

**MANUAL DE AÇÃO SINDICAL  
EM SAÚDE DO TRABALHADOR E MEIO AMBIENTE**



**Construindo a  
Organização  
no Local de  
Trabalho**

**Nilton Freitas**

# inst

**Instituto Nacional de  
Saúde no Trabalho**

Rua Caetano Pinto, 575 - Brás  
São Paulo - CEP. 03041-000  
Fone (0\*\*11) 3272 94 11  
Ramais: 153 e 291  
FAX. (0\*\*11) 3272 9610  
Home Page: [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)  
Email: [inst@cut.org.br](mailto:inst@cut.org.br)

**Diretor Responsável:**  
Remigio Todeschini

**EQUIPE TÉCNICA:**

**Coordenador Executivo:**  
Domingos Lino

**Consultor Técnico:**  
Nilton Freitas

**Assessores Técnicos**  
Fátima Pianta  
Luiz Humberto Sivieri

**Equipe de Formação**  
Escola São Paulo  
São Paulo/SP

Escola Sul  
Florianópolis/SC

Escola Sete de Outubro  
Belo Horizonte/MG

Escola Centro Oeste  
Goiânia/GO

Escola Marise Paiva de Moraes  
Recife/PE

Escola Amazonas  
Belém/PA

Escola Chico Mendes  
Porto Velho/RO

**Capa:**  
Marco Godoy

**Diagramação e Projeto Gráfico:**  
NSA Comunicações Ltda

**Fotolito**  
Kingpress

**Impressão**  
Kingraf - Gráfica e Editora

MAIO 2000

**CUT**  
BRASIL

**CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES**

Rua Caetano Pinto, 575, Brás, CEP 03041-000, SÃO PAULO, SP, BRASIL  
Fone: (0 XX11) 3272.9411 Fax: (0 XX 11) 3272.9610  
Homepage: CUT: <http://www.cut.org.br> E-mail: [executiva@cut.org.br](mailto:executiva@cut.org.br)

**Gestão 1997/2000**

**EXECUTIVA NACIONAL:** Presidente *Vicente Paulo da Silva* Vice-Presidente *João Vaccari Neto* Secretário Geral *João Antônio Felício* 1º Secretário *José Jairo Ferreira Cabral* Tesoureiro *Remigio Todeschini* 1º Tesoureiro *Antônio Carlos Spis* Secretário de Relações Internacionais *Kjeld A. Jakobsen* Secretário de Política Sindical *Jorge Luiz Martins* Secretário de Formação *Altemir Antônio Tortelli* Secretária de Comunicação *Sandra Rodrigues Cabral* Secretário de Políticas Sociais *Pascoal Carneiro* Secretário de Organização *Marcelo Borges Sereno*. **Diretoria Executiva** *Gilda Almeida, José Maria de Almeida, Júlio Turra, Júnia da Silva Gouvea, Lujan Maria B. de Miranda, Luzia de Oliveira Fati, Mônica Valente, Paulo Fernando Coutinho, Pedro Ivo de Souza Batista, Rafael Freire Neto, Rita de Cássia Evaristo, Silvana Klein, Wagner Gomes* **Suplentes** *David Zaia, Maria Ednalva Bezerra de Lima, Francisco Alano, Zenóbio José da Silva, Sebastião Gazito, Sebastião Lopes de Oliveira Neto, Aloísio Sérgio Rocha Barroso*

**MANUAL DE AÇÃO SINDICAL  
EM SAÚDE DO TRABALHADOR E MEIO AMBIENTE**



# **Construindo a Organização no Local de Trabalho**

**Nilton Freitas**

Engenheiro de Segurança do Trabalho e Mestre em Saúde Pública. Assessor do Sindicato dos Químicos do ABC e da Confederação Nacional dos Químicos da CUT - CNQ/CUT. Consultor do Instituto Nacional de Saúde no Trabalho - INST/CUT.



# APRESENTAÇÃO


**A** publicação deste manual é o início da série “Cadernos de Saúde do Trabalhador”, que tem como objetivo principal capacitar os sindicatos cutistas a desenvolver ações em defesa da segurança e da saúde do trabalhador e do meio ambiente, a partir do conhecimento acadêmico e da experiência de luta já vivida por outros sindicatos. Por este motivo, convidamos para escrevê-la, os melhores e mais experientes assessores sindicais e pesquisadores de universidades e instituições públicas, que durante anos tem contribuído com seu conhecimento para a luta dos trabalhadores.

Os cadernos da série servirão também como material didático dos cursos de formação em Saúde do Trabalhador, que serão executados pelo INST e as Escolas da CUT no decorrer dos próximos anos, como atividades integrantes de projetos de cooperação com a Fundacentro e entidades européias.

Pretendemos que este manual seja um elemento de luta por melhores condições de trabalho neste país. Um instrumento de consulta rápida, que ajude você - trabalhador consciente, que pegou a história nas mãos -, a transformar o mundo a partir do seu local de trabalho.

## ***“Pensar globalmente e agir localmente”***

Este é o objetivo deste manual: a partir do local de trabalho, a partir do sindicato, a partir da ação concreta de cada um,



organizado na CUT, lutar para melhorar as condições de vida e trabalho do nosso povo, dos trabalhadores e dos oprimidos.

É exatamente por isso que nós vamos tratar no primeiro capítulo do manual, da organização da Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente no sindicato.

Depois, vamos verificar quais são suas possibilidades de trabalho, o que ela pode fazer pelo trabalhador da base e como a CUT pode ajudar, através da sua organização e representação mais abrangente.

Mais adiante, vamos abordar as possibilidades que temos de atuação dentro do local de trabalho, conhecendo nossos direitos, as leis, as normas técnicas, os padrões mínimos de segurança e saúde que podemos exigir.

Vamos assim, devagarinho, através deste manual, construindo a nossa **ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**, por entender que este **É O MELHOR REMÉDIO CONTRA OS ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**.

São Paulo, 18 de maio de 2000.

**Remigio Todeschini**

*Executiva Nacional da CUT e Coordenador do Coletivo Nacional de Saúde no Trabalho e Meio Ambiente*



# Índice

APRESENTAÇÃO . . . . .	5
PARTE I - A LUTA PELA SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE A PARTIR DO SINDICATO	
CAPÍTULO I - Organizando uma Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente no Sindicato . . . . .	12
1.1 O que é necessário para organizar uma COMSAT? . . . . .	12
1.2 Quem pode ajudar? . . . . .	12
1.3 Quais os modelos de Organização existentes nos Sindicatos? . . . . .	13
■ Secretaria de Saúde do Trabalhador . . . . .	13
■ Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador . . . . .	13
■ Secretaria de Segurança, Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente . . . . .	13
■ Secretaria de Condições de Trabalho . . . . .	13
■ Secretaria de Saúde e Meio Ambiente . . . . .	14
■ Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho . . . . .	14
■ Comissão de Saúde e Trabalho - COMSAT . . . . .	14
■ Secretaria da CIPA . . . . .	15
■ Secretaria Assistencial . . . . .	15
■ Departamento Médico . . . . .	15
■ Departamento de Saúde Ocupacional . . . . .	15
■ Departamento de Saúde . . . . .	15
1.4 Um modelo de Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente - COMSAT . . . . .	16
■ Atribuições . . . . .	16
■ Estrutura . . . . .	17
CAPÍTULO 2 - Como deve funcionar uma Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente no Sindicato . . . . .	19
2.1 Informação . . . . .	19
2.2 Negociação permanente - garantias legais . . . . .	21

2.3	Fiscalização	22
2.4	Ações na Justiça	24
2.5	Relação com órgãos públicos	24
	a) dos Centros de Referência e Programas de Saúde do Trabalhador e de outras instâncias locais do SUS	25
	b) das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), Delegacias do Trabalho Marítimo (DTM) ou Sub-Delegacias destes	25
	c) da Fundacentro	26
	d) das Agências e Postos do INSS	26
	e) da Promotoria Pública - Vara de Acidentes do Trabalho, Meio Ambiente e Cidadania	26
	f) da Procuradoria Geral do Trabalho do Ministério Público da União	27
	g) do Corpo de Bombeiros, Polícia Civil, Defesa Civil e Secretaria de Obras dos municípios	27
	h) das Agências Ambientais e Secretarias de Meio Ambiente de Estados e municípios	27
2.6	Relação com Instituições de Pesquisa e Universidades	28
2.7	Relação com os Conselhos Profissionais	29
2.8	Relação com as comunidades	30
2.9	Relação com entidades ambientalistas	31
2.10	Relação com a CIPA - OLT	32
	■ Cláusulas a serem incluídas na Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial para melhorar a ação da CIPA	33
2.11	Relação com o SESMT das empresas	33
2.12	Papel das Assessorias	35

## PARTE II - A LUTA PELA SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE A PARTIR DAS INSTÂNCIAS DA CUT

CAPÍTULO 3 - A Saúde do Trabalhador e o Meio Ambiente nas instâncias da CUT	42
3.1 Políticas permanentes definidas pela Central	42
a) Delegados Sindicais	42
b) Coletivos Estaduais/Regionais	43
c) Formação em Saúde, Trabalho e Meio Ambiente	43
d) Contrato Coletivo em Saúde, Trabalho e Meio Ambiente	43
3.2 Ações específicas em Saúde e Trabalho	44
a) Saúde da Mulher	44



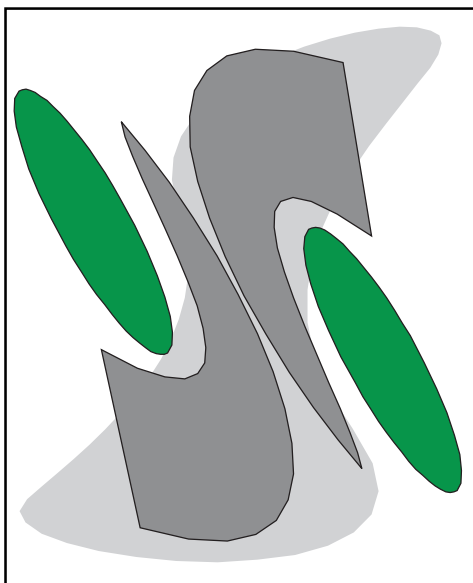
b) Saúde do Trabalhador Rural . . . . .	44
c) Trabalho e AIDS . . . . .	44
d) Atenção ao Idoso . . . . .	46
e) Sistema de Seguro Acidente do Trabalho - SAT . . . . .	47
f) O novo modelo de SAT proposto pelo governo . . . . .	48
g) Normas Técnicas do INSS . . . . .	50
h) Aposentadoria Especial . . . . .	51
i) Campanhas em Defesa da Saúde . . . . .	56
j) Outros temas . . . . .	56
3.3 O Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente . . . . .	56
a) O Coletivo na estrutura da CUT . . . . .	57
b) Composição do Coletivo Nacional . . . . .	58
c) Grupos Temáticos . . . . .	58
■ GT Benzeno . . . . .	58
■ GT LER . . . . .	58
■ GT Amianto/Asbesto . . . . .	59
3.4 O Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST) . . . . .	59

**CAPÍTULO 4 - A Ação Institucional da CUT em Defesa da Saúde do Trabalhador . . . . .**

4.1 Ações no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE . . . . .	61
4.1.1 Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho - DSST . . . . .	61
a) Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP . . . . .	61
b) Comitê Permanente Nacional sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção . . . . .	64
c) Comitê Permanente Regional sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção (Unidade da Federação) . . . . .	64
d) Comissão Nacional Permanente do Benzeno - CNPBz . . . . .	65
e) Comissão Nacional Permanente da Mineração - CNPM . . . . .	66
4.1.2 Fundacentro . . . . .	67
4.2 Ações no Âmbito do Ministério da Saúde e do SUS . . . . .	70
4.2.1 Conselhos de Saúde . . . . .	72
a) Conselho Nacional de Saúde - CNS . . . . .	73
b) Conselhos Estaduais e Municipais de Saúde . . . . .	74
c) Comissão Interinstitucional de Saúde do Trabalhador - CIST . . . . .	75
4.3 Ações no âmbito do Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS . . . . .	76
a) Conselho Nacional da Previdência Social - CNPS . . . . .	76

## PARTE III - A LUTA PELA SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE A PARTIR DO LOCAL DE TRABALHO

CAPÍTULO 5 - Organização no Local de Trabalho: O melhor remédio contra os acidentes e doenças . . . . .	78
5.1- Um pouco da história da OLT no Brasil . . . . .	78
5.2- As formas de OLT existentes . . . . .	79
a) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA . . . . .	79
b) Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente - COMSAT . . . . .	84
c) Agente Sindical de Saúde . . . . .	84
d) Sistema Único de Representação – SUR . . . . .	85
5.3- Os objetivos da ação sindical no local de trabalho . . . . .	86
5.4- Um exemplo importante de OLT . . . . .	87
CAPÍTULO 6 – A construção da CIPA combativa . . . . .	91
6.1- A 8ª e atual regulamentação da CIPA . . . . .	92
6.2- A CIPA do setor Rural - CIPATR . . . . .	99
6.3- A CIPA do setor portuário - CPATP . . . . .	100
6.4- A CIPA do setor de mineração - CIPAMIN . . . . .	101
CAPÍTULO 7 – Como podemos melhorar o funcionamento da CIPA? . . . . .	103
7.1- A negociação nacional por ramo de atividade – Estrutura Vertical da CUT . . . . .	103
7.2- A negociação através de Convenção Coletiva de Trabalho . . . . .	106
7.3- A ação organizada entre o sindicato e o cipista no local de trabalho . . . . .	108
7.3.1- A ação do sindicato antes da eleição da CIPA . . . . .	108
7.3.2- A ação do sindicato e do cipista depois da eleição . . . . .	109
a) A escolha do Vice-Presidente . . . . .	109
b) A escolha do Secretário da CIPA e seu Substituto . . . . .	110
7.3.3- A ação do Sindicato no apoio ao mandato da CIPA . . . . .	111
7.3.4- As reuniões preparatórias e as reuniões de negociação . . . . .	113
a) As reuniões preparatórias oficiais . . . . .	113
b) As reuniões preparatórias de caráter sindical . . . . .	113
c) As reuniões ordinárias de negociação da CIPA . . . . .	115
d) As reuniões extraordinárias da CIPA . . . . .	118
CAPÍTULO 8 - A legislação de segurança e saúde do trabalhador no local de trabalho . . . . .	119
8.1- Usando as Normas Reguladoras (NR) . . . . .	119



A luta pela saúde do trabalhador e o  
meio ambiente a partir do Sindicato

# Organizando uma Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente no Sindicato

Organizar uma Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente (COMSAT) no Sindicato é o primeiro passo para poder organizar a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho. Afinal, tudo fica mais difícil quando se quer os companheiros e companheiras da diretoria do Sindicato, compreendem a importância da luta pela Saúde.

## 1.1 O que é necessário para organizar uma COMSAT?

- conversar com os demais companheiros e companheiras da diretoria;
- juntos, discutir a importância de se ter uma forma de organização exclusiva para assuntos de saúde e condições de trabalho;
- levantar junto aos companheiros e companheiras, os principais problemas de saúde e de acidentes da categoria;
- aprovar na reunião da diretoria e na Assembléia da categoria, a inclusão no Estatuto de uma COMSAT vinculada a uma Secretaria já existente, que passaria a ter também atribuições em saúde do trabalhador e meio ambiente;

É importante dizer, que qualquer forma de adaptação à estrutura já existente, pode ser feita. O importante é que o Sindicato comece a ter oficialmente, pessoas responsáveis pela Saúde do Trabalhador, com atribuições bem definidas.

## 1.2 Quem pode ajudar?

Para ajudar o companheiro/a a organizar esta COMSAT, a CUT oferece:

- o Coletivo Estadual de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente da CUT do seu Estado;
- a Secretaria de Políticas Sociais da CUT do seu Estado;

- o Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente - CNSTMA;
- o Instituto Nacional de Saúde no Trabalho da CUT - INST/CUT;

### **1.3 Quais os modelos de organização existentes nos Sindicatos?**

Existem vários modelos e formas de organizar as ações de saúde do trabalhador no sindicato:

#### **■ SECRETARIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR**

Sugere que é uma Secretaria voltada exclusivamente para a saúde do trabalhador, ou seja, para a relação saúde x trabalho. O termo “Saúde do Trabalhador” sugere uma preocupação com o estado de saúde geral do trabalhador, compreendendo além da simples ausência de doença, um estado de bem estar social, físico e mental. Além disso, é um termo histórico, que carrega um conceito que pressupõe a participação dos trabalhadores em todas as questões que dizem respeito à sua saúde.

#### **■ SECRETARIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR**

É um termo que vêm sendo utilizado mais recentemente e que procura incorporar a questão da segurança no trabalho de uma forma mais explícita. Além disso, mantém a referência ao conceito descrito no modelo anterior.

#### **■ SECRETARIA DE SEGURANÇA, SAÚDE DO TRABALHADOR E MEIO AMBIENTE**

Este modelo foi bastante utilizado nos anos seguintes à ECO-92 por vários sindicatos. A idéia principal é incorporar a questão ambiental à ação política do Sindicato, o que é bastante positivo. No entanto, muitas diretorias não o adotam, por não verem, no atual estágio, condições propícias para o desenvolvimento de trabalhos neste campo ou, por não ser uma questão ligada diretamente às características do ramo no qual está inserida a categoria.

#### **■ SECRETARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

É um modelo de linguagem direta, de fácil compreensão pelo trabalhador. Refere-se de forma geral às “condições de trabalho”, que podem ser entendidas de uma forma bastante ampla, como: ambientes nocivos; máquinas perigosas; remuneração inadequada; falta de treinamento e qualificação; falta de registro em carteira; falta de equipamentos de proteção coletiva e individual; jornadas de trabalho extenuantes etc. O termo não enfatiza no entanto, a “saúde do trabalhador” como meta e como proposta de luta do sindicato e da CUT.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

## ■ SECRETARIA DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE

O uso do termo “saúde” de uma maneira genérica é positivo por que conduz à idéia de que a preocupação do sindicato é o sistema de saúde como um todo, e não apenas a “saúde do trabalhador”. Entretanto, pode também embutir o entendimento ao nosso ver equivocado nos dias atuais, de uma certa “assistência à saúde”, materializada na contratação de serviços de clínicos gerais, ginecologistas, pediatras, dentistas e outros profissionais de saúde, que cumprem na verdade, um papel e uma atribuição que é do Estado, não do Sindicato. A inclusão do compromisso com o meio ambiente é sempre positiva, pois revela a intenção de atuar, desta forma, de uma maneira mais ampla.

## ■ SECRETARIA DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

É um termo bastante generalista, como já comentado. Pode conduzir desta forma, a uma prática assistencialista e reformadora, ou seja, atuar no sentido apenas da assistência médica e da melhoria das condições de trabalho, que são obrigações do capital e do Estado.

## ■ COMSAT - COMISSÃO DE SAÚDE E TRABALHO

É uma nomenclatura utilizada para designar um espaço mais amplo, do qual participam além do diretor do sindicato responsável pela área, outros dirigentes, membros de Comissões de Fábrica, cipistas e militantes sindicais. Todos, acima de tudo, compromissados com a “saúde do trabalhador” entendida, como já foi dito, como um processo de luta no qual os trabalhadores reivindicam seu espaço e o poder de decidir sobre sua própria saúde. O interessante é que a COMSAT seja vinculada a alguma Secretaria do sindicato, e que isto conste do estatuto.

Os exemplos demonstrados acima são todos positivos e, a não inclusão de um ou outro nesta relação não significa que estes não sejam positivos, mas apenas que não são os mais usuais.

Além destes modelos, existem outros, mais antigos e ultrapassados conceitualmente, que devemos superar, não apenas por razões ideológicas, mas também porque, estatutariamente, representam vinculações com formas de organização sindical do modelo getulista, que queremos superar.

São exemplos desta forma ultrapassada:

### ■ SECRETARIA DA CIPA

Sugere tratar-se de uma Secretaria vinculada exclusivamente ao funcionamento da CIPA, que tem como objetivo único, a prevenção de acidentes do trabalho, o que, diga-se de passagem, colocada isoladamente, também é um anseio do capital (para evitar a interrupção da produção).

### ■ SECRETARIA ASSISTENCIAL

Que normalmente trata de tudo: convênios; dentista; médicos; barbeiros; etc. Desta forma, conduz ao entendimento de que o papel do sindicato é dar assistência médica e odontológica aos associados, ao invés de se constituir em instrumento de luta, que conquiste melhores condições de trabalho nas empresas e saúde pública gratuita para todos.

### ■ DEPARTAMENTO MÉDICO

Como os exemplos anteriores, é um termo bastante reducionista, que induz à idéia de que o papel da Secretaria ou “departamento” do sindicato, é dar assistência médica ao trabalhador que a empresa adoeceu, para que ele possa o mais rapidamente possível, voltar a produzir.

### ■ DEPARTAMENTO DE SAÚDE OCUPACIONAL

O termo “saúde ocupacional” representa o entendimento de que a saúde tem uma relação com o trabalho. No entanto, esta relação está vinculada somente aos efeitos que os “ambientes” de trabalho ocasionam à saúde, ou seja, não incorpora o entendimento de que a “forma como o trabalho está organizado” (tecnologia adotada, ritmo, pressão da chefia, turnos alternantes, duração da jornada etc), também interfere no estado de saúde do trabalhador. A origem do termo está relacionada à “higiene ocupacional”, especialidade que visa sanear “tecnicamente” os ambientes de trabalho, tornando-os “saudáveis” e produtivos. É um modelo que, baseado em um discurso tecnicista, exclui e afasta qualquer possibilidade de participação dos trabalhadores.

### ■ DEPARTAMENTO DE SAÚDE

É um termo também bastante reducionista, muito parecido com o “Departamento Médico”. Talvez, apenas, um pouco mais amplo do que este, como a “Secretaria Assistencial”.

