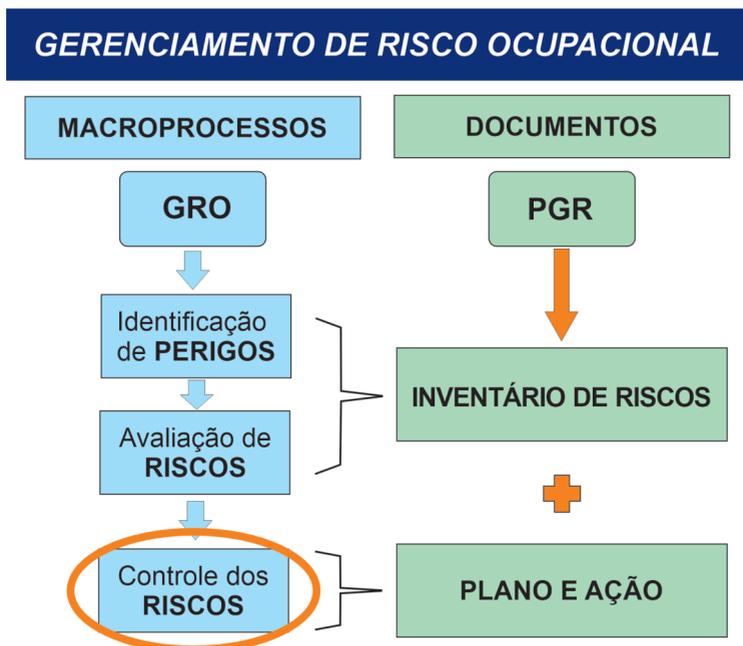
# Riscos à Saúde no Ambiente de Trabalho

Conheça os principais riscos no ambiente de Trabalho:

O **Gerenciamento de Risco Ocupacional – GRO** tem como objetivo principal ter um panorama completo de todas as situações de perigo de suas atividades, originadas dentro ou fora do estabelecimento, que possam afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

O **Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR** é um programa que visa a melhoria contínua das condições de exposição dos trabalhadores por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas, deve ser composto por vários documentos escritos que retratem fielmente a realidade das condições de exposição dos trabalhadores.

Considerando a NR 01, que estabelece as disposições gerais 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.



# Saúde Mental e Trabalho



Quem nunca se sentiu sobrecarregado pelo trabalho em algum momento da vida? Cobranças excessivas, envolvimento emocional e desgaste físico podem causar diversos problemas psicológicos como ansiedade, estresse e depressão. Quando se trabalha na maior parte do dia, nem sempre é possível exercer as funções e, ao mesmo tempo, tratar transtornos de saúde mental.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de faltas ao trabalho no mundo.

## Fatores Psicossociais do Trabalho

Trata-se de um fenômeno multi-dimensional e complexo e que pode ter efeitos negativos - psicológicos, físicos e sociais, tais como estresse relacionado com o trabalho, burnout e depressão.

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho e de um contexto social de trabalho problemático.

A **Síndrome de Burnout**, também conhecida como síndrome do esgotamento

profissional, é um distúrbio caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse, e infelizmente é cada vez mais frequente nos ambientes corporativos.

Dedicação excessiva ao trabalho, cumprimento de metas, condições insalubres, longas jornadas, funções desgastantes e a busca pelo perfeccionismo ou por melhores salários estão levando os profissionais ao esgotamento total e à depressão.





# Assédio Moral e Assédio Sexual

## Assédio Moral no Trabalho



O termo **"violência e assédio"** no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui violência e assédio com base no gênero.

O termo **"violência e assédio com base no gênero"** significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

## Assédio Sexual no Trabalho

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



- A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio.
- Assédio sexual por chantagem - definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um (a) subordinado (a) para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.
- Assédio sexual por intimidação / horizontal – pode ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição.

O assédio sexual é acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações. É importante reiterar que, em todos os casos, esse assédio se configura por apresentar característica sexual. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

# DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

## COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO\*

As Organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessários, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: (Portaria MTP nº 4.219)

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. (\*capítulo VII, art.21 Lei 14.457 de 21/09/2022).



### O QUE FAZER DIANTE DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO?

- > NOTIFICAR A VIOLÊNCIA
- > DENUNCIAR O AGRESSOR
- > FAZER BOLETIM DE OCORRÊNCIA
- > PROCURAR APOIO PSICOLÓGICO

## ENDEREÇOS IMPORTANTES

### **PREFEITURA DE SÃO BERNARDO DO CAMPO**

Praça Samuel Sabatini, 50. Centro. CEP 09750-901

Telefone (11) 2630-4000

<https://www.saobernardo.sp.gov.br/>

### **SECRETARIA DE SAÚDE – SS**

Rua João Pessoa, 59. Centro. CEP 09715-000

Tel.: 2630-6110 / 4125.1300

### **DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO À SAÚDE E VIGILÂNCIAS – SS.4**

Endereço: Rua Pietro Franchini, 47. Centro. CEP 09720-560

Telefone PABX: (11) 2630-6800

- **Divisão de Vigilância Epidemiológica – SS.41:** ramal:6434/6435

e-mail: [vigilancia.epidemiologica@saobernardo.sp.gov.br](mailto:vigilancia.epidemiologica@saobernardo.sp.gov.br)