A exemplificação de algumas nomenclaturas utilizadas pelos sindicatos para denominar seu setor saúde, não é apenas ilustrativa. Como ficou demonstrado, por trás de cada uma delas, existem conceitos e interesses representados.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

Para os sindicatos cutistas interessados em organizar sua atuação na questão da saúde do trabalhador, a recomendação da CUT é:

#### **I.4 Um modelo de Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente - COMSAT**

##### **COMISSÃO DE SAÚDE, TRABALHO E MEIO AMBIENTE - COMSAT**

###### **Estatuto:**

vinculada a alguma secretaria do sindicato, como por exemplo: Secretaria de Saúde e Meio Ambiente; Secretaria de Políticas Sociais; Secretaria de Política Sindical; Secretaria Geral; Secretaria de Organização etc;

###### **Composição:**

- ★ dirigentes do sindicato, membros de uma ou mais secretarias, como: saúde e meio ambiente; regional; imprensa; políticas sociais; política sindical; de organização etc;
- ★ cipistas (representantes dos trabalhadores na CIPA) de empresas da base;
- ★ membros de Comissão de Fábrica, Comissão de Saúde, Comissão Sindical de Base e outras formas de Organização no Local de Trabalho (OLT);
- ★ Delegado Sindical; Agente Sindical de Saúde; Representante Sindical de Base;
- ★ militantes e ativistas sindicais em geral;
- ★ assessores e funcionários do sindicato, como: médico e engenheiro do trabalho; técnico de segurança do trabalho; formadores; jornalistas etc;

###### **Atribuições:**

- ★ organizar os trabalhadores para a luta e a conquista de melhores condições de trabalho;
- ★ exigir das empresas o cumprimento da legislação de segurança e saúde do trabalhador;
- ★ solicitar ao poder público a fiscalização das condições e dos ambientes de trabalho;
- ★ atuar em sintonia com os órgãos de fiscalização e de saúde, como as Delegacias Regionais do Trabalho, Ministério Público, Centros de Referência em Saúde do Trabalhador e outros;
- ★ participar das instâncias gestoras dos órgãos públicos de saúde e previdência, como os Conselhos municipais e estaduais de saúde, saúde do trabalhador e previdência e outros, em sintonia com as instâncias regionais, estaduais e nacionais da estrutura vertical e horizontal da CUT;



- ★ promover atividades de formação dos trabalhadores em saúde do trabalhador e meio ambiente, como cursos, seminários, jornadas de saúde, encontros de cipistas e outros;
- ★ atuar nas questões relacionadas à saúde do trabalhador e meio ambiente da sua cidade ou região;
- ★ lutar pela inclusão de garantias e direitos dos trabalhadores acidentados e doentes, nas cláusulas dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho;
- ★ promover Acordos Coletivos de trabalho nas empresas, estabelecendo melhorias e conquistas adicionais àquelas constantes da legislação e dissídio coletivo da categoria;
- ★ definir eixos de luta prioritários para o sindicato nas questões de saúde, de acordo com as especificidades da categoria, como: LER, benzeno, amianto, silicose, surdez, acidentes com máquinas, segurança, etc;
- ★ ter políticas e ações específicas para as questões de gênero, trabalho do menor e do adolescente e AIDS;
- ★ lutar pela preservação ambiental, contra o uso de substâncias e tecnologias nocivas ao homem e ao meio ambiente no processo de produção, contra a poluição do meio ambiente e contra todas as formas insustentáveis de desenvolvimento (aquelas que geram acidentes e doenças);
- ★ estabelecer vínculos formais (convênios, por exemplo) e informais (troca de informações rotineira; apoio mútuo; afinidade política ou partidária etc) com funcionários e técnicos de instituições públicas de pesquisa, fiscalização e saúde, como: Fundacentro; DRT; CRST; PST; Ministério Público etc;

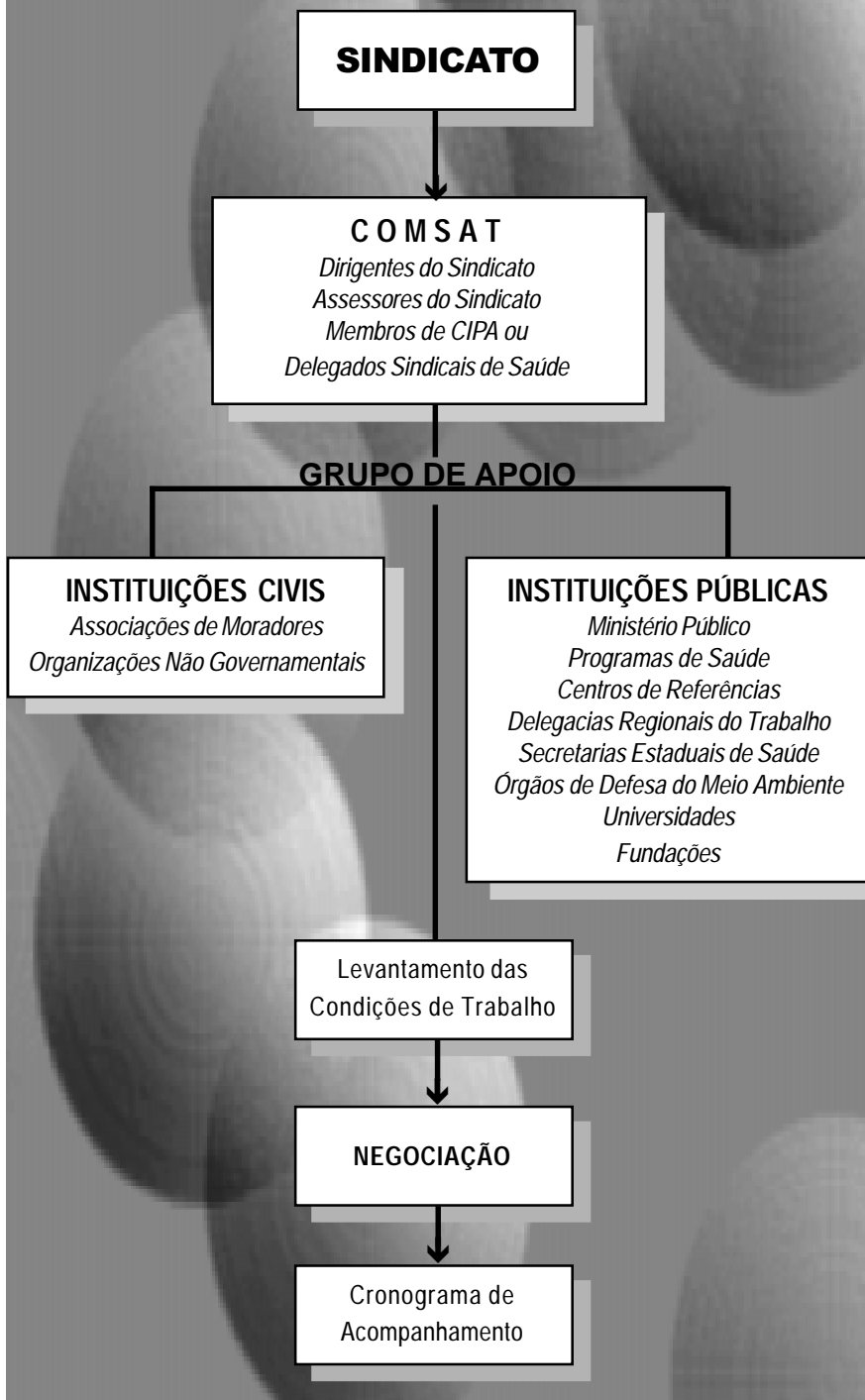
### **Estrutura:**

Sempre que possível, o sindicato deve estruturar sua COMSAT:

- ★ dispondo de espaço próprio e recursos materiais suficientes para o cumprimento de suas atribuições como: sala, mesa, telefone, arquivos, armários etc;
- ★ dispondo de dirigentes liberados e/ou funcionários treinados para o atendimento do trabalhador e para execução das várias articulações necessárias;
- ★ dispondo de assessoria especializada em saúde do trabalhador, composta por médico, engenheiro, advogado, sociólogo, fonoaudiólogo, psicólogo, enfermeiro, técnico de segurança ou qualquer outro profissional da área, que possa auxiliar na execução dos objetivos e atribuições da Secretaria;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

# ORGANOGRAMA DE UMA COMISSÃO DE SAÚDE, CONDIÇÕES DE TRABALHO E MEIO AMBIENTE



A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

# Como deve funcionar uma COMSAT no Sindicato

CAPÍTULO

## 2

Vários são os mecanismos que podem ajudar no bom funcionamento de uma COMSAT. Claro que eles dependem em boa parte dos recursos humanos e materiais existentes, além de um permanente trabalho de organização e mobilização dos trabalhadores nos locais de trabalho, o que fortalece e dá sustentação política à ação sindical.

### 2.1 Informação

- realizar um levantamento de todas as empresas da base, com nome e endereço completo;
- levantar o número de trabalhadores e trabalhadoras e dos menores de idade;
- conhecer o ramo de atividade da empresa, o que produz, de quem compra as principais matérias primas ou insumos e para quem vende os principais produtos;
- levantar junto aos trabalhadores, os principais problemas de saúde e os principais acidentes que ocorrem em cada empresa (pode se utilizar Questionários - ANEXO I);
- organizar no sindicato, um Banco de Dados de cada empresa, que pode começar com estas informações obtidas e que deve ser alimentado sempre com mais informações (notícias de jornais; atas de reuniões; anotações de informações dos trabalhadores; CAT recebida; Relatório de Inspeção de Caldeiras; jornais e revistas da própria empresa etc);
- acessar e organizar as informações que são legalmente disponibilizadas ao sindicato.

Muitas informações podem ser obtidas através de garantias legais já existentes. O sindicato deve acionar através de ofício, as fontes que podem emitir estas informações, como empresas da base, DRT, Fundacentro, etc.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

No Quadro a seguir são relacionadas algumas determinações legais que podem se tornar fontes de informação ao sindicato:

- subitem 9.3.8.3 da NR-9 - os resultados das avaliações ambientais de agentes físicos, químicos e biológicos, deverão estar sempre a disposição dos representantes dos trabalhadores (o que inclui o sindicato);
- subitens 13.3.10 e 13.8.9 da NR-13 - o sindicato deve ser informado previamente pela empresa, da realização de estágio prático supervisionado de Operadores;
- subitem 13.5.12 da NR-13 - uma cópia do Relatório de Inspeção (RI) da Caldeira deve ser enviada ao sindicato, em até 30 dias após o término da inspeção;
- subitem 13.6.6 da NR-13 - toda documentação de vasos de pressão está à disposição do sindicato, na empresa, desde que formalmente solicitado o acesso;
- alínea “a” do subitem 18.31.1 da NR-18 - em caso de ocorrência de acidente fatal em obra de construção, demolição ou reparo, o sindicato deve ser imediatamente comunicado pela DRT;
- parágrafo 2 do Art.7 da Convenção 148 OIT - Dec. 93.413 de 15/10/86 - os representantes dos trabalhadores podem apresentar propostas, receber informações e orientação, afim de assegurar a proteção contra a contaminação, o ruído e a vibração;
- subitem 2.4 do Anexo II da Portaria 3.311 de 29/11/89 - as DRT e Fundacentro devem manter contato e entrosamento permanente com os sindicatos, para saberem da ocorrência de acidentes e doenças;
- parágrafo 18 do Art. 4º da Resolução CONFEA nº 359 de 31/07/91 - o engenheiro de segurança do trabalho deve informar os trabalhadores ou seus representantes, dos riscos a que estão expostos e sobre as medidas de adotadas para eliminar estes riscos;
- alínea “c” do Art. 19 da Convenção 155 OIT - Dec. nº 1.254 de 29/09/94 - os representantes dos trabalhadores na empresa (cipistas p.ex.), podem consultar seu sindicato sobre as informações fornecidas pelo empregador a respeito das medidas de segurança;
- item I da Parte II da INI nº I de 24/03/94 - a DRT deve informar o sindicato sobre a forma de deslocamento do trabalhador rural de uma localidade a outra; o empregador responsável pelo recrutamento deve informar o sindicato rural da origem e destino dos recrutados;

A partir do acesso às informações disponíveis, o sindicato se capacita a intervir no processo de trabalho e nos fatores geradores de doenças e acidentes.

## 2.2 Negociação permanente - garantias legais

As ações do sindicato em saúde do trabalhador e meio ambiente não podem ser desenvolvidas apenas uma vez por ano e nem tampouco depender dos resultados da Campanha Salarial. Elas exigem uma atuação permanente e combativa do sindicato, que deve se desenvolver no cotidiano da luta sindical. Por isso, algumas conquistas legais devem ser utilizadas:

- subitem 5.6.4 da NR-5 – as empresas que não são obrigadas a constituir CIPA, devem designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da CIPA, podendo ser adotados mecanismos de participação dos trabalhadores (nessa designação), através de negociação com o sindicato;
- subitem 5.35 da NR-5 – o treinamento (da CIPA) poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores (INST, Diesat, Sindicato etc) ou por profissional que possua conhecimentos sobre os temas ministrados;
- subitem 5.38.1 da NR-5 – a empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional;
- subitem 7.1.2 da NR-7 - estabelece que a negociação coletiva de trabalho pode ampliar os parâmetros e diretrizes definidas para execução do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO;
- subitem 7.4.2.1 da NR-7 - a periodicidade da avaliação dos indicadores biológicos de exposição pode ser reduzida, mediante negociação coletiva de trabalho;
- subitem 7.4.2.3 da NR-7 - outros exames complementares podem ser realizados, decorrentes de negociação coletiva de trabalho;
- alíneas “a” e “a.1” do subitem 7.4.3.2 da NR-7 - a periodicidade de realização dos exames médicos periódicos pode ser reduzida, como resultado de negociação coletiva de trabalho;
- subitem 9.1.4 da NR-9 - estabelece que a negociação coletiva de trabalho pode ampliar os parâmetros e diretrizes definidas para execução do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, da empresa;
- subitens 13.2.6.1 e 13.7.5.1 da NR-13 - o Projeto Alternativo de Instalação (PAI) de uma Caldeira ou um vaso de pressão (exigido quando medidas suplementares de segurança são adotadas para compensar exigências legais não exequíveis), deve ser apresentado para obtenção de acordo, com o sindicato;
- subitens 13.2.6.2 e 13.7.5.2 da NR-13 - não havendo acordo quanto ao PAI, sindicato ou empresa podem requerer a intermediação da DRT;
- subitem 13.5.5 da NR-13 - a classificação de uma Caldeira na categoria “especial” deverá ser feita mediante acordo com o sindicato, que pode ser intermediado pela DRT;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

- item 8 do Anexo 12 da NR-15 Asbestos - os representantes dos trabalhadores devem participar da elaboração do Plano de Trabalho para remoção ou demolição com asbestos;
- itens 11.2 e 11.3 do Anexo 12 da NR-15 Asbestos - os representantes dos trabalhadores acompanharão as avaliações ambientais e poderão solicitar complementos;
- alínea “b” do item 5.2 do Anexo 13-A da NR-15 Benzeno - o Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno - PPEOB, terá um responsável perante o sindicato;
- subitem 28.1.4.3 da NR-28 - a DRT só poderá conceder prazos superiores a 120 dias, para a empresa se adequar a determinada exigência legal, se houver negociação com o sindicato;
- art. 5º da Portaria Interministerial nº 3.195 de 10/08/88 - os sindicatos serão convocados a dar sua colaboração na Campanha Interna de Prevenção da AIDS - CIPAS, conduzida pela CIPA;
- subitem 4.4 do Anexo II da Portaria 3.311 de 29/11/89 - a DRT deve promover mesas de negociação com a empresa, sindicato e CIPA sempre que se tratar de assuntos complexos ou que demandem prazos diversos para correção;
- artigo 8º da Convenção 161 OIT - Dec. nº 127 de 22/05/91 - os representantes dos trabalhadores devem cooperar e participar na organização dos serviços de saúde no trabalho na empresa;
- alínea “e” do Art. 19 da Convenção 155 OIT - Dec. nº 1.254 de 29/09/94 - os sindicatos podem ser convidados a examinar todos aspectos de segurança e saúde na empresa, podendo recorrer a especialistas alheios à empresa, de comum acordo com esta;
- subitem 5.2 do Art. 2º da Portaria nº 9 de 09/10/92 - representantes dos trabalhadores poderão acompanhar avaliações ambientais de negro de fumo, podendo solicitar avaliações complementares e ter pleno acesso aos resultados destas avaliações;

### **2.3 Fiscalização**

Pode ser solicitada a qualquer momento pelo sindicato (vide ANEXO 2);

- é motivo para solicitar fiscalização: ocorrência de acidente ou doença do trabalho; descumprimento de cláusula de Acordo ou Convenção Coletiva; descumprimento das Normas Regulamentadoras (NR); dispensa de trabalhador com suspeita de doença do trabalho; eleição fraudulenta dos representantes do trabalhador na CIPA; etc;

- estas fiscalizações devem ser agendadas com o sindicato para que um diretor ou assessor, além do Vice-presidente da CIPA, quando houver, possam acompanhá-las;
- podem ser acionados: Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho; Centro de Referência em Saúde do Trabalhador; Ministério Público do Trabalho; Promotor de Justiça do Ministério Público; Autoridade Sanitária; Vigilância Sanitária; Unidade de Saúde do Sistema Único de Saúde (SUS);
- uma fiscalização tem que ser planejada com antecedência, definindo-se muito claramente o que exatamente se deseja fiscalizar; o local; o motivo; a gravidade; que documentos se deseja vistoriar etc;

Algumas garantias legais neste assunto podem ser utilizadas pelo sindicato, como:

- parágrafo 2º Art. 161 CLT e item 3.4 da NR-3 - o sindicato pode requerer o embargo ou interdição de máquina, equipamento, estabelecimento, setor de serviço, obra etc que apresentarem condição de risco grave e iminente ao trabalhador/a;
- parágrafo 1º Art. 195 CLT e item 15.5 da NR-15 - o sindicato pode requerer ao Ministério do Trabalho a realização de perícia de insalubridade ou periculosidade em uma empresa;
- subitem 3.3 do Anexo II da Portaria 3.311 de 29/11/89 - quando solicitarem laudos periciais de insalubridade ou periculosidade, os sindicatos deverão ser sensibilizados pela DRT, a assumir o compromisso de lutar pela correção das condições inadequadas de trabalho;
- alínea “d” do item 1.7 da NR-1 - o empregador tem que permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização de segurança e medicina do trabalho;
- subitem 28.1.4.3 da NR-28 - a DRT só poderá conceder prazos superiores a 120 dias, para a empresa se adequar a determinada exigência legal, se houver negociação com o sindicato;
- parágrafo 4 do Art. 5 da Convenção 148 OIT - Dec. 93.413 de 15/10/86 - os representantes dos trabalhadores podem acompanhar a fiscalização dos ambientes de trabalho;
- parágrafo 2º do Art. 7º da Portaria 3.311 de 29/11/89 - é assegurada a participação dos sindicatos na Comissão Sindical de Avaliação da Inspeção do Trabalho da DRT;
- item 4 da Parte I da Instrução Normativa Intersecretarial (INI) nº 1 de 24/03/94 - o sindicato rural participará da equipe de fiscalização do trabalho rural, da DRT;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

- Parte III da INI nº I de 24/03/94 - a DRT deve promover no mínimo, reunião bimestral, para avaliar os resultados das fiscalizações, com a participação do sindicato rural;
- Parte IV da INI nº I de 24/03/94 - Relatórios de Fiscalização contendo as irregularidades e os Autos de Infração emitidos serão encaminhados pela DRT aos sindicatos ou federações de trabalhadores rurais;

## 2.4 Ações na Justiça

Com a ajuda do companheiro/a advogado/a, podem ser abertas ações:

- contra processos fraudulentos de eleição dos representantes do trabalhador na CIPA (obtenção de liminar na Justiça para que companheiros/as doentes ou acidentados possam participar, por exemplo);
- para apuração de existência de perigo de vida (ação na Procuradoria Geral do Trabalho ou Ministério Público do Estado, tendo em vista os interesses difusos e coletivos);
- pelo pagamento de adicional de insalubridade ou periculosidade;
- pelo pagamento de indenização a trabalhador doente ou acidentado;
- pela reintegração de trabalhador demitido doente ou com sequelas de acidente do trabalho;
- contra o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), pelo reconhecimento de acidente ou doença do trabalho, com respectivo pagamento de benefício ao trabalhador/a;
- outros;

Algumas garantias legais neste assunto podem ser utilizadas pelo sindicato, como:

- parágrafo 2º Art. 195 CLT - o sindicato também pode reivindicar na Justiça o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sendo que o Juiz determinará a realização de perícia técnica (nestas situações, o sindicato pode indicar um Perito-Assistente de sua confiança, seja Engenheiro ou Médico do Trabalho);

## 2.5 Relação com órgãos públicos

Esta é uma tarefa contínua e importante da COMSAT do Sindicato, pois desta forma incentivamos o fortalecimento do papel do Estado na regulação dos conflitos sociais e na sua desprivatização, tendo claro que, onde os sindicatos não atuam, os órgãos de Estado estarão mais suscetíveis aos inte-



resses das empresas, já que os médicos, engenheiros, fiscais e peritos - com raras exceções -, agirão de acordo com a lógica do capital. A partir do sindicato, podemos e devemos exigir do Estado, por exemplo:

#### **a) dos Centros de Referência e Programas de Saúde do Trabalhador e de outras instâncias locais do SUS**

- o atendimento de saúde do trabalhador/a, longe do controle do serviço médico da empresa;
- a fiscalização de empresas onde ocorrerem acidentes e doenças do trabalho;
- o acompanhamento de diretores e/ou assessores do sindicato às fiscalizações realizadas nas empresas;
- a organização e funcionamento dos Conselhos Gestores dos Centros de Saúde, Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, Programas de Saúde do Trabalhador etc;
- a organização e funcionamento do Conselho Municipal de Saúde;
- o fornecimento de relatórios e estatísticas sobre os atendimentos realizados com trabalhadores/as da base;
- a realização de inspeções sanitárias em locais e ambientes insalubres ou pontos de venda de produtos alimentícios, medicamentos e outros;
- outros;

#### **b) das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), Delegacias do Trabalho Marítimo (DTM) ou Sub-Delegacias destes**

- a realização de mesas-redondas com empresas não cumpridoras de direitos trabalhistas;
- a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento e, o embargo de obra, sempre que demonstrado a existência de condição de grave e iminente risco para o trabalhador;
- a realização de fiscalização dos ambientes e locais de trabalho, para constatação de descumprimento das NR de Segurança e Medicina do Trabalho, podendo haver Notificação para correção das irregularidades nos prazos legais; aplicação de Auto de Infração (multa) e, até mesmo a Interdição ou Embargo de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento e obra, quando constatada existência de condição de grave e iminente risco;
- o acompanhamento de eleição de CIPA, onde se evidencie o risco de fraude;
- o acompanhamento de diretores e/ou assessores do sindicato às fiscalizações realizadas nas empresas;
- a intermediação na negociação sobre Projeto Alternativo de Instalação de Caldeiras e Vasos de Pressão, quando apresentado pela empresa (NR-13);

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

- a realização de consulta prévia ao sindicato para concessão de dilatação dos prazos legalmente estabelecidos, conforme determina a NR-28;
- outros;

### **c) da Fundacentro**

- a elaboração de estudos e pareceres sobre as causas de acidentes e doenças;
- o fornecimento de informação técnica sobre qualquer assunto (doenças; produtos químicos; qualidade de EPI; ergonomia; funcionamento do SESMT; etc);
- o fornecimento gratuito de cópias de material da Biblioteca;
- a realização de consulta bibliográfica sobre qualquer assunto;
- a realização de cursos e treinamentos para trabalhadores/as, membros de CIPA, etc;
- a realização de avaliações ambientais de ruído, produtos químicos, calor etc;
- subsídios técnicos às negociações bi e tripartites;
- a realização de pesquisas para fins de elucidação de condições de agravo à saúde;
- outros;

### **d) das Agências e Postos do INSS**

- a fiscalização de empresas que não emitem Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT);
- do Centro de Reabilitação Profissional do INSS, a observância das condições de trabalho antes da emissão de “alta” para retorno de trabalhador afastado por doença ou acidente;
- a emissão de CAT de trabalhador/a lesionado/a no trabalho;
- o cumprimento rigoroso das Normas Técnicas pelos peritos médicos;
- a desautorização de peritos que tenham vínculo empregatício com empresas da base;

### **e) da Promotoria Pública - Vara de Acidentes do Trabalho, Meio Ambiente e Cidadania**

Todo município do país é assistido por um Promotor Público que, a serviço do Ministério Público do Estado (MPE), deve zelar pelos direitos do cidadão. Alguns municípios maiores possuem mais de um Promotor, que passam então a dividir-se por especialidades, como Acidente do Trabalho, Meio Ambiente e Cidadania. Desde seu crescimento e fortalecimento após a promulgação da Constituição de 1988, o MPE tem desenvolvido um importante papel na prevenção de acidentes e doenças do trabalho, obrigando as empresas a se adequarem às normas vigentes, ou serem processadas por negligência à vida do cidadão. Deste importante aliado, podemos e devemos exigir:

- a abertura de Inquérito Civil Público para apurar as causas de acidente ou doença do trabalho e sua repetição;
- a abertura de Ação Civil Pública contra as empresas refratárias à adoção de medidas preventivas e aquelas reincidentes na ocorrência de acidentes e doenças;
- o acionamento de órgãos de Estado que não estejam cumprindo suas atribuições legais;
- o acionamento de membros do poder executivo que estejam prevaricando no exercício de cargo público (ex.: Prefeitos que não instalam ou viabilizam o funcionamento do Conselho Municipal de Saúde, ou que não explique a destinação de verbas etc);
- outros;

#### **f) da Procuradoria Geral do Trabalho do Ministério Público da União**

Com atribuições legais bastante parecidas com aquelas do MPE, a Procuradoria Geral do Trabalho do Ministério Público da União (PGT/MPU), faz zelar pelos interesses e direitos difusos e coletivos do cidadão. Neste sentido, questões de âmbito mais geral como o risco de acidente químico ampliado, o risco de queda da plataforma do Metrô, o risco de assalto nas agências bancárias, a contaminação do meio ambiente e assuntos congêneres, têm guarida certa dos Promotores Públicos da PGT/MPU. Vários sindicatos já vêm participando de Inquéritos e Ações promovidas por este importante órgão de defesa da cidadania, do qual podemos e devemos exigir praticamente as mesmas questões atribuídas ao MPE, acrescidas destas de caráter ainda mais amplo, conforme os exemplos;

#### **g) do Corpo de Bombeiros, Polícia Civil, Defesa Civil e Secretaria de Obras dos Municípios**

São órgãos com os quais os sindicatos têm ainda pouca experiência de convívio e atuação. Normalmente podem ser acionados para averiguação de situações de risco relacionadas a incêndios, explosões, desabamentos, inundações etc. Alguns Estados possuem legislações e Códigos de Obras próprios que devem ser obedecidos pelas empresas, cabendo a estes órgãos fiscalizarem-nas;

#### **h) das Agências Ambientais e Secretarias de Meio Ambiente de Estados e Municípios**

Alguns Estados e municípios possuem agências ambientais ou secretarias estaduais e municipais do meio ambiente, como é o caso de São Paulo - com a CETESB - e Rio de Janeiro - com a FEEMA. Estes órgãos tradicionalmente

têm uma relação muito maior com as empresas do que com a comunidade ou os sindicatos de trabalhadores. Mas este quadro pode mudar se nós conseguirmos demonstrar a importância dos sindicatos para o fiel cumprimento da legislação nos locais de trabalho. A legislação brasileira nesta área é relativamente boa e continua a evoluir. Os sindicatos podem:

- denunciar a estes órgãos as práticas ilegais de algumas empresas, de realizar aterros clandestinos dentro de suas áreas; de despejar efluentes contaminados nos leitos de córregos e rios; de despejar resíduos tóxicos e lixo em terrenos baldios à beira de estradas e nas periferias das cidades; etc;
- solicitar informações a respeito dos controles a que as empresas poluidoras estão submetidas, bem como das taxas de poluentes que estão autorizadas a liberar para o meio ambiente; sobre os projetos de despoluição que as empresas estão obrigadas a implantar; etc;

A partir destas informações podemos auxiliar na fiscalização destas empresas, denunciando os descumprimento a estes órgãos públicos;

## **2.6) Relação com Instituições de Pesquisa e Universidades**

As instituições públicas e as Universidades podem se constituir em uma importante retaguarda técnica para a ação do sindicato na área da saúde do trabalhador e do meio ambiente, uma vez que inúmeros pesquisadores desenvolvem estudos nestas áreas, dispondo inclusive de fontes de recurso próprias. As principais atividades que o Sindicato pode desenvolver são:

- contatar os Centros de Ensino e Pesquisa especializados na área de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente, como o CESTE/ENSP/FIOCRUZ no Rio de Janeiro, a rede UNITRABALHO (existente em quase todo o país), as regionais da Fundacentro, a COPPE/UFRJ também no Rio de Janeiro etc;
- conhecendo as linhas de pesquisa existentes e os interesses dos pesquisadores destas instituições e universidades, verificar a possibilidade de inserção de assuntos de interesse do sindicato, como contaminação por agrotóxicos; tecnologias substitutivas do amianto/asbesto; efeitos nocivos do trabalho em turnos; trabalho da mulher e do menor; AIDS no trabalho; saúde mental e trabalho; penosidade no trabalho etc;
- oferecer casos reais de contaminação ou acidentes para fins de pesquisa, que inclua a participação dos trabalhadores e do sindicato;
- solicitar estudos e pareceres sobre questões concretas levantadas pelos trabalhadores, como impactos das novas formas de gestão sobre o meio ambiente e a saúde do trabalhador; a redução de efetivos e o aumento do risco de acidentes ampliados;

soluções para a ocorrência de LER entre trabalhadores/as; impacto ambiental da adoção de novas tecnologias; etc;

- solicitar apoio técnico para investigação das causas de acidentes graves e fatais;
- solicitar apoio técnico para organização de cursos de formação para trabalhadores;
- solicitar a elaboração de laudos técnicos específicos sobre, por exemplo: a composição de um determinado produto químico e seus efeitos à saúde e meio ambiente; a resistência de materiais envolvidos em ocorrência de explosões, desabamentos, queda de altura, formação de arco voltaico; análise de amostras de água de rios, caixas d'água, solo etc;
- fornecer informação técnica sobre o uso adequado de agrotóxicos, seus efeitos à saúde e meio ambiente; suas características físico-químicas e sua relação com o meio ambiente, etc.

É preciso ter claro que as empresas já se utilizam em grande parte destes serviços que podem ser oferecidos por instituições de pesquisas e universidades e que, se nós nada fizermos, a situação continuará desta forma, ou seja, as empresas pagando pelo uso de recursos que são em grande medida, públicos, sem que haja qualquer participação dos trabalhadores e da comunidade no controle e nos resultados desta produção científica. Por isso, desde o início, o sindicato deve conhecer os recursos que pode utilizar em sua região, cidade ou Estado.

## **2.7) Relação com os Conselhos Profissionais**

Os Conselhos Regionais de Medicina (CRM) e Engenharia (CREA) são aqueles que mais comumente podem ser utilizados pelos sindicatos, como por exemplo:

- na elaboração de laudos técnicos sobre desabamentos, explosões, acidente grave devido rompimento de andaime ou cinturão de segurança; choque elétrico; etc;
- para elucidar dúvidas a respeito da qualificação e conduta profissional, bem como desrespeito à ética, de médicos e engenheiros do trabalho;
- para apurar a correição técnica e ética de médicos e engenheiros no exercício do cargo de peritos da justiça e de órgãos públicos, como INSS, SUS, DRT, etc.

Normalmente os sindicatos pouco se utilizam destes Conselhos e quando o fazem é apenas para apresentar denúncias. A corrente sensação de que os Conselhos nunca agem contra seus representados, fortalece o sentimento de que pouco vale perder tempo recorrendo aos mesmos. Entretanto, isto vêm aos poucos mudando em algumas regiões do país, graças ao esforço de alguns sindicatos, alguns assessores (também médicos e engenheiros entre outros) e, principalmente de alguns Promotores Públicos, trabalhadores e seus familiares.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

## 2.8) Relação com as comunidades

As comunidades normalmente são importantes aliadas dos sindicatos na luta por melhores condições de trabalho e pela proteção do meio ambiente. São várias as situações em que moradores e trabalhadores podem atuar conjuntamente na defesa de interesses comuns, contra a ganância do capital e seus efeitos colaterais.

As comunidades são representadas normalmente por Associações de Moradores, Associações de Amigos de Bairros, federações municipais e estaduais ou lideranças reconhecidas simplesmente por um conjunto de pessoas que têm um interesse comum (local de moradia; uso de um serviço público ou privado; consumo de uma mesma mercadoria; etc). O que podemos desenvolver em conjunto com estes aliados? Vejamos:

- o sindicato deve conhecer e contatar as principais lideranças e os representantes de entidades representativas da comunidade, que tem alguma forma de relação com empresas ou empregadores de sua base;
- estes contatos devem identificar pontos de interesse comum ao sindicato e à comunidade, como os exemplos citados e outros;
- programações e atividades comuns devem ser definidas, como protestos; passeatas; ações junto ao Ministério Público; denúncias junto aos órgãos de governo; denúncias conjuntas na imprensa; etc;
- cursos de formação, palestras, seminários, festas, missas, cultos e outras atividades de capacitação e união podem ser realizadas conjuntamente;
- também podem ser produzidos boletins do sindicato dirigidos à comunidade, informando sobre os riscos a que ela está exposta e a luta encampada pelo sindicato;
- o sindicato pode ainda trabalhar em conjunto com trabalhadores integrados na comunidade na condição de moradores, consumidores, usuários etc, obtendo deles suas impressões e informações a respeito do problema;
- traçar políticas comuns de intervenção no Conselho Municipal de Saúde e nos Conselhos Gestores dos serviços de saúde.

Este trabalho é muito importante para o fortalecimento do conceito positivo do sindicato e da CUT junto à comunidade e à população em geral. Este tipo de atuação dá o tom do sindicato-companheiro e expressa nossa intenção de constituir-se em elemento fundamental da cidadania neste país.

Importante também alertar que, se nada fizermos neste campo, as empresas/empregadores continuarão cooptando e exercendo a hegemonia de seus interesses sobre as comunidades, a população em geral e, fatalmente, sobre nossos próprios representados, os trabalhadores (que são parte integrante da comunidade).

Muitas empresas já desenvolvem programas permanentes de contato com a comunidade, materializados em: programas de visitas (“portas abertas”); publicação de jornais dirigidos aos moradores, consumidores e usuários; formação de “conselhos consultivos” sobre sua performance ambiental e a qualidade dos seus produtos e serviços; atividades de organização de festas populares, financiamento de aparelhos de uso público como praças, ambulâncias, combustível para a polícia e os bombeiros, ajuda ao padre ou pastor do bairro etc.

Como se vê, a disputa neste campo não é fácil, sendo até, em alguns casos, muito mais aguerrida que a disputa da hegemonia sobre os trabalhadores dentro da empresa.

Por isso, uma COMSAT deve priorizar entre suas atividades, o fortalecimento dos laços de solidariedade com as comunidades e a população em geral, tendo a saúde pública como elo de interesse comum.

## **2.9) Relação com entidades ambientalistas**

Uma característica bastante peculiar até o momento no Brasil, é a forte identificação de interesses comuns entre sindicatos e ambientalistas, o que não ocorre em alguns países devido ao suposto conflito “meio ambiente x empregos”. Esta situação positiva deve ser vista pelos sindicatos como a possibilidade de potencializar sua atuação na proteção ambiental e da saúde do trabalhador, realizando atividades como a seguir exemplificadas:

- organizar discussão conjunta sobre o impacto de projetos e empreendimentos ao meio ambiente e à saúde do trabalhador;
- participar conjuntamente dos fóruns onde são discutidos projetos de lei e execução de leis de âmbito federal, estadual ou municipal, relacionadas à proteção ambiental e o ramo econômico no qual está inserido o sindicato;
- programações e atividades comuns podem ser definidas em relação a empresas poluidoras, como: protestos; passeatas; ações junto ao Ministério Público; denúncias junto aos órgãos de governo; denúncias conjuntas na imprensa; etc;
- atividades de formação e informação genericamente chamadas de “educação ambiental”, podem ser realizadas conjuntamente, dirigidas a trabalhadores e comunidade;
- troca de informações permanentes sobre produtos e processos utilizados pelos empregadores e seu impacto à saúde e meio ambiente, visando a elaboração de diagnósticos e ações conjuntas;
- troca de informações permanentes sobre a característica, composição e destinação final de resíduos industriais, efluentes líquidos e emissões ambientais das indústrias, visando subsidiar eventuais ações junto aos órgãos públicos; imprensa e outros.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

## 2.10) Relação com as CIPA - OLT

Este é um dos trabalhos mais importantes a ser realizado pela COMSAT do Sindicato, uma vez que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e outras formas de OLT - como Comissão de Fábrica; Delegado Sindical; Comissão Sindical de Base, Sistema Único de Representação (SUR) etc -, são os olhos, os ouvidos e os braços do sindicato dentro da empresa.

É no local de trabalho afinal, que deve se materializar todos os esforços por mudanças, exemplificados nos itens anteriores. Toda nossa ação, por mais que se extrapole até para fora do país nas articulações e relações necessárias, tem por objetivo final, a mudança no local de trabalho.

Com relação à CIPA é preciso ter claro suas limitações legais, que serão melhor analisadas em capítulo próprio neste livro. Com relação às outras formas de OLT, é preciso ter claro que elas precisam ser integradas, formadas e preparadas para atuar em consonância com os objetivos do Sindicato, além de todas outras atribuições que lhes são imputadas. Por isso, a seguir apresentamos alguns exemplos de atividades comuns que podem ser desenvolvidas com estas formas de OLT:

- antes de tudo, o sindicato deve realizar um levantamento das empresas da base que são obrigadas a constituir CIPA (ver Quadro I da NR-5 da Portaria 3214/78), lembrando-se que as demais tem que ter pelo menos um responsável pelas atribuições da CIPA (subitem 5.6.4 da NR-5);
- em seguida contatar as empresas para realização de eleição da CIPA;
- o sindicato deve organizar um programa permanente de formação dos membros dessas OLT, em saúde do trabalhador e meio ambiente, composto por cursos de formação; seminários sobre temas específicos; encontros trimestrais e anuais; jornadas, onde são abordados e debatidos temas diferentes em cada dia; etc;
- o sindicato deve catalogar todos os membros eleitos para CIPA e outras OLT, constituindo um registro contendo pelo menos: nome completo; firma; endereço para correspondência;
- no boletim do sindicato devem ser incluídos de forma sistemática, questões de interesse desses companheiros/as, que orientem sua ação, como: informação sobre riscos de produtos químicos; novidades na legislação que podem ser cobradas no local de trabalho; resultados de fiscalizações, processos e outras ações na Justiça; eventos que ocorrerão no sindicato, na região ou na cidade, ligados ao meio ambiente e saúde do trabalhador; as atividades desenvolvidas pela CUT neste campo, como negociações com o governo, negociações tripartites, projetos de lei etc;
- organizar reuniões sistemáticas com estes companheiros/as, para discutir suas dificuldades e realizações e as formas do sindicato poder ajudá-los ainda mais;



- solicitar dispensa destes companheiros/as para participar de cursos e eventos organizados pelo sindicato, a CUT e órgãos do governo na área de saúde do trabalhador e meio ambiente;
- outros.

Com o tempo, havendo evolução desse trabalho, o sindicato estará capacitado para intervir com mais precisão no local de trabalho, além de poder inclusive, organizar junto aos trabalhadores a eleição dos melhores companheiros/as para a OLT, evitando as fraudes e a eleição daqueles oportunistas que só querem gozar da garantia de emprego, além é claro, dos pelegos enrustidos que querem se eleger na representação dos trabalhadores para agir, na verdade, a favor dos interesses da empresa e do patrão.

Daí a importância do trabalho com as OLT por parte do sindicato.

#### **CLÁUSULAS A SEREM INCLUÍDAS NA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CAMPANHA SALARIAL PARA MELHORAR A AÇÃO DA CIPA**

- obrigação de a empresa iniciar o processo eleitoral com maior antecedência, comunicando o sindicato (subitem 5.38. I da NR-5);
- inclusão de apelidos nas cédulas;
- permissão para eleição por chapas;
- tempo livre para os cipistas antes das reuniões da CIPA, para preparação e inspeção nos locais de trabalho;
- cópia das Atas das reuniões mensais e de Instalação e Posse da CIPA para o sindicato;

### **2.11) Relação com o SESMT das empresas**

O Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) existente em algumas empresas é composto por Médicos, Engenheiros, Enfermeiros, Auxiliares de Enfermagem e Técnicos de Segurança do Trabalho.

Estes profissionais encontram-se geralmente subordinados à área de Recursos Humanos da empresa, em seções ou departamentos denominados como: Segurança Industrial; Departamento Médico; Divisão de Saúde Ocupacional; Higiene e Prevenção de Acidentes; Assessoria de Meio Ambiente e Saúde Ocupacional, etc.

As atribuições destes profissionais são determinadas por lei através de Portarias da DSST/MTE. No entanto, muitos deles não as executam de acordo ou

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

integralmente, por incompetência ou liberalidade pessoal ou devido sua subordinação aos interesses do patrão. Desta forma, são muitos os casos de denúncias feitas por sindicatos contra estes profissionais, geralmente devido a falta de ética no exercício profissional, como:

- não informação dos resultados dos exames médicos aos trabalhadores/as;
- não informação dos resultados das avaliações ambientais e das análises de risco aos trabalhadores/as;
- recomendação de dispensa de trabalhadores/as doentes ou acidentados;
- não realização denexo causal das doenças com o trabalho;
- não interdição de atividades e operações perigosas que podem causar acidentes e doenças;
- manobras no processo eleitoral da CIPA, feitas geralmente para excluir companheiros/as combativos/as;
- participação em reuniões da CIPA com objetivo de contrapor seu “saber técnico” às justas reivindicações dos trabalhadores/as;
- recusa em emitir CAT de trabalhadores acidentados e doentes;
- não reconhecimento de condições insalubres e perigosas;
- outras.

Assim, com exceções é claro, a relação dos sindicatos acaba sendo de conflito com o SESMT das empresas. Faz-se necessário portanto, que o sindicato tenha uma relação cuidadosa com esse serviço das empresas, explorando suas contradições e exigindo uma atuação dentro da ética e da obrigação legal, como:

- fazendo um levantamento das empresas da base que são obrigadas a constituir o SESMT;
- cobrar das empresas que estiverem irregulares, a constituição correta do SESMT (em termos de especialização e número de profissionais);
- cláusulas específicas sobre o SESMT podem ser incluídas na Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial, como: envio dos nomes dos profissionais do SESMT ao sindicato; exigência de exercício exclusivo da função, não sendo permitido acumular com outras; obrigatoriedade de informar por escrito ao trabalhador/a, o resultado dos seus exames; obrigatoriedade de analisar e emitir parecer à CIPA e empregador sobre as condições de risco existentes, em especial aquelas que representam grave e iminente risco à saúde e integridade física do trabalhador/a; etc;
- enviar ofício solicitando informações sobre as atividades e cumprimento das atribuições dos profissionais do SESMT (protocolar na empresa e exigir resposta ou encaminhar para mesa-redonda na DRT);
- no caso de omissão de informações, falta de ética profissional, exercício ilegal da profissão ou não cumprimento das atribuições legais de membros do SESMT, denunciá-

los através de ofício à DRT, Conselho Profissional respectivo (CRM e CREA p.ex.) e Ministério Público;

O sindicato não pode ser conveniente com os maus profissionais existentes no mercado.

## 2.12) Papel das Assessorias

Por seu lado, o sindicato sempre que possível deve dispor de assessoria própria, constituída por profissionais especializados em saúde do trabalhador e meio ambiente.

Muitos sindicatos contratam estes assessores como empregados no seu quadro funcional. Outros preferem contratar na forma de prestação de serviços. Há ainda a possibilidade de obter as assessorias através de entidades especializadas, como DIEESE e DIESAT. O importante é que sejam profissionais de comprovado saber científico e, preferencialmente que não tenham vínculos com entidades privadas ou empresas. Além disso, o compromisso com a classe trabalhadora também é desejável, já que a percepção que os trabalhadores tem do processo de trabalho necessita ser somada ao saber acadêmico - historicamente elitista e influenciado pelos valores da classe dominante -, para que o enfrentamento com os técnicos a serviço da classe patronal se dê num patamar de transformações e não simplesmente de ajustes, que interessam e favorecem sobretudo, ao próprio capital, em nada contribuindo para a emancipação da classe trabalhadora.

Os profissionais que geralmente prestam assessoria aos sindicatos são: engenheiros de segurança do trabalho; engenheiros de produção; médicos do trabalho; psicólogos; sociólogos; economistas; técnicos de segurança; especialistas em formação e outros, cujos honorários são pagos na forma de horas/técnicas ou “pacote” de atividades negociado. Alguns exemplos de serviços que os sindicatos podem contratar:

- realização de perícias técnicas por engenheiro ou médico do trabalho, para fins de apuração da existência de condição insalubre ou periculosa;
- assessoria para abertura de ação judicial pleiteando pagamento de Adicionais de Insalubridade e Periculosidade, até a realização de perícias, impugnação de laudos etc;
- realização de estudos sobre assuntos relacionados à saúde do trabalhador, como: efeitos do trabalho em turnos sobre a saúde; efeitos da atividade de telefonista à saúde; impactos das novas formas de gestão da produção sobre o emprego e a saúde, etc;
- realização de cursos de formação para cipistas, militantes de base e dirigentes sindicais, sobre assuntos variados, como: relação saúde x trabalho; atuação da CIPA; ação sindical em saúde; negociação; planejamento estratégico, etc;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

- levantamentos bibliográficos sobre assuntos variados como: características e riscos de produtos químicos; acidentes na construção civil; trabalho na agricultura e saúde; saúde mental e trabalho etc;
- assessoria técnica em negociações com empresas e campanhas salariais;
- realização de inspeção nos locais de trabalho, de forma negociada com a empresa, com elaboração de Relatório Técnico contendo parecer conclusivo e recomendações de melhorias;
- acompanhamento de fiscalizações realizadas pelos órgãos públicos em empresas da base;
- emissão de pareceres à diretoria sobre propostas das empresas e mudanças na legislação;
- participação em Comissões de PLR onde a ocorrência de acidentes e doenças é incluída pela empresa como indicador de produtividade;
- atendimento de trabalhadores/as para fins de diagnóstico de saúde;
- realização de perícias para fins de comprovação judicial do nexo causal de doença ou acidente com o trabalho;
- análise e parecer sobre os Relatórios de Inspeção de Caldeiras que são enviados aos sindicatos, por determinação da NR-13;
- inspeção no Prontuário de Caldeiras e Vasos de Pressão, que ficam à disposição da CIPA e do sindicato, na empresa, por determinação da NR-13;
- formação de um Banco de Dados com informações do processo produtivo; acidentes e doenças; agressões ao meio ambiente e outras questões sobre as empresas da base.

É importante esclarecer que a CUT não dispõe de um órgão de assessoria técnica direta aos sindicatos filiados. O INST, órgão de assessoria técnica da Central, tem o papel de assessorar a direção nacional da Central, seu Coletivo Nacional de Saúde e subsidiar a estrutura da CUT com informações, documentações, publicações e formação em saúde, condições de trabalho e meio ambiente. Trabalho e Meio Ambiente.

Algumas Confederações e Federações nacionais da Central já começam a constituir suas assessorias próprias, que devem também auxiliar nos problemas comuns do ramo, mas não dos assuntos específicos de cada empresa ou local de trabalho, responsabilidades do sindicato.

A constituição de estruturas solidárias - um quadro de assessoria técnica em saúde, por exemplo - também é uma alternativa viável para os sindicatos cutistas. O 5º e o 6º CONCUR reafirmaram a necessidade da superação de sindicatos por categoria, condição fundamental para se construir sindicatos fortes, de abrangência estadual e nacional. Nestas condições, o sindicato melhor estruturado pode constituir e compartilhar solidariamente um quadro de assessores técnicos em saúde, direito, economia etc.

Por fim é bom lembrar que boa parte dos nossos sindicatos contava ou ainda conta com médicos de várias especialidades e dentistas, no seu quadro funcional. Era a época do assistencialismo sindical oficial - marca registrada do sindicato “colaborador”.

Agora, nossa concepção de assessoria é que elas devem capacitar o sindicato ainda mais para o confronto de classe, fazendo o diagnóstico das doenças e apresentando as alternativas necessárias para a transformação do ambiente e do processo de trabalho.