- **Divisão de Veterinária e Controle de Zoonoses – SS.42:** Tel.: 4365.3349

E-mail: [ccz@saobernardo.sp.gov.br](mailto:ccz@saobernardo.sp.gov.br)

- **Divisão Vigilância Sanitária – SS.43:** ramal 6833

E-mail: [vigilancia.sanitaria@saobernardo.sp.gov.br](mailto:vigilancia.sanitaria@saobernardo.sp.gov.br)

- **Divisão de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente – SS.44:** ramal: 6801

- **CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR - CEREST**

E-mail: [saude.trabalhador@saobernardo.sp.gov.br](mailto:saude.trabalhador@saobernardo.sp.gov.br)

- **Vigilância Ambiental**

E-mail: [vigilancia.ambiental@saobernardo.sp.gov.br](mailto:vigilancia.ambiental@saobernardo.sp.gov.br)

### **OUIDORIA SUS – São Bernardo do Campo**

Telefone: 2630-9579 / 2630-9570 / 2630-9571 / 2630-9572 / 2630-9573 /

E-mail: [ouvidoria.saude@saobernardo.sp.gov.br](mailto:ouvidoria.saude@saobernardo.sp.gov.br)

### **ATENDE BEM POUPE TEMPO**

Rua Nicolau Filizola, 100. Centro. CEP: 09725-760

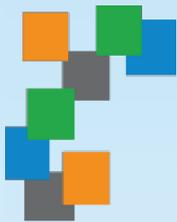
Telefone: 0800 772 3633

<https://www.saobernardo.sp.gov.br/>

## PESQUISAS E REFERÊNCIAS

- > Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- > Decreto nº 18.645/13: dispõe sobre a notificação obrigatória de acidentes e doenças do trabalho, por meio do Relatório de Atendimento aos Acidentados – RAAT, nos serviços de saúde do município de São Bernardo do Campo/SP, e dá outras providências.
- > Lei nº 8.080/90: dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.
- > Lei n. 8.213/91: dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.
- > Lei Estadual nº 10.083/98: dispõe sobre o Código Sanitário do Estado de São Paulo.
- > Lei Municipal nº 4.682/98: dispõe sobre a adoção de legislação sanitária pelo município de São Bernardo do Campo, e dá outras providências.
- > Ministério da Saúde do Brasil – Saúde do Trabalhador. Ministério do Trabalho e Previdência.
- > Portaria de Consolidação nº 4, de 28.09.17, anexo V – capítulo I: Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAM: Ministério da Saúde.
- > Portaria MTb nº 3.214/78 – Normas Regulamentadoras.
- > Portaria nº 2.437/2005: dispõe sobre a ampliação e o fortalecimento da Rede nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST no Sistema Único de Saúde – SUS e dá outras providências.
- > Resolução SS – 63/09: regulamenta o fluxo de notificações de agravos à saúde do trabalhador, no âmbito do Estado de São Paulo.
- > Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância Epidemiológica. – 2. ed. – Brasília: 2007.
- > Imagens:freepik.com

**Elaborado por: Adriana Mendes da Silva, Andrea C. Andraus Nogueira, Ana Carolina R. Leite, Ariane Brene Mendes, Edison Moya, Edileuza Viana de Almeida, Igor Adamoli C. Oliveira, Sebastião Fernando Pacini Neves, Pablo C. Rodrigues, Valdirene M<sup>a</sup> de Moraes Radaelli, Helaine Balieiro de Souza.**



# CEREST

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST é um órgão municipal de vigilância sanitária, vinculado à Secretaria Municipal de Saúde, criado por meio do Setor de Vigilância em Saúde do Trabalhador do município, em atendimento à legislação vigente, e tendo em vista a adoção da Lei Federal nº 8.080/1990, Código

Sanitário do Estado de São Paulo, Lei nº 10.083/1998, através da Lei Municipal nº 4.682/1998, bem como através do Decreto Municipal nº 18.280/2012.

O CEREST tem como finalidade melhorar as condições de saúde do trabalhador, buscando minimizar os riscos à saúde individual e coletiva nos ambientes de trabalho.

**Se ao ler esta cartilha você se identificou com alguma situação de risco à Saúde do Trabalhador, CONTATE-NOS!**

Saiba mais. Acesse:



**CEREST**

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

SECRETARIA  
DE SAÚDE



**SÃO BERNARDO  
DO CAMPO**

PREFEITURA DE ENTREGAS E RESULTADOS

Departamento de Proteção à Saúde e Vigilâncias  
Vigilância em Saúde do Trabalhador e do Meio Ambiente

Rua Pietro Franchini nº 47 - Centro / São Bernardo do Campo/SP - CEP 09720-560 - Fone: 2630-6801