## ANEXO I

### QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO

*(Modelo proposto para o Setor Industrial)*

Nome da empresa: \_\_\_\_\_

Endereço completo: \_\_\_\_\_

Quantos trabalhadores têm na sua empresa?: \_\_\_\_\_ E na sua seção?: \_\_\_\_\_

Quais são os serviços terceirizados \_\_\_\_\_

Quantas pessoas trabalham de forma temporária ou terceirizados?: \_\_\_\_\_

Quais são os produtos fabricados pela empresa ? \_\_\_\_\_

Quais são as principais matérias primas utilizadas? \_\_\_\_\_

Quais são as seções ou setores existentes? \_\_\_\_\_

Em qual seção ou setor acontecem mais acidentes? \_\_\_\_\_

Que tipos de acidentes são os mais comuns? \_\_\_\_\_

Que tipo de problema de saúde é mais comum entre os companheiros/as? \_\_\_\_\_

Existem pessoas afastadas por motivo de doença?: SIM: \_\_\_\_\_ NÃO: \_\_\_\_\_

Se SIM, de quais setores? \_\_\_\_\_

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

**QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

*(Modelo proposto para o Setor de Serviços)*

Nome da empresa: \_\_\_\_\_

Endereço completo: \_\_\_\_\_

Quantos trabalhadores têm na sua empresa?: \_\_\_\_\_ E na sua seção?: \_\_\_\_\_

Quais são os serviços terceirizados?: \_\_\_\_\_

Quantas pessoas trabalham de forma temporária ou terceirizados?: \_\_\_\_\_

Quais são os serviços prestados pela empresa? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quais são os principais materiais utilizados ou existentes? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quais são as seções ou setores existentes? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Em qual seção ou setor acontecem mais acidentes?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Que tipos de acidentes são os mais comuns?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Que tipo de problema de saúde é mais comum entre os companheiros/as?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Existem pessoas afastadas por motivo de doença?: SIM: \_\_\_\_\_ NÃO: \_\_\_\_\_

Se SIM, de quais setores?: \_\_\_\_\_

**QUESTIONÁRIO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

*(Modelo proposto para o Setor Rural)*

Nome da empresa: \_\_\_\_\_

Endereço completo: \_\_\_\_\_

Quantos trabalhadores têm na sua empresa?: \_\_\_\_ E onde você trabalha?: \_\_\_\_\_

Quais são os serviços realizados?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quantas pessoas trabalham de forma temporária ou terceirizados?: \_\_\_\_\_

Quais os tipos de cultura existentes? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quais são os principais produtos e materiais utilizados? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Onde acontece mais acidentes?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Que tipos de acidentes são os mais comuns?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Que tipo de problema de saúde é mais comum entre os companheiros/as?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Existem pessoas afastadas por motivo de doença?: SIM \_\_\_\_\_ NÃO: \_\_\_\_\_

Se SIM, quais os motivos?: \_\_\_\_\_

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir do  
Sindicato

**PEDIDO DE FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

*(Modelo proposto para ser protocolado na Delegacia Regional do Trabalho)*

ILMO. SR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO

O Sindicato dos Trabalhadores .....(nome oficial completo), vem através dos seus dirigentes supra assinados, REQUERER a FISCALIZAÇÃO URGENTE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO na empresa (nome completo), localizada à (endereço completo, inclusive com bairro e cidade), pelos motivos abaixo descritos:

- 1-
- 2-
- 3-
- 4- (relacionar os motivos detalhando o máximo que for possível, pois isso evita que um fiscal mal intencionado descaracterize o motivo da fiscalização);

(se tiver informações adicionais, também coloque-as, como: não fornecimento de EPI; inexistência de CIPA; acidentes anteriormente ocorridos etc)

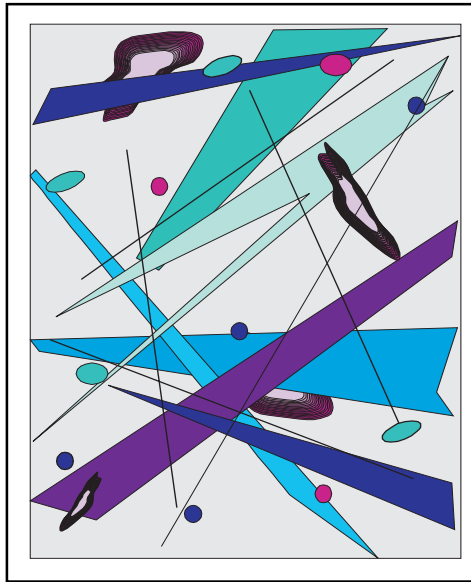
Pelos motivos acima relacionados, REQUER-SE ainda que a fiscalização seja acompanhada por representantes do Sindicato, conforme estabelece a alínea “d” do subitem 1.7 da Norma Regulamentadora nº 1 da Portaria 3214/78, com redação dada pela Portaria nº 3 de 07/02/88 e Decreto nº 93.413 de 15/10/86.

No aguardo do requerido, subscrevemo-nos com o respeito costumeiro, colocando-se à disposição de V.Sa. para os esclarecimentos que se fizerem necessários, bem como para os procedimentos cabíveis.

Atenciosamente,

(assina um ou mais diretores do Sindicato, devidamente identificados nominalmente)





A luta pela saúde do trabalhador e  
o meio ambiente a partir das  
instâncias da CUT

## A Saúde do Trabalhador e o Meio Ambiente nas Instâncias da CUT

A luta pela saúde do trabalhador dentro do contexto mais amplo da luta por uma ampla reforma sanitária no país, o pleno exercício do direito de cidadania e nosso objetivo maior por uma sociedade justa e igualitária, constitui-se numa tarefa que extrapola as dimensões e as possibilidades de um sindicato. Por isso, uma Central sindical como a CUT, representativa de trabalhadores de quase todos os segmentos da atividade econômica e de quase todas as regiões do país, tem todas as condições e a legitimidade suficiente para exercer o papel de entidade de expressão dos anseios da classe trabalhadora frente ao governo e aos patrões.

Assim, a CUT vem se estruturando desde sua fundação em 1983, para adquirir, exercer e ser reconhecida neste papel. A cada Congresso Nacional da entidade, novas etapas e objetivos são estabelecidos. No 5º CONCURT por exemplo, foi deliberada a criação de um Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente com o objetivo de implementar uma Política Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente da CUT, com as seguintes diretrizes:

### 3.1 Políticas Permanentes definidas pela Central

#### a) Delegados Sindicais

Trata-se de intensificar no trabalho sindical a construção das OLT - CIPA, Comissão de Fábrica, Delegado Sindical, SUR, etc -, entendendo que a organização a partir dos locais de trabalho é o principal instrumento modificador das condições penosas, insalubres e perigosas, superando a idéia de que somente a intervenção técnica e institucional modifica as condições nocivas, deixando de lado a participação dos trabalhadores.

## **b) Coletivos Estaduais/Regionais**

Os Coletivos Estaduais são imprescindíveis devido às dimensões de nosso país, tendo também um papel fundamental na organização das ações locais/regionais, bem como no acompanhamento dos diversos programas da região, na socialização das informações, na organização das atividades de formação, seminários e outras atividades definidas pelo Coletivo Nacional.

A opção da CUT em constituir os Coletivos Estaduais/Regionais vem também no sentido de descentralizar suas atividades, distribuindo tarefas e responsabilidades para cada Coletivo, garantindo assim um maior número de trabalhadores envolvidos, bem como reduzindo custos, uma vez que nosso objetivo é ter, em todas as regiões, companheiros/as capacitados/as que possam atender as demandas do Coletivo Nacional.

## **c) Formação em Saúde, Trabalho e Meio Ambiente**

O Programa Nacional de Formação em Saúde, Trabalho e Meio Ambiente, inserido no Programa Nacional de Formação da CUT (PNF/CUT), com o apoio técnico do INST e de outros assessores técnicos do movimento sindical, tem como objetivo difundir as experiências e socializar ao máximo as informações, propagando entre todas as estruturas da Central, nosso conceito de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente.

Esta formação contém uma reflexão crítica sobre todas as transformações que ocorrem hoje no mundo do trabalho - novas tecnologias, formas de organização e gerenciamento, reestruturação produtiva - e seus reflexos sobre as condições de vida e saúde dos trabalhadores na sua integralidade, analisadas segundo suas diferenças de sexo, raça e idade, tendo como finalidade impulsionar uma forte ação sindical: “Quem conhece e reflete, luta melhor”.

## **d) Contrato Coletivo em Saúde, Trabalho e Meio Ambiente**

Através de acordos coletivos ou setoriais, a CUT busca a efetivação do Contrato Coletivo de Trabalho, onde as questões relacionadas à Saúde, Trabalho e Meio Ambiente - direito a livre organização dos trabalhadores, a partir de seu local de trabalho, com tempo livre para a atuação; papel fiscalizador dos delegados sindicais e comissões dos trabalhadores, do sindicato e da sociedade organizada; contribuição nas discussões sobre a necessidade do desenvolvimento de alternativas para os processos produtivos que geram doenças ou acidentes do trabalho - possam ser cada vez mais detalhadas, resguardando assim o direito de todos a um meio ambiente saudável, dentro e fora das fábricas, entre outros pontos;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

## 3.2 Ações específicas em Saúde e Trabalho

### a) Saúde da Mulher

Temos incorporado dentro de nossas ações uma especial atenção à saúde da mulher trabalhadora, principalmente quanto:

- a sobrecarga e a dupla jornada de trabalho, que além dos efeitos negativos à saúde traz também repercussões sociais, no cuidado com os filhos e na relação com o parceiro;
- aos efeitos nocivos de algumas substâncias químicas ao sistema reprodutor feminino, com sérias conseqüências para a mulher e sua prole;
- aos efeitos sociais de doenças como a LER, que além da vida profissional, prejudica a vida familiar da mulher, impossibilitando-a de cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos;

### b) Saúde do Trabalhador Rural

O modelo agrícola adotado no Brasil na década de 60 abriu mão da soberania da terra e da integridade do trabalhador rural, adotando um modelo de desenvolvimento insustentável em termos de custo social e ambiental. O setor rural no país caracteriza-se pela concentração fundiária, com intensiva mecanização e indiscriminada utilização de agrotóxicos, sem controle algum e sem que os trabalhadores tenham um mínimo de informação sobre seu conteúdo.

Na década de 80 o Brasil consumia 160 mil toneladas/ano de agrotóxicos, cuja ação química, em muitos casos, leva de 30 a 40 anos para extinguir-se. O pior é que, freqüentemente, estes agrotóxicos são usados de forma preventiva. Outro ponto grave é que muitos destes produtos não tem antídoto, tanto que estão proibidos em seus países de origem, mas são usados livremente em nosso país.

Além da problemática da utilização destes produtos químicos sem controle algum e sem que os trabalhadores tenham um mínimo de informação sobre seu conteúdo, maneiras de utilização e prevenção etc, as embalagens vazias são abandonadas a céu aberto, provocando não só a contaminação do próprio trabalhador, bem como dos recursos naturais, da população vizinha e consumidora de serviços, produtos e alimentos. Neste sentido, a CUT vê como saídas, dentre outras, a conscientização dos próprios trabalhadores e da população para os riscos à saúde provocados pelo uso intensivo destes produtos na agricultura, além da busca de alternativas através da produção e consumo de produtos orgânicos;

### c) Trabalho e AIDS

Em 1992 foi constituído no âmbito da CUT a Comissão Nacional de Prevenção à AIDS (CNPA), ligada à Secretaria Nacional de Políticas Sociais e integrada também por organizações não-governamentais e governamentais especializadas no assunto.

Este assunto é muito importante para nós, uma vez que o Brasil é o segundo país do mundo em número de casos de AIDS registrados e a prevenção é difícil, porque envolve aspectos culturais - como o machismo e a poligamia - e econômicos - a AIDS cresce assustadoramente onde há mais miséria, menos informação e educação, mais prostituição e promiscuidade.

A CUT e os Sindicatos têm um papel fundamental na luta contra a AIDS:

- exigindo e monitorando as políticas públicas de prevenção à AIDS;
- esclarecendo os trabalhadores/as sobre as formas de contaminação pelo vírus HIV e as formas de prevenção e proteção existentes, com campanhas nos boletins do sindicato p.ex.;
- promovendo discussões sobre as relações de gênero e a sexualidade, visando sobretudo a proteção da saúde da mulher, a mais crescente vítima da AIDS;
- lutando pelo fornecimento de EPI's e formas de proteção coletiva para aqueles que trabalham com pessoas e materiais infectados (pessoal da Saúde, Limpeza Pública, Serviços de Resgate e Emergência etc);
- esclarecendo o portador/a do vírus HIV sobre seus direitos: obter o FGTS e o PIS/PASEP mesmo sem rescisão do contrato de trabalho; requerer auxílio-doença ou aposentar-se por invalidez; garantia de emprego por seis meses, renováveis mediante perícia médica; etc;
- incluindo nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, a garantia de emprego e salário do portador/a do vírus HIV até seu afastamento pelo INSS, entre outras garantias e direitos;
- denunciando aos órgãos de classe e à Justiça, eventuais práticas discriminatórias, como a revelação de resultados de exames; o pedido de exames para admissão ou periódicos; o afastamento injustificado da função ou cargo; a condição de isolamento etc;
- orientando o portador/a do vírus a comunicar formalmente a empresa sobre o resultado positivo do teste HIV, evitando a demissão em que a empresa alega desconhecimento do caso;
- exigindo que as empresas incluam nos seus convênios de saúde, a garantia de assistência e atendimento integral ao doente com AIDS;
- constituindo parcerias com Secretarias de Saúde de Estado e Municípios, para distribuição de camisinhas e de materiais informativos, encartados no boletim do sindicato p.ex.;
- organizando o dia 1º de Dezembro - Dia Internacional de Combate à AIDS - , como "Dia Nacional de Luta", com atividades de rua, manifestações, palestras, peças teatrais etc.

Estes são apenas alguns exemplos da grande contribuição que a CUT e os sindicatos podem dar para salvar a vida de muitos companheiros e companheiras da categoria e suas gerações futuras.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

#### **d) Atenção ao Idoso**

As estatísticas indicam que em breve o Brasil será um país de idosos. Afinal, diminui a fecundidade e aumenta a expectativa de vida. Em 2.025 seremos provavelmente, a 6a. população de idosos no mundo, com mais de 32 milhões de pessoas com 60 anos ou mais.

Isto coloca para nós, desde já, um grande desafio. Afinal, se persistirem as condições de vida atual dos idosos - carentes de tudo: habitação; saúde; educação; salário; assistência social; atividades culturais; esportes etc -, seremos fatalmente uma multidão de doentes. Neste sentido, a CUT iniciou no ano de 1998 um importante trabalho de organização e conscientização dos trabalhadores/as da ativa e aposentados, para a conquista de melhores condições de vida para já e para o futuro. Organizar a força política que representa os milhões de aposentados e pensionistas deste país - em sua maioria idosos -, é o primeiro passo para alcançarmos metas de cidadania equiparáveis àquelas de que desfrutam os idosos dos países do primeiro mundo. Conscientizar os trabalhadores/as jovens e da ativa, que precisamos muito mais do que a simples pensão mensal de aposentadoria no futuro, como:

- programas especiais de atenção à saúde (geriatria e gerontologia) na rede pública de saúde do SUS;
- centros de convivência; centros de cuidados diurnos; casas-lares; oficinas abrigadas de trabalho; atendimento domiciliar e outros;
- políticas voltadas para a não-discriminação e pela valorização do idoso no mercado de trabalho;
- garantia de acesso à habitação popular;
- diminuição de barreiras arquitetônicas e urbanas;
- políticas de preços reduzidos para viabilizar acesso do idoso à atividades culturais;
- programas de lazer, esporte e atividades físicas voltadas para o idoso;
- garantias de participação do idoso nos fóruns de decisão da sociedade, como sindicatos; equipamentos de saúde e assistência social; previdência social etc.

Estes são apenas alguns exemplos do que necessita ser implementado no país para tornar a vida das pessoas idosas, mais confortável e digna. A luta começa já: alguns sindicatos têm incluído cláusulas nos seus Acordos e Convenções Coletivas, voltadas para:

- a garantia de emprego ao trabalhador/a em vias de se aposentar;
- pagamento de abono por aposentadoria;
- definição de prazos para preenchimento pela empresa, de formulários para a Previdência Social;
- contra a discriminação da contratação do empregado, devido a idade ou deficiência física;
- indenização por morte ou invalidez;

Entretanto, isso ainda é muito pouco, motivo pelo qual a CUT orienta seus sindicatos a buscarem junto às instâncias de governo estaduais e municipais, a implementação das ações preconizadas no “Plano Integrado de Ação Governamental para o Desenvolvimento da Política Nacional do Idoso (PAG-PNI)”, uma iniciativa da Secretaria de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social (SAS/MPAS), que busca articular as ações e responsabilidades de diversas áreas de governo envolvidas com a questão do idoso.

O PAG-PNI é baseado em dois parâmetros legais, a saber:

- Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994 - Define a Política Nacional do Idoso;
- Decreto nº 1.948 de 03 de julho de 1996 - Regulamenta a Lei 8.842.

Além disso, a CUT orienta seus sindicatos a incluírem trabalhadores/as aposentados em suas direções, aproximando-os ainda mais dos trabalhadores da ativa. É preciso entender que a situação de ambos é a mesma, modificando apenas a forma de relação que têm com sua fonte de renda (patrão privado ou governo). Assim, estaremos fortalecendo nossos sindicatos e a luta dos idosos por melhores condições de vida, que sem dúvida nenhuma, começa já, enquanto trabalhador da ativa: menos exposto aos agentes nocivos do ambiente de trabalho (ruído, produtos químicos etc); com formas de organização do trabalho menos penosas; sem sofrer lesões traumáticas ou redutoras da capacidade laboral, etc.

### **e) Sistema de Seguro Acidente do Trabalho - SAT**

O SAT foi criado no Brasil em 1919 como uma decorrência da 1ª. Greve Geral do país, realizada em 1917. Seu caráter era eminentemente indenizatório, aplicável apenas à indústria e controlado por seguradoras privadas. Em 1967 o SAT foi estatizado e vinculado à Previdência Social e, em 1974 foi estendido aos trabalhadores rurais.

O modelo atual de SAT foi implementado em 1976, eliminando a indenização e instituindo uma série de benefícios reparatórios e compensatórios (o trabalhador/a acidentado passa a receber um auxílio-doença acidentário equiparado ao salário de contribuição, além da assistência médica e reabilitação profissional). Institui ainda o auxílio complementar e o auxílio-acidente permanente, em função da redução da capacidade laborativa. Em caso de aposentadoria por invalidez, recebe um pecúlio de 10 salários-contribuição. As estatísticas de acidentes passam a registrar apenas aqueles com afastamento superior a 15 dias.

Somente em 1991 a Lei 8.213 introduz alguns mecanismos de controle sobre o ambiente e o processo de trabalho, definindo a responsabilidade civil do empregador, obrigando-o a comunicar qualquer acidente à Previdência, instituindo a possibilidade de sindicatos e Ministérios da Saúde e Trabalho fiscalizarem as empresas. Permite também considerar como contravenção penal a falta de medidas de segurança, além de permitir a proposta de ações regressivas do INSS contra as empresas (que em caso de comprovada negligência e responsabilidade pelos danos à saúde,

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

deveria ressarcir o INSS dos custos decorrentes do acidente ou doença). Por fim, estabelece a estabilidade no emprego por 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, ao trabalhador vitimado por acidente ou doença do trabalho.

A Lei 9.032 de maio de 1995, regulamentada pelo Decreto 2.172 de 05/03/97 equipara o cálculo do auxílio-doença e do auxílio-doença acidentário (91% do salário de benefício), introduz o auxílio-acidente previdenciário para acidentados de qualquer natureza (equiparado ao auxílio-acidente-acidentário) com comprovada redução da capacidade funcional. Unifica o valor do auxílio-acidente em 50% sobre o salário de benefício (antes, de 60%). Nem todo acidente de qualquer natureza que resulte em redução da capacidade laborativa pode ser passível de concessão do benefício do auxílio-acidente previdenciário, dependendo muitas vezes de interpretações jurídicas. Enfim, menos direitos e mais dificuldades para o trabalhador:

- permanece a exclusão dos trabalhadores/as do setor informal da economia;
- aumenta a sub-notificação de acidentes e doenças pelas empresas;
- mantém a ineficiência da perícia médica do INSS;
- mantém a ineficiência administrativa para a concessão de benefícios e para a reabilitação profissional;
- não viabilizou a execução de ações regressivas contra patrões negligentes;
- estabeleceu relações duvidosas entre agências do INSS e empresas, e entre peritos médicos do INSS e médicos de empresas;
- manteve a fragmentação do setor público (Trabalho, Saúde e Previdência);

#### **f) O novo modelo de SAT proposto pelo governo**

Agora o governo FHC apresenta para o país a proposta de um novo modelo de SAT, controlado por seguradoras organizadas no Conselho Nacional do Seguro Privado. Esta nova proposta (tornada pública em Janeiro de 2000, embora não oficialmente), representa um retrocesso em relação à proposta anunciada em outubro de 1997 pelo próprio governo FHC, à qual baseava-se no modelo de mútuas sem fins lucrativos. Em relação a essa proposta de 1997, a Comissão Intersectorial de Saúde do Trabalhador (CIST) do Conselho Nacional de Saúde e a CUT, assim se manifestaram:

#### **■ Avaliação da CIST sobre a proposta do governo:**

- restringe a universalidade do direito à saúde, conduzindo à dois tipos de atenção à saúde dos trabalhadores: uma minoria com recursos das Mútuas e a grande maioria sob a responsabilidade do SUS;
- ignora a competência constitucional do SUS nas ações de vigilância aos ambientes de trabalho e inviabiliza a vigilância epidemiológica sobre doenças e acidentes de trabalho;
- inverte a lógica constitucional do SUS relativa à complementaridade do setor privado nas ações de saúde, secundarizando o papel do Estado;



- fere os princípios constitucionais de controle social, estabelecendo mera participação simbólica dos trabalhadores.

■ **Para a CUT, o modelo proposto pelo governo têm as seguintes características:**

- transfere para a iniciativa privada, as obrigações do Estado;
- mantém a legislação vigente como referência do novo modelo - evidenciando que ela foi preparada nos últimos anos para esta finalidade;
- mantém sobre o controle do Estado apenas a função de “caixa” do Sistema;
- ao contrário das justificativas oficiais, não inova e nem garante maiores investimentos em prevenção;
- a lógica do Sistema direciona as ações para a economia de recursos, representando menos caracterização de acidentes e doenças; maior subnotificação de casos; mais dificuldades para o trabalhador segurado usufruir dos seus direitos e benefícios;
- não há garantias de que o trabalhador acidentado ou doente será plenamente reabilitado para o trabalho, pressupondo que se tornará um “joguete” nas mãos das seguradoras, que tentarão a todo custo, livrar-se o mais rapidamente do mesmo, já que representa custo direto para o “caixa” da mesma;
- o registro do acidente ou doença (com emissão da CAT) fica claramente indefinido, possibilitando uma série de subterfúgios para sua não realização;
- mantém o Estado no papel de “retaguarda” do Sistema, com a possibilidade de este arcar com eventuais custos de “quebra” das seguradoras;
- assim como os famigerados Planos de Saúde, possibilita que os casos mais complicados e custosos sejam remetidos para custeio do setor público;
- também da mesma forma que os Planos de Saúde, coloca obstáculos concretos para o reconhecimento de “casos anteriores” à ingressão do segurado no Sistema (caso das doenças do trabalho e algumas formas de lesão que se manifestam muitos anos após o fato gerador): trabalhadores nesta condição estariam claramente “descobertos” de direitos e garantias;
- cria formas de incentivo financeiro para empresas e trabalhadores que “facilitem” a vida do sistema (como o estímulo para aceitação do trabalhador reabilitado e o estímulo para que o incapacitado volte a exercer uma atividade remunerada);
- o Plano de Melhoramentos proposto têm como parâmetros a legislação do Ministério do Trabalho, ou seja, nada de mais seria exigido das empresas do que o simples cumprimento da Lei;
- as formas de controle social previstas são extremamente tímidas;
- não são previstas formas de controle sobre a “operação” do Sistema, ou seja, o diagnóstico de doenças e a caracterização de acidentes, nem tampouco são previstos espaços para discussão de forma igualitária, dos casos duvidosos ou omissos;
- não há qualquer forma de controle dos trabalhadores sobre a “operação” do

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

Sistema no local de trabalho (cumprimento de prazos e metas; condições do ambiente para eventuais retornos de afastamentos; direito de interdição de máquinas e equipamentos perigosos; acesso aos resultados das avaliações ambientais e dos resultados dos exames etc);

- desconsidera os Programas vigentes (PPRA, PCMSO, PCMAT e PPEOB), sob os quais ainda existe alguma forma de controle social (da CIPA e dos órgãos de fiscalização);

- reduz a importância e o papel da fiscalização dos órgãos públicos (Ministério do Trabalho e SUS);

- afasta ainda mais os sindicatos do controle sobre os riscos do processo de trabalho e da defesa da saúde do trabalhador;

Tais considerações são plenamente aplicáveis à proposta de janeiro de 2000, que piora ainda mais aspectos relacionados ao controle social e a prevenção.

#### **g) Normas Técnicas do INSS**

Em aparente consonância com a mudança do caráter público para o privado, que pretende imprimir ao SAT e a todo o sistema previdenciário, o governo FHC têm tentado introduzir mudanças nas Normas Técnicas de Doenças Profissionais do INSS que, em sua essência:

- apregoa a concessão de benefícios apenas nas situações de incapacidade laborativa, excluindo as incapacidades funcionais;

Isto significa que o trabalhador segurado, com suspeita de ser portador de doença profissional, não será acolhido pela Previdência enquanto não se constatar sua efetiva incapacidade para o trabalho. Neste ínterim, enquanto é assistido por médicos do setor público, ou das empresas, ou ainda dos convênios médicos, poderá vir a ser demitido pelo seu empregador.

Isto significa na prática, inibir o trabalhador a procurar o médico ou comunicar sua doença (ao médico, à empresa, ao sindicato, aos órgãos públicos etc).

Desta forma, fatalmente diminuiria o número de doenças do trabalho comunicadas e reconhecidas pelo INSS, alterando a tendência de crescimento que vêm se observando nos últimos anos (VER TABELA) quando, a partir da instalação de um número maior de Programas, Ambulatórios e Centros de Referência em Saúde do Trabalhador no SUS, as doenças profissionais finalmente passaram a ser diagnosticadas e a aparecer nas estatísticas oficiais.

**QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS,  
POR MOTIVO, SEGUNDO AS GRANDES REGIÕES E UNIDADES  
DA FEDERAÇÃO - 1996/98**

**QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS - BRASIL**

ANO	MOTIVO			TOTAL
	Típico	Trajeto	Doença do Trabalho	
1996	325.870	34.696	34.889	395.455
1997	347.482	37.213	36.648	421.343
1998	337.373	35.284	28.597	401.254

Fonte: DATAPREV, CAT.

Nota: Os dados são parciais, estando sujeitos a correções

O governo FHC concluiu em 1999 o processo de revisão e atualização das Normas Técnicas referentes às seguintes doenças profissionais, embora desde 1998 venha adotando as premissas de exclusão que defende:

- Lesões por Esforços Repetitivos (LER);
- Benzeno;
- Perda Auditiva Induzida pelo Ruído (PAIR);
- Pneumoconioses.

A CUT, através do seu Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente (CNSTMA) e Coletivos Estaduais desempenhou papel fundamental na denúncia pública sobre o método e a forma como o governo desenvolveu o processo revisional, contribuindo de maneira decisiva para que o processo fosse alterado (incluindo as representações dos trabalhadores e tornando-se público). Mas a luta ainda não acabou, já que as mudanças propostas parecem inserir-se num projeto mais amplo do governo neo-liberal, de privatizar a Previdência Social, desencumbindo-se da obrigação constitucional de proteger a saúde e a integridade física do trabalhador brasileiro.

### **h) Aposentadoria Especial**

Outra ação anti-democrática do governo FHC foi fazer mudanças no sistema previdenciário (a chamada Reforma da Previdência) de forma dissimulada, clandestina, sem debater com a sociedade – especialmente com os trabalhadores da ativa e aposentados -, suas propostas, utilizando-se para isso, de artifícios burocráticos como Medidas Provisórias, Decretos, Portarias e Ordens de Serviço internas. A Aposentadoria Especial é um exemplo claro disso, com um processo de mudanças nas regras iniciado em 1991 ainda no governo Collor, através da aprovação da Lei 8.213 que definiu o Plano de Benefícios da Previdência Social e que foi regulamentada através do Decreto 2.172 de 05/03/97.

A luta pela saúde do trabalhador e o meio ambiente a partir das instâncias da CUT

Por estes dispositivos legais o segurado do INSS tem que comprovar o tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, exercido em condições especiais que prejudiquem sua saúde ou integridade física. Isto significa a comprovação de “efetiva exposição” aos agentes nocivos:

### **FÍSICOS:**

- Ruído (exposição permanente a níveis superiores a 90 decibéis);
- Vibração (trabalhos com perfuratrizes e martelotes pneumáticos);
- Radiação Ionizante (relaciona sete atividades);
- Temperatura Anormal (exposição superior aos Limites de Tolerância da NR-15 do Ministério do Trabalho);
- Pressão Atmosférica Anormal (relaciona três atividades).

### **QUÍMICOS:**

“O que determina o benefício é a presença do agente no processo produtivo e no meio ambiente de trabalho”. Ou seja, o Laudo Técnico tem que demonstrar que o segurado esteve efetivamente exposto aos produtos abaixo relacionados e seus compostos tóxicos, acima dos Limites de Tolerância estabelecidos pela legislação do Ministério do Trabalho (NR-15 da Portaria 3214/78, que classifica as atividades insalubres): Arsênio (25 anos); Asbestos (20 anos); Benzeno (25 anos); Berílio (25 anos); Bromo (25 anos); Cádmiio (25 anos); Carvão Mineral (25 anos); Chumbo (25 anos); Cloro (25 anos); Cromo (25 anos); Dissulfeto de Carbono (25 anos); Fósforo (25 anos); Iodo (25 anos); Manganês (25 anos); Mercúrio (25 anos); Níquel (25 anos); Petróleo, Xisto Betuminoso, gás natural e seus derivados (25 anos); Sílica Livre (25 anos).

### **BIOLÓGICOS (25 anos):**

“Exposição aos agentes citados unicamente nas atividades relacionadas”, desde que comprovado o contato ou exposição a microorganismos e parasitas infecciosos vivos e suas toxinas (relaciona sete tipos de atividades).

### **ASSOCIAÇÃO DE AGENTES:**

“Exposição aos agentes combinados exclusivamente nas atividades especificadas” (relaciona apenas atividades de mineração subterrânea afastadas das frentes de produção (20 anos); e, trabalhos em atividades permanentes no subsolo de minerações subterrâneas em frente de produção (15 anos).

A comprovação da efetiva exposição é feita através de Formulário (modelo DSS - 8030 - antigo SB-40), emitido pela empresa com base em Laudo Técnico elaborado por Engenheiro ou Médico do Trabalho (Laudo Técnico “Ambiental”, ou seja, exclui

aspectos da “organização do trabalho”, que são aqueles relacionados à penosidade). A empresa deve elaborar e manter atualizado um Perfil Profissiográfico (descrição das atividades rotineiras de trabalho). O trabalhador deve receber cópia autenticada deste documento no ato da rescisão do contrato de trabalho, sendo vedado ao trabalhador com aposentadoria especial retornar ao exercício da atividade ou operação que o sujeite aos agentes nocivos do Anexo IV (qualquer um - não necessariamente aquele que gerou o direito à aposentadoria especial).

Com a introdução destas mudanças, a antiga classificação no direito à Aposentadoria Especial, que se dava por Ocupação (função, categoria, ramo etc), passa a ser feita através da comprovação - através de Laudo Técnico -, da efetiva exposição aos agentes mencionados, de forma permanente, não ocasional, nem intermitente e não inclui os aspectos relacionados à periculosidade (como trabalho com eletricidade, arma de fogo, máquinas perigosas, trabalho em altura, explosivos etc) e à penosidade (como atividades que causam LER, trabalho em turnos alternados, trabalho pesado, trabalhos mentalmente e fisicamente fatigantes e estressantes etc). As perdas para os trabalhadores são grandes, como demonstra o QUADRO abaixo que relaciona as ocupações, funções e atividades que perderam direitos:

### **RELAÇÃO DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS ANTES INCLUÍDAS NA CONDIÇÃO ESPECIAL**

Engenheiro Civil; Engenheiro Eletricista; Arquiteto; Trabalhador Florestal; Caçador; Pescador; Trabalhador da Construção Civil de edifícios, barragens, pontes e torres; Aeronautas; Aeroviários; Trabalhadores Marítimos; Operários da Construção Naval; Ferroviários; Telegrafista; Telefonista; Rádio-Operador de Telecomunicações; Lavadores; Passadores; Calandristas; Tintureiro; Manipulador de Tintas; Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas; Soldadores; Galvanizadores; Caldeireiros; Chapeadores; Pintores; Trabalhadores nas Indústrias Gráficas e Poligráficas; Trabalhadores Portuários; Bombeiros; Investigadores; Guardas; Motoristas e Condutores de Ônibus; Motorneiros e Condutores de Bondes; Motoristas e Ajudantes de Caminhões; Motoristas de Lotação; Operadores de Turbina e Geradores de Eletricidade; Operadores de Máquinas Pneumáticas; Operadores de Cabines de Prova de Aviões; Eletricistas; Trabalhadores Químicos, Petroquímicos, Petroleiros, Plásticos e Farmacêuticos; Trabalhadores do refino, moldagem, trefilação, laminação; Trabalhadores de polimento e acabamento de ligas de chumbo; Trabalhadores de Tinturaria e Estamparia; Trabalhadores envolvidos em cromagem, douração e anodização de alumínio; Trabalhadores da extração, mineração e emprego de Silicatos; Meteorologista; Assistente e Auxiliar de Meteorologia; Pedreiro Refratário; Lubrificador de Automóveis; Forno; Carpinteiro e Mestre de Carpintaria.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

Além disso, o governo passou a considerar que o Equipamento de Proteção Individual (EPI) recebido pelo trabalhador/a serve para neutralizar o direito à condição especial, inviabilizando ainda mais a possibilidade de enquadramento do trabalhador na condição especial.

## PROPOSTAS DA CUT

A CUT pretende defender no Congresso Nacional, Projeto de Lei Complementar sobre Aposentadoria Especial, baseado nos seguintes conceitos e metodologias:

- as atividades profissionais prejudiciais à saúde ou à integridade física são aquelas nas quais se constata a presença dos riscos relacionados na Tabela I, Anexo IV, da NR-5 da Portaria 3214/78: riscos físicos; químicos; biológicos; mecânicos; organizacionais;

- associações de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física são aquelas nas quais se observa a ação sinérgica dos fatores de risco relacionados no ítem anterior, como:

- a) trabalho de mineração subterrânea;

- b) trabalho permanente de condução de ônibus e caminhões com motores elétricos ou à explosão localizados na parte dianteira do veículo;

- c) atividades relacionadas à condução de aeronaves;

- apresentar relação de atividades profissionais prejudiciais à saúde ou integridade física;

- serão consideradas atividades penosas aquelas que por sua natureza, condições e métodos de trabalho, exponham os empregados a condições de estresse e sofrimento físico e mental, como:

- a) atividades pesadas que envolvam esforço físico (levantar, carregar e puxar cargas pesadas);

- b) trabalhos que exijam posturas corporais incômodas;

- c) atividades caracterizadas pela repetitividade de movimentos;

- d) trabalho realizado permanentemente durante toda a jornada, na posição em pé;

- e) atividades que demandem permanente esforço cognitivo;

- f) atividades que envolvam permanente auto-controle sobre a livre expressão do corpo e dos sentimentos;

- g) atividades relacionadas ao sofrimento humano em estabelecimentos de saúde ou congêneres;

- h) atividades que envolvam atendimento direto ao público;

- i) trabalho em condições de perigo de vida permanente;

- j) trabalho em regime de turnos alternados;

- k) atividades que exijam confinamento ou isolamento constante;

■ riscos mecânicos ou de acidentes são aqueles que dão origem a um acontecimento fortuito causador de morte, lesão ou lesões, com consequente perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade física e mental do trabalhador, cujas fontes são as condições dos meios de trabalho, a seguir relacionados:

- a) operação de prensa injetora;
  - b) operação de máquinas guilhotinas;
  - c) operação de serras elétricas ou pneumáticas;
  - d) operação de motosserras;
  - e) operações de hidrojateamento;
  - f) trabalho permanente em altura em obras de construção civil;
  - g) trabalho de montagem de andaimes;
  - h) trabalho com energia elétrica;
  - i) trabalho com armas de fogo;
  - j) operação de máquinas sisaleiras;
  - k) trabalho com materiais explosivos;
  - l) trabalhos em aeronaves, em porões de navios de carga e manutenção de vias férreas;
  - m) trabalhos de extinção de fogo e salvamento;
  - n) trabalhos no interior de minas subterrâneas;
  - o) trabalhos de mergulho;
  - p) trabalhos com materiais biológicos classificados em Graus de Risco 3 e 4;
- que o Mapa de Risco da CIPA possa ser utilizado em alternativa ao Laudo Técnico, nas empresas onde o SESMT não for exigido e que seja obrigatória sempre a sua consulta;
  - que os responsáveis pelo PPRA e PCMSO possam subsidiar o preenchimento do Formulário de Aposentadoria Especial, mesmo que não sejam especialistas em Engenharia de Segurança ou em Medicina do Trabalho;
  - que o simples recebimento de adicionais de insalubridade ou periculosidade já sirvam como referência para a concessão da Aposentadoria Especial;
  - que as CIPA's e os Sindicatos possam requerer, acompanhar e receber cópias dos Laudos Técnicos para Aposentadoria Especial;
  - o nível mínimo de exposição a ruído para enquadramento na condição especial deve ser o mesmo da NR-15 da Portaria 3214/78: 85 decibéis;
  - o EPI não deve ser utilizado como fator de redução da exposição aos agentes nocivos;
  - as substâncias suspeitas ou comprovadamente cancerígenas devem ser tratadas de forma diferenciada, com enquadramento direto na condição especial;
  - não deve ser exigido a comprovação de exposição aos agentes químicos, mas sim a do exercício da atividade profissional relacionada aos mesmos.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

### **i) Campanhas em Defesa da Saúde**

A CUT, desde sua fundação, desenvolveu importantes campanhas nacionais com o objetivo de chamar a atenção dos trabalhadores e da população sobre as péssimas condições de trabalho e os efeitos nocivos de diversos produtos e formas de organização do trabalho, para a saúde dos trabalhadores e da população. Já realizamos campanhas do tipo:

- contra a contaminação dos trabalhadores pelo benzeno;
- contra a silicose - doença causada devido exposição à poeira de sílica;
- contra os acidentes de trabalho;
- em defesa do direito à saúde nos locais de trabalho, com controle dos trabalhadores;
- em defesa da 5a. Turma no trabalho em turnos de revezamento e pela 6a. Turma;
- pelo direito de organização nos locais de trabalho, como forma de prevenir acidentes e doenças do trabalho;
- pela proibição do uso do amianto;

### **j) Outros temas**

Outros temas vêm merecendo especial atenção da Central, dentre eles:

- a atenção à criança e adolescente submetidos às mais variadas situações de trabalho penosos, insalubres e perigosos;
- a construção de uma legislação única com normas e princípios comuns em Saúde, Segurança no Trabalho e Meio Ambiente no âmbito do Mercosul, garantindo as conquistas ambientais da atual legislação brasileira, aperfeiçoando-a com o que existe de melhor a nível internacional;
- a segurança química internacional no âmbito do Fórum Intergovernamental de Segurança Química (FISQ), onde são executados Programas de Redução de Riscos; regulamentação do comércio internacional de substâncias perigosas; classificação e rotulagem de substâncias químicas etc;
- a relação indústria, sindicato e meio ambiente no desenvolvimento sustentado e a eco-auditoria, no âmbito da Agenda 21 da Rio-92 e da Comissão de Desenvolvimento Sustentado da Organização das Nações Unidas (CDS/ONU).

## **3.3 O Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente**

Para levar adiante esta política, o 5º Congresso Nacional da CUT (5º CONCUR) deliberou pela constituição de um Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente (CNSTMA), construído a partir dos ramos de atividade (confederações e federações nacionais) e das instâncias horizontais da Central (CUT estaduais e regionais), de forma articulada com o seu órgão de assessoria técnica, o Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST). Além disso, priorizou a formação em saúde no trabalho, através da Secretaria Nacional de Formação da CUT (SNF/CUT), com o

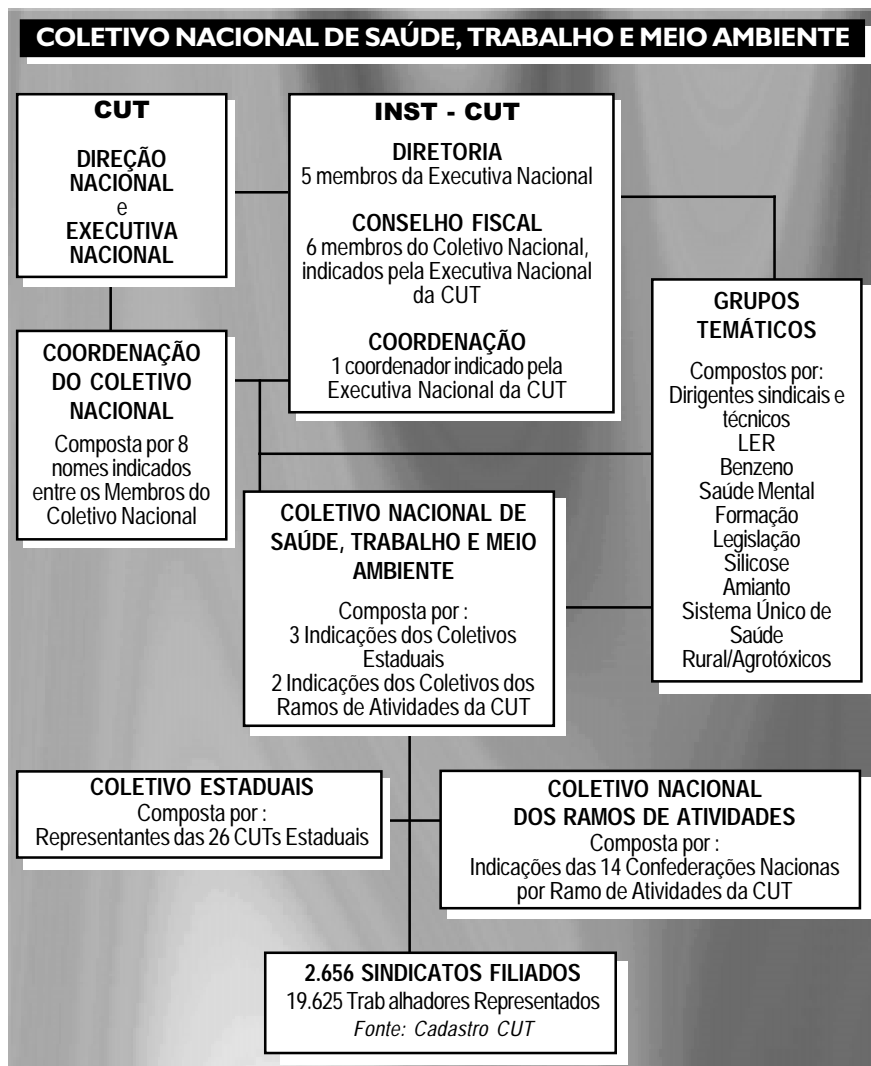


objetivo de formar formadores e uniformizar uma linguagem e uma metodologia de ação nas questões referentes à saúde, condições de trabalho e meio ambiente, com enfoque especial na organização nos locais de trabalho.

### a) O Coletivo na estrutura da CUT

O CNSTMA é uma organização vinculada diretamente à Executiva Nacional da CUT, que tem por objetivo viabilizar a implantação das políticas de ação da Central na área de saúde do trabalhador e meio ambiente vinculado ao trabalho. O CNSTMA não é uma instância de deliberação e, suas resoluções precisam ser submetidas à aprovação da Direção Nacional para serem executadas. Por isso, é coordenado por membro da Executiva Nacional.

O CNSTMA reúne-se regularmente a cada três meses e, extraordinariamente sempre que necessário



A luta pela saúde do trabalhador e o meio ambiente a partir das instâncias da CUT

## **b) Composição do Coletivo Nacional**

É constituído por dirigentes sindicais de todo o país, sendo em sua quase totalidade dirigentes responsáveis pela área de saúde do trabalhador e meio ambiente dos seus sindicatos, federações e confederações nacionais e CUT estaduais. São indicados por estas instâncias da estrutura vertical e horizontal da CUT para compor o CNSTMA.

## **c) Grupos Temáticos**

O CNSTMA organiza parte de suas atividades, subdividindo seus membros em Grupos Temáticos (GT), de acordo com a afinidade, interesse e compromisso de cada um. Os GT são formados de acordo com a demanda e a necessidade existente. Pode ser constituído por mais companheiros/as que não sejam membros do CNSTMA, além dos assessores técnicos, que tem o papel de subsidiar as discussões e a tomada de decisão dos dirigentes sindicais. Nos primeiros três anos de funcionamento do CNSTMA, alguns exemplos de GT foram:

### **■ GT Benzeno**

É composto em sua totalidade por companheiros/as petroleiros, petroquímicos, químicos e siderúrgicos. É uma continuidade da Comissão Nacional de Benzeno da CUT, criada em agosto de 1994 para organizar a participação da Central no processo tripartite de negociação que culminou em dezembro de 1995, no Acordo Nacional Tripartite do Benzeno, em alterações na NR-15 e em duas Instruções Normativas (Vigilância da Saúde e Avaliação da Exposição Ocupacional ao Benzeno). Após, o GT passou a coordenar a intervenção dos representantes da Central na Comissão Nacional Permanente do Benzeno (CNPBz), instância tripartite vinculada à DSST/MTE, responsável pelo gerenciamento do Acordo no âmbito nacional;

### **■ GT LER**

Este GT é composto por companheiros/as de diversos segmentos econômicos. Vem tendo um importante papel na discussão que ocorre no âmbito nacional e em diversas categorias, sobre as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), acumulando grande experiência e capacidade no assunto. Além disso, vem acompanhando as atividades de várias Associações de Portadores de LER, que são formadas no país.

#### ■ GT Amianto/Asbesto

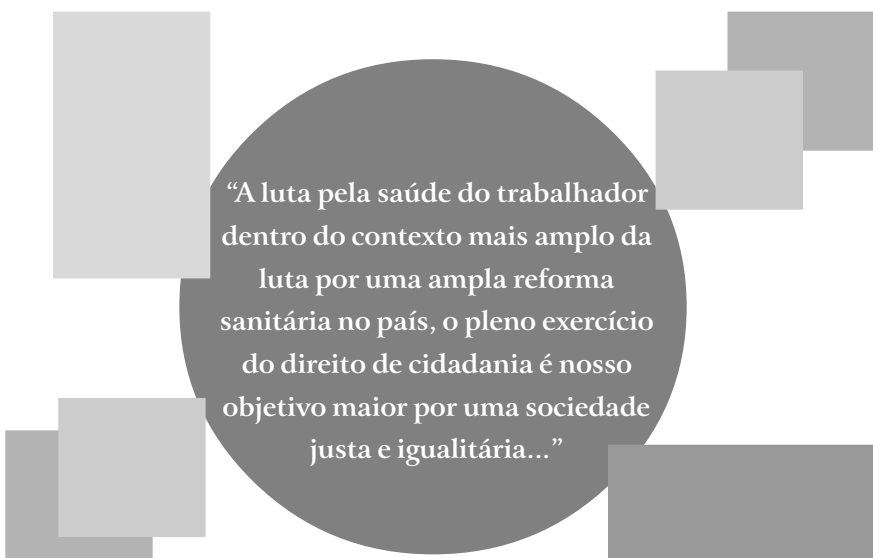
A quantidade da produção e consumo deste cancerígeno, as péssimas condições de seu manuseio e utilização em muitos segmentos em nosso país e a proibição do seu uso em diversas partes do mundo, levou o CNSTMA a criar este GT e a iniciar em dezembro de 1999 uma campanha nacional pela sua proibição no Brasil, referendando posição adotada pela Central desde 1995.

### 3.4 O Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST)

Fundado em 04 de outubro de 1988 a partir de um projeto de cooperação com a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), o INST é o órgão de assessoria técnica e política da CUT para a área de saúde, condições de trabalho e meio ambiente. Possui uma direção executiva composta por membros da executiva e da direção nacional da CUT e um coordenador executivo.

O INST é composto por assessores técnicos próprios ou contratados, que exercem papel de “staff”, assessorando a direção nacional e o CNSTMA.

A maior parte dos seus recursos está voltada para a formação, a elaboração de materiais para publicação e, a coordenação e articulação da participação de representantes da central em diversos fóruns institucionais.



“A luta pela saúde do trabalhador dentro do contexto mais amplo da luta por uma ampla reforma sanitária no país, o pleno exercício do direito de cidadania é nosso objetivo maior por uma sociedade justa e igualitária...”

A luta pela saúde do trabalhador e o meio ambiente a partir das instâncias da CUT

## A Ação Institucional da CUT em Defesa da Saúde do Trabalhador

A ação institucional da CUT na defesa da saúde do trabalhador e do meio ambiente representa a participação dos trabalhadores nas instâncias e fóruns de decisão da sociedade, onde outros segmentos sociais e parcelas do Estado também estão representados.

Desde sua fundação, a CUT tem participado de todos os fóruns de decisão onde os interesses dos trabalhadores e dos pobres e oprimidos estão em jogo. Tem assim se legitimado como uma organização de defesa dos anseios populares, que negocia sem abrir mão dos princípios democráticos e do projeto estratégico da classe trabalhadora de alcançar o poder e transformar o Estado.

A CUT tem desta forma, contribuído de maneira fundamental para a desprivatização do Estado e para a consolidação de espaços democráticos de participação dos trabalhadores, como aqueles constituídos no âmbito do SUS, que ajudamos a construir e consolidar.

No entanto, nossas tarefas e dificuldades ainda são enormes, motivo pelo qual faz-se necessário que as ações de base dos sindicatos estejam sempre e cada vez mais articuladas com as ações da central no campo institucional, pois é no “chão da fábrica” e no cotidiano da luta sindical que devemos, por um lado, materializar a conquista de espaços públicos e democráticos e, por outro, acumular mais forças e mais provisões para as novas etapas de luta por mais conquistas.

As ações em saúde do trabalhador encontram-se no atual modelo de Estado brasileiro, dispersas em diversos órgãos, a começar pelos Ministérios da Saúde (MS), do Trabalho e da Previdência e Assistência Social (MPAS).

A CUT procura articular na sua intervenção institucional, a experiência dos seus quadros e dos seus sindicatos com a pressão e mobilização permanente dos trabalhadores. A política de intervenção da CUT em cada instância é definida de forma geral pelo seu CNSTMA, em consonância com as deliberações da direção nacional.

Os representantes da CUT nos fóruns de decisão são nomeados pela direção nacional, ouvido o CNSTMA.

#### **4.1 Ações no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE**

A Lei nº 6.514 de 22/12/77 alterou o Capítulo V do Título II da CLT, mantendo sob a responsabilidade deste ministério, a competência de estabelecer normas sobre a aplicação dos preceitos legais, bem como coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização das mesmas. Assim, o Ministro do Trabalho expediu em 08/06/78 a Portaria nº 3.214 criando as Normas Regulamentadoras (NR) de Segurança e Medicina do Trabalho.

##### **4.1.1 Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho - DSST/MTE**

É o órgão do ministério responsável por coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, incluindo a elaboração, revisão e atualização das NR, bem como a coordenação técnica da fiscalização dos preceitos legais sobre segurança e medicina do trabalho, em todo o território nacional.

A este Departamento estão vinculadas as comissões nacionais tripartites abaixo relacionadas:

##### **a) Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP**

É o órgão gestor do processo de revisão e atualização das NR, iniciada em 1994 quando o ex-coordenador técnico do DIEESE, Walter Barelli, ocupou o cargo de Ministro do Trabalho. Foi constituída através da Portaria nº 393 de 09/04/96 do Ministério do Trabalho.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

## **Composição:**

Cada bancada possui cinco membros titulares e cinco suplentes e é assim composta:

### **a) Bancada do Governo:**

- MTE e Fundacentro;

### **b) Bancada dos Patrões:**

- Confederação Nacional da Indústria - CNI (dois Titulares e dois Suplentes);
- Confederação Nacional do Comércio - CNC (um Titular e um Suplente);
- Confederação Nacional da Agricultura - CNA (um Titular e um Suplente);
- Confederação Nacional dos Transportes - CNT (um Titular e um Suplente);
- Confederação Nacional das Empresas Financeiras - CNF (um Titular e um Suplente);

### **c) Bancada dos Trabalhadores:**

- Central Única dos Trabalhadores (dois titulares e três suplentes);
- Força Sindical (dois titulares e dois suplentes);
- Confederação Geral dos Trabalhadores (um titular);
- Social Democracia Sindical (um Titular).

## **Objetivos:**

- definir temas e propostas para revisão ou elaboração de regulamentação na área de segurança e saúde no trabalho.

## **Atribuições:**

Acompanhar em conjunto com o DSST/MTE o processo de revisão ou elaboração das NR, observando as seguintes etapas:

### **I- definição de temas a serem discutidos**

- pelos membros da CTPP;

### **II- elaboração de texto técnico básico**

- por Grupo Técnico (GT) integrado pela Fundacentro e entidades públicas ou privadas;
- o GT terá até 10 membros e um prazo de 60 dias para elaboração de um texto básico;

### **III- publicação do texto técnico base no Diário Oficial da União - DOU**

- o texto básico será publicado no DOU para conhecimento e apresentação de sugestões, em prazo máximo de 90 dias;

#### **IV- instalação de Grupo de Trabalho Tripartite - GTT**

- será composto por três a cinco membros titulares, com respectivos suplentes, representantes de governo, empresários e trabalhadores;
- os membros do GTT poderão dispor de assessores técnicos, bem como poderão indicar técnicos de universidades e instituições de pesquisa para assessorar o trabalho do Grupo;
- a finalidade do GTT é analisar as sugestões recebidas e elaborar proposta de regulamentação do tema;
- o GTT terá prazo de 90 dias para apresentar a proposta de regulamentação à DSST/MTE;

#### **V- aprovação e publicação da norma no DOU**

- tarefa da DSST/MTE após analisar e se manifestar conclusivamente sobre a proposta.

A CUT participa da CTPP de forma articulada com o CNSTMA. Para os GTT que se formam, o Coletivo normalmente indica companheiros/as dos ramos afetados ou aqueles com maior acúmulo e experiência no assunto. Estes companheiros/as, sob a coordenação da Executiva Nacional da CUT e do INST/CUT, passam a representar a central naquele determinado assunto ou negociação, compartilhando com os membros do coletivo suas propostas de intervenção.

#### **Diretrizes da CUT:**

- aprimoramento do processo tripartite de revisão das NR;
- aprimoramento dos meios de controle social dos trabalhadores sobre o processo de produção e seus efeitos nocivos sobre a saúde, ampliando o poder de intervenção dos sindicatos e das CIPA;
- uniformização dos conceitos presentes em todas as NR;
- hegemônizar o conceito de saúde do trabalhador na elaboração das NR, priorizando a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores/as;
- universalização do caráter da legislação no aspecto preventivo, epidemiológico e previdenciário;
- introdução da proteção ambiental nas atribuições da CIPA, do SESMT e dos órgãos de fiscalização do trabalho;
- valorização do processo de negociação entre trabalhadores e empresários no local de trabalho, com plena participação do sindicato e de consultores técnicos;
- diminuir o papel hegemônico do serviço médico das empresas no controle da saúde dos trabalhadores, submetendo suas ações, programas e procedimentos à aprovação dos serviços públicos de saúde, Centros de Referência, CIPA e sindicatos;
- integração das ações de vigilância do SUS com as ações de fiscalização do MTE;
- ampliar a participação dos sindicatos nas ações de fiscalização e de vigilância da saúde nas empresas;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

## **b) Comitê Permanente Nacional sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção**

Foi constituído em 1995, com o advento da publicação da Portaria nº 4 de 04/07/95, que deu nova redação à NR-18, que passou a intitular-se “Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção”.

### **Composição:**

- de três a cinco representantes titulares e suplentes do governo, dos trabalhadores e dos empresários;
- de três a cinco titulares e suplentes representantes de entidades de profissionais especializados em segurança e saúde do trabalho, como apoio técnico científico;

### **Coordenação:**

- no primeiro mandato de um ano, o Coordenador será indicado pela DSST/MTE;
- no segundo mandato de um ano, pela Fundacentro e;
- nos mandatos subseqüentes, o Coordenador será indicado pelos membros da Comissão, dentre seus pares;

### **Atribuições:**

- a) deliberar a respeito das propostas apresentadas pelos CPR, ouvidos os demais CPR;
- b) encaminhar ao MTE as propostas aprovadas;
- c) justificar aos CPR a não aprovação das propostas apresentadas;
- d) elaborar propostas, encaminhando cópias aos CPR;
- e) aprovar os RTP - Regulamentos Técnicos de Procedimentos;

## **c) Comitê Permanente Regional (CPR) sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção (Unidade da Federação)**

### **Composição:**

- idêntica à do CPN;

### **Atribuições:**

- a) estudar e propor medidas para o controle e a melhoria das condições e dos ambientes de trabalho na indústria da construção;
- b) implementar a coleta de dados sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais na indústria da construção, visando estimular iniciativas de aperfeiçoamento técnico de processos construtivos, de máquinas, equipamentos, ferramentas e procedimentos nas atividades da indústria da construção;
- c) participar e propor campanhas de prevenção de acidentes para a indústria da construção;



- d) incentivar estudos e debates visando ao aperfeiçoamento permanente das normas técnicas, regulamentadoras e de procedimentos na indústria da construção;
- e) encaminhar o resultado de suas propostas ao CPN;
- f) apreciar propostas encaminhadas pelo CPN, sejam elas oriundas do próprio CPN ou de outro CPR;

O CPN e os CPR devem funcionar na forma que dispuserem os regulamentos internos a serem elaborados após sua constituição.

#### **d) Comissão Nacional Permanente do Benzeno - CNPBz**

É o fórum tripartite de discussão, negociação e acompanhamento do Acordo Nacional Tripartite do Benzeno, assinado em 20/12/95.

#### **Composição:**

Cada bancada possui seis representantes titulares e seis suplentes e é assim composta:

##### **a) Bancada do governo**

- DSST/MTE;
- Fundacentro;
- Ministério da Saúde;
- Ministério da Previdência e Assistência Social;
- Ministério da Indústria e Comércio;

##### **b) Bancada dos patrões**

- Instituto Brasileiro de Siderurgia - IBS;
- Sindicato das Indústrias de Produtos Químicos e da Petroquímica - Sinproquim;
- Instituto Brasileiro do Petróleo - IBP;
- Petrobrás;
- Confederação Nacional da Indústria - CNI;
- Associação Brasileira da Indústria Química - ABIQUIM;

##### **c) Bancada dos trabalhadores**

- Central Única dos Trabalhadores - CUT;
- Força Sindical;
- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI.

#### **Atribuições:**

- acompanhar a implantação e o desenvolvimento do Acordo;
- discutir e tentar resolver eventuais impasses;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

- complementar o Acordo nas questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores atingidos pelo benzenismo;
- propor e acompanhar estudos e pesquisas visando a prevenção da exposição ao benzeno;
- propor melhorias na legislação visando a prevenção da exposição ao benzeno;
- decidir sobre os pedidos de prorrogação de prazo das empresas para se adequarem ao Valor de Referência Tecnológico (VRT) do benzeno (1 ppm e 2,5 ppm em petroquímicas e siderúrgicas, respectivamente);
- deliberar sobre os pedidos de certificação de empresas sobre o uso controlado do benzeno;

#### **e) Comissão Nacional Permanente do Amianto - CNPA**

Foi criada através do Decreto nº 2.350 de 15/10/97, tendo caráter consultivo.

##### **Objetivo:**

- propor medidas relacionadas ao asbesto/amianto da variedade crisotila, e das demais fibras naturais e artificiais, visando a segurança do trabalhador.

##### **Composição:**

- 2 representantes do Ministério do Trabalho, sendo um o Presidente da Comissão;
- 2 representantes do Ministério da Saúde;
- 2 representantes do Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo;
- 1 representante do Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal;
- 1 representante do Ministério de Minas e Energia;
- 4 representantes dos trabalhadores;
- 4 representantes dos empresários.

Em 1998 a CUT decidiu retirar-se dessa Comissão após avaliar que a mesma estava se detendo exclusivamente em atividades cujo objetivo era promover o uso controlado do amianto, política defendida pelo governo FHC. A mesma atitude foi tomada pelos demais representantes dos trabalhadores, do Ministério da Saúde e por técnicos da Fundacentro, provocando o esvaziamento político da Comissão e sua desativação na prática.

#### **f) Comissão Permanente Nacional do Setor Mineral**

Foi constituída pela Portaria nº 2.038 de 15 de dezembro de 1999, para acompanhar a implementação das disposições contidas na nova redação da NR-22, descrita adiante no Capítulo 8 desse Manual.

### **Atribuições:**

- estudar e propor medidas para o controle e melhoria das condições e ambientes de trabalho do setor mineral;
- incentivar estudos e debates visando o aperfeiçoamento permanente da NR-22;
- acompanhar a implementação do disposto na NR-22;
- propor campanhas de prevenção de acidentes para o setor mineral;
- analisar e efetivar as questões relativas à CIPAMIN (vide Capítulo 6 do Manual).

### **Composição:**

#### **Representação do Governo**

- 4 representantes do DSST/MTE;
- 2 representantes do Departamento Nacional de Produção Mineral;
- 2 representantes da FUNDACENTRO;
- 1 representante do Ministério da Previdência e Assistência Social;
- 1 representante do Ministério da Saúde;
- 9 representantes dos empresários;

#### **Representantes dos trabalhadores:**

- 5 representantes da CUT;
- 2 representantes da Força Sindical;
- 2 representantes da Confederação Geral de Trabalhadores (CGT).

### **4.1.2 Fundacentro**

A Fundacentro é vinculada ao MTE, atuando integrada ao DSST/MTE. É o maior centro de pesquisa em segurança e saúde profissional da América Latina. Mantém convênios com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e colaboração regular nos estudos da Organização Mundial de Saúde (OMS).

#### **Estrutura Administrativa:**

- Presidência;
- Diretoria Executiva;
- Diretoria Técnica;
- Diretoria Administrativa e Financeira;
- Conselho Curador, composto pelos seguintes representantes:
  - Ministério do Trabalho;
  - Fundacentro;
  - Confederação Nacional da Indústria - CNI;
  - Federação Nacional dos Bancos - FENABAN;
  - Confederação Nacional dos Transportes - CNT;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

- Confederação Nacional do Comércio - CNC;
- Federação da Agricultura de São Paulo;
- Central Única dos Trabalhadores - CUT;
- Força Sindical;
- Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT;
- Social Democracia Sindical.

### **Estrutura Técnica:**

#### **■ Coordenação de Higiene no Trabalho**

Avalia e propõe medidas de controle de agentes químicos e físicos nos ambientes de trabalho. Dispõe de Laboratórios e instrumentação para avaliação de campo (decibelímetro; luxímetro; bombas de sucção de ar; explosímetro; detetor de radiação; etc).

#### **■ Coordenação de Saúde no Trabalho**

Desenvolve metodologia de investigação dos fatores que afetam a saúde mental e física do trabalhador. Realiza diagnósticos da organização e das condições de trabalho.

#### **■ Coordenação de Segurança nos Processos de Trabalho**

Realiza pesquisas e análises sobre dispositivos de proteção coletiva e individual (EPI). Investiga causas de acidentes. Dispõe de Laboratório de Ensaio de EPI's.

#### **■ Coordenação de Segurança Rural**

Realiza pesquisas sobre proteção de máquinas utilizadas na agropecuária e extrativismo. Estuda os insumos empregados pelo setor e seus efeitos na saúde e no meio ambiente.

#### **■ Coordenação de Ensino**

Desenvolve ações educativas de formação e aperfeiçoamento de pessoal na área de saúde do trabalhador. Coordena os cursos ministrados pela Fundacentro.

#### **■ Documentação e Biblioteca**

São 72 mil títulos, incluindo bases de dados, livros, normas técnicas e trabalhos realizados pela Fundacentro. Aberta ao público interessado.

A Fundacentro é uma instituição de âmbito nacional, financiada com recursos provenientes do Tesouro Nacional.

## ■ Centro Técnico Nacional - CTN

Rua Capote Valente, 710 - São Paulo - SP (011) 3066 6000

## ■ Unidades Regionais

- Porto Alegre - RS

Rua Cel. Genuíno, 421 - 6º andar (051) 226 8137

- Florianópolis - SC

Rua Silva Jardim, 213 (048) 224 0524

- Curitiba - PR

Av. Vicente Machado, 362 - 5º andar (041) 222 6936

- Rio de Janeiro - RJ

Av. Pres. Vargas, 418 - 7º andar (021) 263 3242

- Vitória - ES

Av. Vitória, 2903 (027) 325 4522

- Belo Horizonte - MG

Av. Afonso Pena, 726 - 23º andar (031) 201 7833

- Brasília - DF

SCS-Qd 04 - Bl. A - Ed. Zarife - 3º andar (061) 225 1878

- Salvador - BA

Rua Alceu Amoroso Lima, 142 (071) 341 1412

- Recife - PE

Rua Djalma Farias, 126 (081) 241 3643

- Belém - PA

Av. Senador Lemos, 252 (091) 212 3181

## ■ Escritórios Regionais

- Santos - SP

Av. Gal. Francisco Glicério, 661 (013) 239 4098

- Campinas - SP

Rua Marcelino Velez, 43 (019) 232 5269

- Campo Grande - MS

Av. Afonso Pena, 3504 - 7º andar (067) 721 1103

Os sindicatos podem e devem exigir cada vez mais da Fundacentro, especialmente das suas Unidades e Escritórios Regionais. Os serviços oferecidos evidentemente são gratuitos, inclusive a realização de fotocópias de documentos e acesso aos bancos de dados. Problemas políticos devem ser comunicados ao INST para que possam ser encaminhados através do nosso representante, ao Conselho Curador da instituição ou diretamente à sua diretoria. Desta forma estaremos contribuindo para manter o caráter público do órgão e fortalecendo a luta pela sua ampliação e redirecionamento.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

### Propostas da CUT:

- fortalecimento do caráter de instituição pública de pesquisa;
- aprimoramento do controle social sobre a gestão da instituição;
- aprimoramento do caráter tripartite de gestão, inclusive com a participação de servidores da Instituição nos Conselhos;
- retorno da forma e fonte de custeio vinculada ao SAT (2%);
- integração com as ações de saúde do trabalhador no âmbito do SUS;
- ampliação das atribuições, incorporando as demandas dos trabalhadores e dos serviços públicos de fiscalização e saúde;
- valorização e ampliação do quadro profissional da instituição;
- valorização da graduação dos pesquisadores;
- integração internacional nos principais fóruns de decisão e excelência científica;
- permanente atualização dos recursos tecnológicos;
- maior integração com outras instituições de pesquisa do país e do exterior;
- informatização dos serviços, facilitando o acesso de interessados em todo o país;
- valorização das publicações científicas, ampliando seu caráter;
- constituição de um Conselho Científico;
- constituição de um Banco de Dados nacional sobre acidentes e doenças do trabalho;
- desenvolvimento da área de ensino, com oferecimento de cursos para agentes de saúde dos serviços públicos, sindicatos e empresas;

### 4.2 Ações no âmbito do Ministério da Saúde e do SUS

As ações em saúde do trabalhador foram inscritas na Constituição de 1988 como atribuição do Sistema Único de Saúde (SUS), gerenciado pelo Ministério da Saúde, com a seguinte redação:

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

I- .....

II- executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

III- .....

IV- .....

V- .....

VI- .....

VII- .....

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

Esta foi a primeira vez que uma constituição brasileira teve uma seção inteiramente dedicada à saúde, afirmando ser esta um direito de todos e um dever do Estado. A CUT teve um papel muito importante nas conquistas que advieram com esta inclusão na Carta Magna, embora muito ainda esteja por ser feito, para se poder dizer que o direito à saúde do cidadão brasileiro está garantido.

### Princípios do SUS:

- **universalidade:** garante que todos os brasileiros, independente da idade, sexo, local de moradia, ter carteira assinada ou não, pagar impostos ou contribuição social ou não, têm direito de ser atendidos nos serviços públicos ou conveniados de saúde;
- **integralidade:** assegura atenção integral a todas as necessidades de saúde do cidadão, desde a mais simples consulta até a mais complexa cirurgia;
- **equidade de tratamento:** significa igualdade de acesso e utilização dos serviços de saúde, proibindo tratamento diferenciado de pacientes por qualquer motivo, inclusive, financeiro;
- **descentralização da gestão:** prestação de serviços por unidades preferencialmente sob responsabilidade das Prefeituras, facilitando a adequação dos serviços às necessidades sanitárias e epidemiológicas locais;
- **seguridade social:** integração da saúde com a Previdência e Assistência Social, assegurando proteção completa ao cidadão, de acordo com as suas necessidades;
- **controle social:** viabiliza que a sociedade organizada, os sindicatos, as associações de portadores de patologia, os movimentos de saúde e outros, fiscalizem o funcionamento do SUS e deliberem sobre suas prioridades.

A **Lei nº 8.080 de 19/09/90** regulamentou o texto constitucional, explicitando ainda mais as responsabilidades e atribuições do SUS na execução de ações em saúde do trabalhador:

**“Art. 6º - parágrafo 3º** - Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

**I-** assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

**II-** participação, no âmbito de competência do SUS, em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

processo de trabalho;

**III-** participação, no âmbito de competência do SUS, da normalização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

**IV-** avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

**V-** informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

**VI-** participação na normalização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

**VII-** revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais;

**VIII-** a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo o ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.”

Sob este respaldo legal a CUT participa de todos os fóruns relacionados à saúde do trabalhador no âmbito do SUS, em esfera nacional, estadual e municipal, até os Conselhos Gestores dos serviços básicos de saúde locais. Nossa participação visa transformar em ações concretas estas importantes conquistas legais.

#### **4.2.1 Conselhos de Saúde**

A Lei 8.142 de 28/12/90 prevê claramente a existência de Conselho de Saúde em cada esfera do governo (federal, estadual ou municipal), em caráter permanente e deliberativo, composto por representantes de governo, prestadores de serviço, profissionais de saúde e usuários, sendo que os usuários devem preencher metade das vagas do Conselho.

Atualmente, se estima em mais de 2.000 o número de Conselhos de Saúde funcionando em todo o país, desde o âmbito nacional até os municipais, o que significa uma ampla teia social de participação e deliberação acerca dos recursos disponíveis e as diretrizes da saúde pública no Brasil, algo completamente inexistente em qualquer outra área de governo. Destes Conselhos participam, em todas as instâncias, companheiros/as sindicalistas das mais diversas categorias. Precisamos pois, articular esta imensa força de intervenção nos destinos da saúde pública no Brasil, de modo a garantir que aqueles princípios do SUS sejam alcançados.



## a) Conselho Nacional de Saúde - CNS

É a principal instância decisória do Sistema Único de Saúde (SUS), subordinada apenas à Conferência Nacional de Saúde, instância máxima.

### **Composição:**

- Ministérios da Saúde, do Trabalho, da Previdência e Assistência Social, da Agricultura e Abastecimento, da Educação e do Desporto e do Planejamento e Orçamento;
- Confederação Nacional dos Secretários Estaduais e Municipais de Saúde;
- Centrais Sindicais: CUT e Força Sindical;
- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG;
- Confederações empresariais: da Indústria, do Comércio e da Agricultura;
- Confederação Nacional das Associações de Moradores - CONAM;
- Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos - ONEDEF;
- Federação Nacional dos Médicos;
- Prestadores de Serviços de Saúde e Profissionais de Saúde;
- Comunidade Científica e Sociedade Civil;
- ABRASCO/SBPC;
- MORHAN; FARBRA; Grupo pela VIDDA; FENASP;
- Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas - COBAP;
- Conferência Nacional dos Bispos do Brasil - CNBB;
- Associação Brasileira dos Portadores da Síndrome da Talidomida;

### Atribuições (Decreto 99.438/90):

- atuar na formulação da estratégia e no controle da execução da política nacional de saúde em nível federal;
- estabelecer diretrizes a serem observadas na elaboração do plano de saúde, em função das características epidemiológicas e da organização dos serviços;
- elaborar cronograma de transferência de recursos financeiros aos Estados, Distrito Federal e Municípios, consignados ao SUS;
- aprovar critérios e valores para remuneração de serviços e os parâmetros de cobertura assistencial;
- propor critérios para a definição de padrões e parâmetros assistenciais;
- acompanhar e controlar a atualização do setor privado da área da saúde credenciado mediante contrato ou convênio;
- acompanhar o processo de desenvolvimento e incorporação científica e tecnológica na área da saúde, visando a observação de padrões éticos compatíveis com o desenvolvimento sócio-cultural do país;
- articular-se com o Ministério da Educação quanto a criação de novos cursos de Ensino Superior da área da saúde, no que concerne a caracterização das necessidades sociais.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

## **b) Conselhos Estaduais e Municipais de Saúde**

Assim como o Conselho Nacional, os Conselhos Estaduais e Municipais de Saúde são de fundamental importância para avançarmos na qualidade de vida da população. Não que os Conselhos por si só, sejam capazes de garantir o sistema de atenção à saúde da população que queremos. Mas eles podem ajudar bastante.

A Lei 8.142 determina que compete aos Conselhos atuar na formulação de estratégias e no controle da execução da política de saúde da instância correspondente, inclusive nos aspectos econômicos e financeiros. Determina ainda que as resoluções dos Conselhos sejam homologadas pelo chefe do poder legalmente constituído, como Secretário de Saúde, Prefeito, Governador, Ministro da Saúde etc.

Assim, participar dos Conselhos em cada instância em que ele estiver organizado, é tarefa fundamental para nós sindicalistas cutistas. Através deles, desenvolveremos ações que tem por objetivo alcançar as metas (ou princípios) do SUS, em cada nível de governo.

Isto significa também para nós, romper com o forte controle sobre a saúde exercido pelos serviços médicos de empresa ou suas formas de convênio privado, que inclusive, muitas vezes, nós mesmos, sindicalistas, cobramos das empresas. Temos então, que criar as condições para o controle público da saúde, fortalecendo a rede de serviços públicos que pode ser acessada a qualquer instante pelo trabalhador e sua família, sem ter de prestar contas ou ficar com medo de ser demitido pelo patrão.

### **Propostas da CUT:**

- fortalecimento das formas de controle social em todas as instâncias gestoras do SUS;
- formação de Conselhos nos municípios e Estados onde ainda não existam;
- fiscalização do repasse e destinação de verbas federais aos Estados e municípios;
- destinação de verbas para a constituição e funcionamento de serviços de vigilância em saúde do trabalhador;
- articulação com outros setores da sociedade, para intervenção conjunta nos Conselhos, com destaque especial para associações de moradores, associações de portadores de doenças crônicas e deficiências e movimentos de saúde;
- vigilância rigorosa dos recursos repassados para entidades conveniadas ou contratadas, garantindo também a qualidade dos serviços prestados;
- priorizar ações articuladas dos serviços de vigilância da saúde com outras esferas de governo, como DRT's, Fundacentro, Secretarias de Meio Ambiente,

Assistência Social etc;

- priorização das ações preventivas e educativas de saúde pública;
- garantia de atendimento especializado para vítimas de acidentes e doenças do trabalho (queimados, intoxicados, ortopedia, acidentes nas mãos etc);
- promoção de planejamentos regionais de atenção e assistência à saúde, envolvendo mais de um município e esferas diferentes de governo (Estado, município e união);
- facilitar e promover a qualificação e especialização de servidores, através de convênios com universidades públicas e privadas;
- facilitar e promover o diagnóstico de saúde da população abrangida, de forma a direcionar melhor os poucos recursos existentes;
- outros.

### **c) Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador - CIST**

A Lei nº 8.080 de 19/09/90 estabeleceu a criação de Comissões Intersetoriais de âmbito nacional, entre as quais a de Saúde do Trabalhador, subordinadas ao Conselho Nacional de Saúde, integradas pelos ministérios e órgãos competentes e por entidades representativas da sociedade civil.

#### **Finalidade:**

- Articular políticas e programas de interesse para a saúde, cuja execução envolva áreas não compreendidas no âmbito do SUS.

#### **Composição:**

Cada representação possui membro titular e membro suplente.

- 03 representantes do SUS ligados a Serviços e/ou Programas de Saúde do Trabalhador, nos três níveis de gestão:
  - Ministério da Saúde;
  - Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Saúde - CONASS;
  - Conselho Nacional de Secretários Municipais de Saúde - CONASEMS;
- 02 representantes de instituições públicas de ensino e/ou pesquisa em Saúde do Trabalhador:
  - Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva - ABRASCO;
  - UNITRABALHO;
  - 02 representantes de Centrais Sindicais:
    - Central Única dos Trabalhadores - CUT;
    - Força Sindical.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
a partir das  
instâncias da  
CUT

### 4.3 Ações no âmbito do Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS

O MPAS, órgão da administração direta do governo federal, tem como área de competência, os seguintes assuntos:

- Previdência Social;
- Previdência Complementar;
- Assistência Social.

Por serem áreas de claro interesse social, a CUT elabora a sua participação nas instâncias em que fica resguardado o direito de autonomia e o poder de intervenção nas deliberações de ações e políticas públicas, disputando com outras forças sociais, as propostas dos trabalhadores.

A estrutura orgânica do ministério é composta por secretarias setoriais e órgãos colegiados, como:

- Conselho Nacional da Seguridade Social;
- Conselho Nacional de Previdência Social;
- Conselho Nacional de Assistência Social;
- Conselho de Recursos da Previdência Social;
- Conselho de Gestão da Previdência Complementar;
- Conselho Gestor do Cadastro Nacional de Informações Sociais.

#### a) Conselho Nacional de Previdência Social - CNPS

É até o momento o único fórum do qual a Central resolveu participar, indicando representantes (um titular e um suplente).

#### Competência

- estabelecer diretrizes gerais e apreciar as decisões de políticas aplicáveis à Previdência Social;
- participar, acompanhar e avaliar sistematicamente a gestão previdenciária;
- apreciar e aprovar os planos e programas da Previdência Social;
- apreciar e aprovar as propostas orçamentárias da Previdência Social, antes da sua consolidação na proposta orçamentária da Seguridade Social;
- acompanhar e apreciar, através de relatórios gerenciais por ele definidos, a execução dos planos, programas e orçamentos, no âmbito da Previdência Social;
- acompanhar a aplicação da legislação pertinente à Previdência Social;
- apreciar a prestação de contas anual a ser remetida ao Tribunal de Contas da União, podendo, se for necessário, contratar auditoria externa;
- estabelecer os valores mínimos em litígio, acima dos quais será exigida a anuência prévia do Procurador-Geral ou do presidente do INSS para formalização de desistência ou transigência judiciais;
- elaborar e aprovar seu regimento interno;
- supervisionar os Conselhos Estaduais e Municipais da Previdência Social, órgãos de deliberação colegiada, subordinados ao CNPS.



A luta pela saúde do trabalhador e  
o meio ambiente no local de  
trabalho

## Organização no Local de Trabalho: O melhor remédio contra os acidentes e doenças

Para a CUT, a Organização no Local de Trabalho (OLT) é o principal instrumento de aplicação e realização das suas políticas sindicais junto aos trabalhadores. Por isso, o 6º CONCURT resolveu indicar “para os sindicatos da CUT a constituição de Comissões de Base dos sindicalizados, em cada local de trabalho/empresa, e propõe: que em todas as convenções/acordos coletivos se negocie a constituição de uma estrutura unitária dos locais de trabalho que reúna sindicalizados e não sindicalizados, com papel de contratação das questões locais e consultivo sobre as questões da empresa. (...) O direito de organização sindical no local de trabalho deve ser um dos principais eixos da nossa proposta de legislação trabalhista democrática (...).”

Especialmente para as questões de saúde do trabalhador e meio ambiente, o 6º CONCURT resolveu que a Central deve “intensificar as ações de organização nos locais de trabalho, com a constituição de Comissões de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente, por trabalhadores eleitos democraticamente pelas bases e com direito de estabilidade. Este é o caminho mais eficiente para a prevenção dos acidentes e doenças no trabalho.”

Desta forma, esta parte do Manual constitui-se a mais importante para que tudo aquilo que foi apresentado nos capítulos anteriores possa vir a ser colocado em prático.

### 5.1- Um pouco da história da OLT no Brasil

A história sindical brasileira foi marcada por forte influência do movimento comunista que organizava nas empresas as chamadas “células”, uma instância da organização partidária, constituída por militantes e simpatizantes que eram assistidos por membros de instâncias superiores do partido.

As “células” não eram portanto, organizações em que qualquer trabalhador da empresa podia participar, mas apenas os filiados e simpatizantes do partido. Seu foco principal de atuação era a luta política e ideológica de classe, sem necessariamente estar voltada para a atuação e intervenção no sindicato, mesmo porque, durante longos períodos da história, este era controlado por agentes da polícia política, que tinham o papel de mantê-los longe da influência comunista e a serviço do desenvolvimento capitalista.

Mesmo assim, foi a partir desta experiência de organização de classe no local de trabalho, que os trabalhadores muitas vezes conseguiram conquistar sindicatos para uma atuação em defesa da classe, sofrendo muitas vezes revezes representados pela intervenção direta da polícia política que agia em consonância com o Ministério do Trabalho, órgão de vigília das ditaduras a serviço do capitalismo.

Com a reorganização do sindicalismo independente do Estado e dos patrões e a derrocada do regime militar que governou o país de 1964 até 1984, formas de OLT independentes – como Comissões de Fábrica – voltaram a ser organizadas, enfrentando todo tipo de resistência e repressão dos patrões e do Estado.

No processo constituinte que resultou na Carta Constitucional de 1988, conseguimos minimamente garantir a obrigação de eleição de um delegado sindical nas empresas com mais de 200 empregados, assim como estender a garantia de emprego do membro da CIPA (titular ou suplente), para mais um ano após o término do mandato, conquistas essas até agora não regulamentadas em lei.

## 5.2- As formas de OLT existentes

Entre as diversas formas de OLT existentes, nós nos deteremos neste capítulo à análise da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e suas possibilidades e variações, como as Comissões de Saúde, os Agentes Sindicais de Saúde e o Sistema Único de Representação (SUR), sob o risco de nos afastarmos do objetivo desse Manual, que é fortalecer a ação sindical em saúde como movimento estratégico da organização e da emancipação da classe trabalhadora.

### a) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

A CIPA originou-se de uma recomendação de 1921 da OIT (que havia sido fundada em 1919), que pregava a organização de “Comissões de Segurança do Trabalho” em estabelecimentos industriais.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

A recomendação foi adotada pelo Brasil através do Decreto-Lei nº 7.036 de 10/11/44, assinado pelo então Presidente Getúlio Vargas, com o seguinte teor (Art. 82): “Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências, tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.”

Observe-se a predominância do conceito comportamentalista, voltado e centrado na ação sobre o comportamento do trabalhador (que precisaria ser “estimulado” e “educado” para não ocasionar acidentes e comprometer os objetivos da indústria). Este conceito também estimulou durante as décadas seguintes, a análise de acidentes centrada na unicausalidade (ato inseguro), o que teria sido uma das causas do nosso subdesenvolvimento nesse campo, que resulta até hoje em milhares de trabalhadores mortos e incapacitados para o trabalho.

### **1ª. Regulamentação do Decreto-Lei (Portaria nº 229 de 19/06/45)**

É quando surge o nome de CIPA e tem as seguintes características:

- tem como finalidade: zelar pela saúde e integridade física; apresentar sugestões; realizar palestras instrutivas; propor concursos e prêmios; manter o espírito de precaução;
- tem entre suas funções: promover o cumprimento de leis e normas; realizar estudos de segurança das máquinas; redigir normas internas; investigar as causas de acidentes e doenças; desenvolver informação e ensino sobre acidentes e doenças; promover concursos, competições, menções honrosas; propor penalidades a quem não cumprir as normas; reunir-se uma vez por mês, com Ata;
- quanto a organização: o número de membros fica a critério da empresa, devendo ter no mínimo um Presidente, um Secretário, um Médico, um Engenheiro e um Gerente; ter no mínimo três representantes dos empregados, indicados pelo sindicato; mandato de um ano; os trabalhadores devem procurar a CIPA para alertá-la dos riscos, solicitar EPI ou EPC e denunciar quem transgredir as normas.

Como se vê, os trabalhadores começaram como minoria na CIPA, sendo seus representantes indicados pelo sindicato que, à época, eram controlados pelo regime. Frise-se também o estímulo à denúncia, o que pode ter colaborado para que muitos cipeiros até os dias de hoje, adotem postura



policial, denunciando aqueles que não utilizam EPI corretamente etc, sem questionar se o EPI é adequado ao risco e se não deveria ser substituído por medida de proteção coletiva.

## **2ª. Regulamentação da CIPA (Portaria nº 155 de 27/11/53)**

- quanto à organização: mínimo de 100 empregados para ter CIPA e recomenda para empresas com número menor; estabelece a paridade entre as duas partes na CIPA; patrão tem no mínimo três representantes (1 médico, 1 engenheiro e 1 gerente); entre esses o patrão escolherá o presidente e o secretário da CIPA; representantes dos trabalhadores passam a ser eleitos; setores com mais de 100 empregados devem ter CIPA própria, passando a empresa a ter uma CIPA central;
- novas atribuições: surgem as inspeções periódicas na fábrica; organizar a instrução de equipes encarregadas de combate a incêndio e primeiros socorros; montar e discutir estatísticas mensais de acidentes (incluindo cálculo dos coeficientes de frequência e gravidade);
- o empregador tem que justificar porque não atendeu recomendação da CIPA;
- as reuniões devem ser mensais e uma extraordinária deve ser feita, em caso de acidente grave;
- o andamento da reunião da CIPA deve ser descrito em detalhes;
- o SESMT deve participar da reunião da CIPA, orientando, esclarecendo, explicando.

Nessa regulamentação destaca-se o surgimento da paridade (número igual de representantes dos trabalhadores e do patrão) e a eleição da CIPA (representação dos trabalhadores), embora ainda não exista a garantia de emprego para esses.

## **3ª. Regulamentação (Decreto-Lei nº 229 de 26/02/67)**

Esse Decreto modifica o Capítulo V do Título II da CLT, estabelecendo a criação do Serviço de Engenharia e Higiene do Trabalho (SEHT). Sua regulamentação é feita pela Portaria nº 3237 de 27/07/72, que cria nas empresas com mais de 100 empregados e Grau de Risco Médio, o Serviço de Segurança do Trabalho e, nas de Grau de Risco Grande, também o Serviço de Higiene e Medicina do Trabalho. Ao primeiro, cabe “organizar e supervisionar a CIPA” e ao segundo, “participar” da CIPA. Nascia assim, o SESMT, controlando a CIPA, na época da ditadura militar.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

A Portaria nº 32 de 29/11/68 passou a considerar a CIPA como “auxiliar” do Serviço de Segurança e revogou a CIPA central e as setoriais.

#### **4ª. Regulamentação (Portaria nº 3456 de 03/08/77)**

- abaixa para 50 o número mínimo de empregados para existir CIPA;
- estabelece a proporcionalidade do número igual de representantes das partes, de acordo com o número de empregados da empresa;
- surge a figura do suplente de cada representante titular;
- a representação patronal será composta “preferencialmente” por uma pessoa da Administração (Presidente), técnica-operacional e manutenção, médica e serviço social;
- os representantes dos trabalhadores serão eleitos em escrutínio secreto, entre pessoas “preferencialmente” sindicalizadas;
- o Secretário da CIPA passa a ser escolhido de comum acordo;
- cria-se o curso da CIPA (não obrigatório), com carga horária de 10 horas;
- surge a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes);
- as inspeções têm que ser comunicadas previamente ao empregador;
- criado o Livro de Atas de Reunião da CIPA;
- trabalhadores de terceiros (quando mais de 50), devem participar da CIPA da empresa;

#### **5ª. Regulamentação da CIPA (Lei 6514 de 22/12/77 – ainda em vigor)**

- determina que os representantes dos trabalhadores serão eleitos em escrutínio secreto, independente de filiação sindical;
- o membro eleito pode ter uma reeleição, após mandato de um ano;
- o empregador indicará o Presidente da CIPA e os trabalhadores o Vice-Presidente;
- garantia de emprego aos representantes titulares dos trabalhadores na CIPA;

#### **6ª. Regulamentação da CIPA (Portaria 3214 de 08/06/78)**

Essa Portaria aprova as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V do Título II da CLT. Entre essas está a NR-5 que trata da CIPA, que tem as seguintes características:

- passa a ser obrigatória em empresas privadas ou públicas (não mais apenas indústria) e órgão da administração direta ou indireta, que possuam mais de 50 empregados em regime de CLT, independente de grau de risco ou ramo;
- pode existir CIPA em âmbito Regional e Estadual;

## **7ª. Regulamentação da CIPA (Portaria nº 33/83 de 27/10/83, que altera redação dada pela Portaria nº 3214/78)**

Essa foi a versão de CIPA que vigorou por mais tempo (mais de 15 anos) até o momento, tendo sido nesse intervalo de tempo, objeto de diversas tentativas de mudança – seja por ato administrativo, seja por processo de negociação tripartite –, nenhuma delas com sucesso, até que a CTPP constituiu em 20/06/96, Grupo de Trabalho Tripartite para proceder a revisão e atualização da norma, o que durou cerca de 2,5 anos.

Suas principais características eram:

- paritária em número de membros das duas partes, sendo o Presidente indicado pelo patrão e o Vice-Presidente escolhido entre os membros titulares da bancada dos trabalhadores;
- definição do número de membros de acordo com o número de trabalhadores e o Grau de Risco (de 1 a 4) do estabelecimento;
- um suplente para cada titular;
- finalidade e atribuições bastante restritas e pouco eficientes em termos de prevenção de acidentes e doenças;
- eleição dos representantes dos trabalhadores totalmente controlada pelo patrão;
- formação dos cipeiros através de curso de 18 horas;
- necessidade de registro burocrático da CIPA na DRT;
- outras, oriundas das regulamentações anteriores.

Foi sobre esse modelo que realizamos nas últimas duas décadas, diversas lutas e experiências exitosas de transformação da CIPA burocrática em uma CIPA combativa que servisse como instrumento de luta para a classe trabalhadora.

Aos poucos fomos conseguindo superar os limites legais estabelecidos e, principalmente, conseguindo superar a herança cultural histórica da CIPA como um órgão auxiliar do SESMT, cuja única função era exercer uma postura policial sobre os trabalhadores, visto sempre como parte sem autonomia e sem direitos coletivos. Fazia parte dessa cultura, a abordagem reducionista da análise dos acidentes e doenças, centralizadas na ideologia do ato e da condição insegura, em que o “processo de trabalho” não era considerado.

Através de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, diversas categorias conseguiram melhorar bastante as possibilidades de uma atuação sindical mais efetiva no local de trabalho em defesa da saúde. São exemplos dessas lutas e conquistas:

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

- as CIPA totalmente eleitas pelos trabalhadores;
- as CIPA que foram transformadas em Comissões de Saúde (COMSAT);
- o direito de realizar reuniões exclusivas dos representantes dos trabalhadores, algumas horas antes da reunião oficial da CIPA;
- o tempo livre para os representantes dos trabalhadores na CIPA;
- muitas outras, já citadas nesse Manual.

Também nesse período, tivemos a inclusão da metodologia do Mapa de Risco como uma atribuição da CIPA (Portaria nº 25 de 29/12/94) e a publicação de versões específicas sobre a constituição e funcionamento da CIPA no setor rural, portuário e da mineração, descritos no Capítulo seguinte.

### **b) Comissão de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente - COMSAT**

É uma forma independente de organização dos trabalhadores, voltada para as questões de segurança e saúde no trabalho e meio ambiente. Não há um registro formal amplamente conhecido sobre a abrangência dessa forma de organização em alguma categoria ou ramo econômico, embora defendida e reivindicada por diversos sindicatos.

Onde existe, a COMSAT é constituída em sua totalidade por representantes dos trabalhadores, que negociam com o empregador em bases mais ou menos parecidas com a da CIPA. Aparentemente é no setor público o segmento em que esse tipo de OLT mais se desenvolveu, devido a não obrigatoriedade de constituição de CIPA e a inexistência, na maior parte das instâncias de governo, de legislação de segurança e saúde no trabalho.

No entanto, como trata-se de uma organização de cunho essencialmente militante, sua dificuldade de funcionamento e sobre-vida é muito maior. Assim, muitas instituições públicas já experimentaram esse tipo de organização dos trabalhadores, mas em poucas elas tiveram uma existência duradoura.

### **c) Agente Sindical de Saúde**

Alguns sindicatos introduziram essa figura a partir dos acordos coletivos de compensação de horas semanais de trabalho, firmados geralmente com empresas de pequeno e médio porte que desejam aumentar as horas de trabalho dos dias da semana para não trabalhar aos sábados.

Os agentes – também chamados de delegados –, tem a função de vigiar o cumprimento do acordo por parte da empresa e gozam de garantia de emprego durante a

vigência do acordo, renovável a cada 12 meses. Como representantes dos trabalhadores, são eleitos por estes, geralmente em assembleias realizadas dentro da própria empresa.

O Sindicato dos Químicos do ABC – um dos pioneiros e dos mais tradicionais sindicatos na luta pela saúde do trabalhador no Brasil -, inovou ao atribuir a esses representantes a vigilância da saúde nos locais de trabalho, conseguindo durante longos anos, que eles recebessem treinamento sobre saúde e segurança no trabalho, ministrado na sede do sindicato, durante meio dia por mês.

Dessa forma o sindicato consegue chegar nas pequenas e médias empresas que são, na maior parte das vezes, desobrigadas inclusive, de constituir CIPA.

#### **d) Sistema Único de Representação - SUR**

O SUR é uma forma de organização dos trabalhadores que incorpora as atribuições da CIPA (segurança e saúde no trabalho), da Comissão de Fábrica (relações e conflitos trabalhistas) e da Comissão de PLR (participação nos lucros e resultados), entre outras.

Surgiu pela primeira vez em 1994 na fábrica da Scania em São Bernardo do Campo. Atualmente outros sindicatos e empresas acordaram esse modelo de OLT, representando geralmente um grande avanço em relação à CIPA tradicional:

- o número de membros pode ser igual ou superior ao exigido para a CIPA;
- um ou mais dirigentes do sindicato na empresa podem integrá-lo;
- as exigências legais pertinentes à CIPA tem de ser cumpridas, como: atas de reuniões em livro próprio; treinamento em segurança e saúde no trabalho; investigação dos acidentes e doenças; reuniões extraordinárias em caso de acidente ou risco grave e iminente; observância dos prazos mínimos do processo eleitoral etc;
- a garantia de emprego é similar à do cipista;
- a eleição pode ser por chapa;
- o processo eleitoral é coordenado majoritariamente pelos trabalhadores;
- o coordenador e demais membros tem tempo livre integral ou parcial;
- possui espaço e apoio administrativo próprio para o exercício de suas funções (sala, telefone, computador, arquivos etc);
- a empresa constitui bancada própria para negociar com o SUR (equivalente a sua representação na CIPA);
- o SUR realiza reuniões mensais formais com a bancada patronal, porém realiza muitas outras para tratar de assuntos rotineiras;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

- o SUR é totalmente independente da gerência e ocupantes de cargos de supervisão e chefia não podem concorrer;

A DRT/SP tem saudado iniciativas desse gênero como um grande avanço em relação à CIPA tradicional, homologando acordos para sua constituição.

### **5.3- Os objetivos da ação sindical no local de trabalho**

A CUT não acredita que a OLT seja a cura milagrosa para todos os males, mas sim, um eficiente remédio, que começa sua ação a partir do momento que introduz a relação de respeito na relação das chefias com seus subordinados. Afinal, é inconcebível nos dias de hoje existir gerentes, chefes e supervisores que acreditam que podem tudo perante seus subordinados, desde a omissão de sua incompetência e despreparo para ocupar o cargo até a prática do assédio sexual (estupro em alguns casos).

A democratização das relações de trabalho é, portanto, um dos primeiros ganhos de uma OLT. É a garantia do exercício constitucional da cidadania dentro do espaço privado, que afinal, tem uma função social.

O segundo grande ganho da OLT é a possibilidade do trabalhador enfrentar de igual para igual uma “organização”, que é a empresa. Afinal, se os acionistas constituem uma organização (a empresa) que contrata um conjunto de pessoas para operar seus negócios, porque essas pessoas não podem se organizar de forma coletiva?

Essa organização deve se fundamentar antes de tudo na capacidade de negociar de igual para igual com a organização empresarial, precisando para isso:

- ser reconhecida e legitimada pelos trabalhadores (representados);
- exercer o poder de liderança e garantir a hegemonia dos interesses de classe sobre os interesses individuais;
- representar com precisão os anseios e os sentimentos dos seus representantes;
- estar muito bem preparada em termos de informação e capacitação, para não ser subjugada por argumentos falsos ou infundados;
- estar muito bem articulada para além dos muros da fábrica, a partir da compreensão de que a empresa é um elemento de uma série de relações que se estabelecem com o mercado, a comunidade, o governo, a classe trabalhadora, o meio ambiente etc.

Por isso, qualquer forma de OLT deve estar muito bem articulada com o sindicato e a Central, os quais tem o papel de dar-lhe a retaguarda necessária para que ela alcance seus objetivos na defesa dos interesses dos trabalhadores e da comunidade em que vivem.

#### **5.4- Um exemplo importante de OLT**

Um exemplo de OLT que reflete o modelo cutista nesse assunto é a forma construída nas duas últimas décadas pelos companheiros e companheiras da unidade da Volkswagen do Brasil em São Bernardo do Campo, na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Trata-se de uma experiência importante por que articula-se desde o sindicato e a Central até os setores internos da empresa.

Além disso, guarda as peculiaridades de uma empresa gigante (cerca de 17.500 trabalhadores em Abril de 2000) de capital alemão, inserida num ramo econômico de tecnologia de ponta e competitividade, localizada em uma região de forte industrialização e concentração operária.

#### **■ O papel da Comissão de Fábrica**

A Comissão de Fábrica da Volks foi fundada em 25/10/82, no bojo da luta pela reorganização independente dos trabalhadores em sindicatos e partidos políticos, contra a ditadura.

Possui atualmente (Abril/2000) 24 membros, eleitos a cada três anos por todos os trabalhadores próprios horistas e mensalistas da empresa. Possuem ampla sede dentro da fábrica, com telefone, computadores, acesso à Intranet, salas de reuniões, mobiliário e assinatura de jornais diários. Seus membros são liberados por tempo integral de suas funções para a CF. A CF realiza reuniões semanais de todos os seus membros, reuniões diversas com as gerências da fábrica e ao menos uma reunião mensal com a própria diretoria da empresa, da qual participa inclusive o Vice-Presidente da CIPA. Trimestralmente realiza também uma reunião com a Diretoria de Recursos Humanos da fábrica.

Suas atribuições e responsabilidades dizem respeito às questões trabalhistas, como: remuneração; jornada; PLR; adicionais; conteúdo das funções; relações entre chefias e subordinados; compensações; organização do trabalho; reestruturação industrial; motivo de desligamentos; qualidade dos benefícios e serviços como restaurante, assistência médica, vestiários e sanitários, condições de trabalho etc;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

## ■ O papel da representação dos trabalhadores na CIPA

Os trabalhadores da Volks passaram a utilizar a CIPA como um órgão estratégico da OLT a partir de 1983, quando os representantes eleitos pelos trabalhadores passaram a ter garantia de emprego durante o mandato. Até hoje a representação dos trabalhadores na CIPA se organiza e atua de forma totalmente independente da representação patronal no órgão, possuindo “vida própria”, como vemos a seguir.

Em 1985 a CIPA já conquistava duas horas livres por dia para cada cipista poder exercer suas atividades. A empresa tentou reverter esta conquista, mas sua proposta de o cipista utilizar o “tempo necessário” (como prevê a NR-5) para o exercício de suas funções acabou saindo pela culatra, quando esses passaram a solicitar aos trabalhadores que sempre os acionassem no seu posto de trabalho. Produzindo relatórios sobre essas atividades – como solicitara a empresa – comprovaram que as duas horas eram insuficientes. Atualmente, os 24 membros titulares tem tempo livre integral para a CIPA e seus suplentes, o tempo que necessitarem.

A CIPA possui ampla sede própria dentro da fábrica e pequenas salas em alguns setores, utilizadas pelos cipistas da área.

Há um revezamento de plantão da CIPA durante 18 horas por dia na sede, para atender chamados de trabalhadores dos setores. Possui sala de reuniões e a sala da direção, com computador ligado à intranet, telefones, armários e jornal diário (rateado entre os membros).

A CIPA divulga suas atividades aos trabalhadores através do “Jornal da CIPA” (trimestral) e do “Mural da CIPA” (cartazes que são fixados em banheiros, quadros de aviso, salas para café etc). Também existem publicações específicas por setor.

Há uma Comissão de Jornal (composta por três membros), que elabora os materiais e conta com o apoio do sindicato para sua publicação (jornalista e gráfica).

Há ainda a Comissão de Transporte (logística, transporte interno e externo, sinalização) que possui três membros, e a Comissão de Dependência Química, que tem um membro da CIPA, um da CF e um do sindicato.

A CIPA reúne semanalmente seus 24 membros titulares, para discutir os problemas existentes em cada setor e as medidas a tomar, que incluem levar o problema direto para a gerência, para a CF, o sindicato, a diretoria da empresa e, ainda, mobilizar os trabalhadores do setor afetado (protestos, paralisações etc).



Dois representantes da CIPA participam também da reunião semanal da CF e, seu Vice-Presidente, da reunião mensal com a diretoria da empresa, junto com a CF.

Cada cipista pode se reunir com as chefias e gerências dos setores sob sua responsabilidade, sempre que necessário.

Mas há também a reunião mensal da Coordenação da CIPA (quatro membros) com a diretoria de manufatura da empresa, onde estão presentes os gerentes de fabricação de todas as áreas.

Além de tudo isso tem a reunião mensal oficial da CIPA (que atende a NR-5). Participam as duas bancadas, o SESMT, a Gerencia de Manutenção Pre-dial da Fábrica e os convocados para determinado ponto de pauta.

Quando necessário, os membros da CIPA dirigem-se para outras fábricas da empresa, para analisar acidentes graves.

Tem também a liberdade de receber visitas externas e participar de eventos promovidos pelo sindicato ou órgãos públicos.

As atribuições e responsabilidades da CIPA são os assuntos relacionados à segurança e saúde do trabalhador e o meio ambiente. Como esses sofrem o impacto do processo produtivo e da forma como é organizado o trabalho, a CIPA atua em consonância com a CF, embora ambas tenham total autonomia.

Essa atuação conjunta se expressa por exemplos em mobilizações de protesto e greves, sejam quais forem seus motivos (campanha salarial, política governamental ou acidente de trabalho grave).

## ■ O papel do sindicato

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC constitui-se na retaguarda organizada da CIPA da Volks, colocando seus recursos à disposição da luta que se trava no local de trabalho.

A assessoria de imprensa do sindicato auxilia na elaboração e publicação do jornal e do mural da CIPA, além da confecção de boletins específicos, quando necessário.

Já a assessoria de saúde atua em conjunto com a área de formação para proporcionar aos membros da CIPA a formação adicional ao tradicional curso de CIPA, ministrado pelo SENAI.

O primeiro curso tem carga horária de 16 horas, é ministrado pelo médico do sindicato e é feito geralmente no Instituto Cajamar ou na Colônia de Férias em Santos.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

Depois a Secretaria de Formação organiza o curso de Teoria Organizacional e Direção Sindical (TODIS), com duração de três dias, também num desses dois lugares.

Há também curso sobre técnicas de negociação e a participação dos cipistas em atividades gerais de formação do sindicato (saúde e segurança, OLT etc).

Os cipistas participam também de atividades de formação coordenadas pelo SESMT da empresa, que aborda temas como LER, ergonomia, PPRA, análise de acidentes etc.

A QUIPAT (Quinzena Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) também é um momento de capacitação e informação dos cipistas.

Os cipistas que participam das atividades de formação do sindicato, tem o dever de reproduzir a aprendizagem aos trabalhadores do seu setor, fazendo uso do material didático recebido nos cursos. Isso geralmente é feito através de palestras com duração média de 30 a 60 minutos.

Essa experiência é mais tarde discutida e avaliada com a equipe do sindicato, com o objetivo de identificar novas necessidades.

#### ■ O Comitê Sindical de Empresa - CSE

A mais recente forma de OLT dos trabalhadores da Volks é o CSE, constituído em 1999 durante o processo de renovação da diretoria do sindicato. O CSE faz parte da nova forma de estrutura diretiva do sindicato e possui 23 membros eleitos pelos cerca de 16.500 sindicalizados na Volks, para representa-los no local de trabalho.

Devido sua vinculação orgânica com o sindicato, o CSE pode negociar com a empresa os assuntos de interesse da categoria e dos sindicalizados, como reajustes salariais, manutenção do número de empregos, contrato coletivo de trabalho etc.

O Coordenador da CSE pode acompanhar as atividades e negociações da CF. Os três coordenadores da CSE possuem tempo livre para o desempenho de suas atividades sindicais.

Para a CUT, a Organização no Local de Trabalho (OLT) é o principal instrumento de aplicação e realização das suas políticas sindicais junto aos trabalhadores.

# A construção da CIPA combativa

CAPÍTULO

6

Como vimos nos capítulos anteriores existem diversas formas de OLT que podem atuar em defesa da saúde dos trabalhadores e do meio ambiente, dentro da empresa. Sabemos que a construção de formas de OLT constituída só por trabalhadores, depende muito de diversos fatores que influenciam na correlação de forças frente a tradicional resistência patronal.

Por isso vamos explorar nesse capítulo o papel da CIPA que, é uma forma de OLT estabelecida legalmente, que abrange a totalidade das categorias econômicas, quase que independente do grau de organização dos trabalhadores.

Mas a CIPA que queremos construir não é aquela tradicional, que serve apenas aos interesses do capital ao reduzir ou eliminar impactos negativos do processo de produção e da organização do trabalho estabelecida unilateralmente pela gerência.

A CIPA que queremos construir é classista e combativa, que promove a saúde dos trabalhadores através da participação destes nos processos de decisão das empresas sobre a escolha da tecnologia menos nociva à saúde e meio ambiente, sobre as matérias primas e insumos que devem ser utilizados, sobre o impacto dos produtos finais no meio ambiente e na saúde dos consumidores (muitas vezes, nós mesmos enquanto cidadãos).

A CIPA que queremos construir deve ter o poder de intervir sobre todos os fatores que influenciam a saúde dos trabalhadores, como o salário, a jornada de trabalho, a organização da produção, as horas-extras, o comportamento das chefias, as condições de manutenção das máquinas e equi-

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

pamentos, a toxicidade dos produtos, a relação com os clientes e o público enfim. A CIPA que queremos construir é aquela que promove e garante a cidadania no local de trabalho a partir do princípio da solidariedade e do compromisso histórico da classe trabalhadora com a preservação dos recursos naturais e da vida no planeta.

## **6.1- A 8ª. e atual regulamentação da CIPA**

Como vimos no capítulo anterior, devido a forma como foi elaborada, a atual regulamentação da CIPA (NR-5 com redação dada pela Portaria nº 8 de 23/02/99) oferece algumas possibilidades de avanço na defesa da saúde dos trabalhadores no local de trabalho, que devem vir a ser experimentadas pelos sindicatos cutistas:

### **■ Do objetivo (o papel da CIPA)**

- a prevenção de acidentes e doenças do trabalho;
- tornar compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde;

### **■ Da constituição (onde e quando deve haver CIPA)**

- devem constituir CIPA por estabelecimento: empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados, ou seja, pelo regime da CLT;
- no caso de órgãos públicos a constituição de CIPA depende da existência de Acordo Coletivo ou de legislação (municipal ou estadual);
- a CIPA também pode ser organizada por vontade política da administração pública (prefeitura, autarquia, fundação etc) e ser registrada em Cartório de Registros, como garantia do compromisso de que a NR-5 será respeitada;
- a existência de formas mais avançadas que a CIPA, como COMSAT ou SUR, não exime a empresa da responsabilidade legal de formalizá-los de acordo com a regulamentação da NR-5 (atas, eleições, relação nominal de representantes do patrão e dos trabalhadores etc);
- as entidades gestoras de mão de obra que contratam trabalhadores avulsos, devem constituir CIPA na forma estabelecida pela NR-29, sobre trabalho em portos;
- devem ser observados critérios específicos existentes em setores diferenciados, como rurais (NR Rurais), construção civil (NR-18), mineração (NR-22) e outros;
- a CIPA também pode ser constituída por acordo ou convenção coletiva de trabalho em um estabelecimento não obrigado por lei;
- empresa que possuir dois ou mais estabelecimentos em um mesmo município

deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, se for o caso, através da realização de reuniões conjuntas, decisões aplicáveis a todos estabelecimentos etc;

- por meio de convenção coletiva de trabalho, sindicatos patronais e de trabalhadores podem estabelecer a constituição de “CIPA do ramo” ou de Comitê das CIPA da empresa;

- quando se tratar de centros comerciais (galeria, shopping etc) ou industriais (pólo ou condomínio industrial p.ex.), devem existir mecanismos de integração entre as CIPA ou cipistas designados das empresas;

## ■ Da organização da CIPA

- deve ter representantes do patrão e dos trabalhadores, em número que varia de acordo com o ramo da empresa (VIDE QUADRO I da NR-5 da Portaria 3214/78);

- qualquer empregado pode se candidatar a membro da CIPA na representação dos trabalhadores e os representantes do patrão devem ser indicados por ele;

- a definição de titulares e suplentes da representação dos trabalhadores deve ser feita de acordo com a ordem decrescente de votos, até o preenchimento de todas as vagas, constando os demais nomes votados, na lista de votação, porque podem vir a ser chamados para ocupar uma vaga;

- quando a empresa não for obrigada a ter CIPA, um empregado deve ser “designado” para a função de cipista;

- a designação desse cipista pode ser feita com a participação dos trabalhadores, mediante solicitação ou acordo do sindicato com a empresa;

- o mandato do cipista é de um ano, permitida uma reeleição;

- isso significa que o companheiro/a, pode ficar um tempo fora da CIPA e voltar de novo;

- o cipista (titular e suplente) tem garantia de emprego desde o registro de sua candidatura (daí a importância de sempre exigir comprovante de inscrição) até um ano após o final do seu mandato;

- os cipistas não podem ser transferidos de estabelecimento, nem mudarem de função ou setor sem sua concordância;

- os representantes do patrão na CIPA devem ter poder de decisão sobre os assuntos debatidos com a representação dos trabalhadores e não serem meros portadores de recado;

- o Presidente da CIPA deve ser indicado pelo patrão e o Vice-Presidente, escolhido pelos representantes dos trabalhadores entre seus membros titulares;

- os membros eleitos e os cipistas designados tomarão posse no primeiro dia útil após o término do mandato anterior; ou seja, em nenhum momento a empresa deve ficar sem CIPA ou cipista responsável;

- o secretário da CIPA e seu substituto devem ser escolhidos de comum acordo

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

entre as duas bancadas, podendo ser membro da CIPA ou não (nesse caso, precisa da concordância do empregador);

- em até dez dias após a posse, a empresa deve protocolizar na DRT, cópia das atas de eleição e posse e o calendário anual de reuniões da CIPA;

- somente em caso de fechamento do estabelecimento, uma CIPA pode extinta ou ter reduzido o número de membros antes do término do mandato; em outra hipótese, jamais;

### ■ As atribuições da CIPA

- identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de risco, com a participação dos trabalhadores e a assessoria técnica do SESMT;

- o mapa de risco deve ser feito a critério próprio da CIPA, indicando-se o uso do modelo cutista (VIDE o Livro “Saúde, Meio Ambiente e Condições de Trabalho: Conteúdos Básicos para uma ação sindical”. São Paulo: CUT/Fundacentro, 1996);

- elaborar um Plano de Trabalho sobre as atividades rotineiras dos cipistas (estabelecendo a quantidade de horas necessárias, se possível, cronograma etc);

- participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção, ou seja a CIPA deve manter um registro do andamento das suas recomendações (que pode ser atualizado em cada reunião);

- realizar inspeções periódicas nos ambientes de trabalho (que podem estar previstas no Plano de Trabalho da CIPA ou serem feitas de surpresa);

- verificar em cada reunião o andamento do Plano de Trabalho, fazendo os esforços necessários para que seja cumprido (inspeções, análises de risco, acompanhamento de serviços perigosos; organização da SIPAT; visitas técnicas; participação em feiras, seminários, cursos, análise de acidentes e doenças, atender chamado dos empregados para verificar condições de risco etc);

- divulgar aos trabalhadores informações sobre segurança e saúde no trabalho (através do Jornal da CIPA; do Quadro de Avisos da CIPA; de palestras para os trabalhadores de cada setor etc);

- discutir com o SESMT e o empregador, o impacto de alterações a serem feitas nos ambientes de trabalho (novas máquinas e equipamentos, novos produtos etc) e no processo de trabalho (mudança da jornada, introdução de novas formas de gestão, enxugamento de quadros etc);

- requerer ao SESMT ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver condição de risco grave e iminente;

- colaborar com o desenvolvimento do PPRA e do PCMSO, que devem ser apresentados e avaliados pela CIPA (com anotações em ata);

- divulgar e promover o cumprimento das NR e das cláusulas de saúde dos

Acordos e Convenções Coletivas, motivo pelo qual a CIPA deve dispor sempre de um livro das NR atualizado e de uma cópia do Acordo ou Convenção;

- participar das investigações das causas dos acidentes e doenças;
- requisitar ao patrão toda e qualquer informação que entender relevante para a saúde e segurança dos trabalhadores (cópia de laudos, de relatórios de inspeção de caldeiras e vasos de pressão, de formulário DSS-8030 para aposentadoria especial, de termos de notificação (TN) da fiscalização etc);
- requisitar à empresa que a cópia das CAT sejam entregues à CIPA imediatamente após sua emissão;
- promover a SIPAT todo ano, junto com o SESMT;
- participar de Campanhas de Prevenção da AIDS, junto com a empresa;

### ■ Responsabilidades do patrão

- garantir plenas condições de funcionamento da CIPA e o tempo livre necessário para os cipistas cumprirem as atividades previstas no Plano de Trabalho da CIPA;
- ou seja, temos que relacionar o máximo de coisas que pretendermos fazer, no Plano de Trabalho da CIPA, estimando o máximo de tempo necessário por dia, por semana ou por mês; depois de aprovar o Plano na reunião da CIPA, o patrão terá que respeitá-lo;

### ■ Responsabilidades dos trabalhadores

- indicar à CIPA, SESMT e ao patrão, condições de risco e fazer sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- participar das eleições e colaborar com a CIPA;

### ■ Responsabilidades do Presidente da CIPA

- convocar e coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao patrão e ao SESMT, as decisões da mesma;

### ■ Responsabilidades do Vice-Presidente da CIPA

- substituir o Presidente nos seus impedimentos e afastamentos temporários;
- coordenar a bancada dos trabalhadores: verificando com cada membro o andamento das suas atividades, o cumprimento do Plano de Trabalho, a participação nas reuniões, organizando as recomendações dos trabalhadores etc;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

## ■ Responsabilidades conjuntas do Presidente e do Vice

- garantir que a CIPA tenha todas as condições para funcionar adequadamente;
- coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, para garantir que seu Plano de Trabalho seja cumprido;
- promover o relacionamento da CIPA e com o SESMT, que deve assessorá-la naquilo que ela solicitar (laudos técnicos, avaliação de risco, informações etc, que são assuntos ligados ao mapa de risco);
- divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores: fazer uso dos Quadros de Aviso, murais, elaborar um jornal, distribuir cópias das atas etc;
- encaminhar ao patrão, pedido de reconsideração quando esse não aceitar recomendação da CIPA;
- fazer parte da comissão eleitoral para eleição do mandato seguinte;

## ■ Responsabilidades do Secretário

- acompanhar a reunião da CIPA e fazer a ata, que deve ser lida e aprovada por todos, sendo assinada em seguida (após conferir);
- todos assuntos debatidos devem fazer parte da ata, mesmo que nada tenha sido decidido a respeito deles;
- posições contrárias e discordantes também devem ser registradas na ata;

## ■ Como deve ser o funcionamento da CIPA

- a CIPA deve realizar reuniões mensais durante o expediente normal da empresa, conforme calendário definido no início do mandato;
- os membros titulares e suplentes devem receber cópia da ata das reuniões;
- a CIPA deve realizar reunião extraordinária, quando:
  - houver denúncia de situação de risco grave e iminente;
  - ocorrer acidente grave ou fatal;
  - uma das bancadas entender ser necessário, por qualquer motivo.
- as decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso, mas não obrigatoriamente;
- não havendo consenso, as votações realizadas devem ser registradas em ata;
- quando a CIPA tomar uma decisão que não tenha a concordância do patrão ou dos trabalhadores, o assunto deve voltar a ser discutido, devendo o Presidente e o Vice encaminhar uma solução para o assunto;
- o membro titular da bancada patronal ou dos trabalhadores, perde o mandato se faltar a mais de quatro reuniões ordinárias (mensais), sem justificativa, devendo ser substituído por suplente, conforme ordem de votação;



- se isso ocorrer, o fato deve ser comunicado a DRT, explicando os motivos;
- em caso de afastamento definitivo do Presidente, o patrão deve indicar um novo Presidente, que não precisa necessariamente, estar entre seus representantes na CIPA;
- em caso de afastamento definitivo do Vice, os membros titulares da bancada dos trabalhadores deverão escolher um novo Vice, em até dois dias;

## ■ O treinamento dos membros da CIPA

- membros titulares e suplentes da CIPA devem receber treinamento em até 30 dias após a posse, em horário administrativo e sob o custeio da empresa;
- o cipista designado também deve receber treinamento anual;
- o treinamento da CIPA deve incluir no mínimo os seguintes assuntos:
  - estudo do ambiente e das condições de trabalho;
  - estudo dos riscos originados no processo de produção;
  - noções sobre os acidentes e doenças que podem ocorrer na empresa, em função dos ambientais, das condições de trabalho e do processo de produção existentes;
  - noções sobre AIDS e medidas de prevenção;
  - noções sobre a legislação trabalhista e previdenciária, como NR, CAT etc;
  - informação sobre as medidas de controle dos riscos, como avaliações ambientais executadas, exames médicos, PPRA, PCMSO, PPEOB, Programa de Conservação Auditiva etc;
  - ações possíveis da CIPA, como Mapa de Risco, Plano de Trabalho, funcionamento, como agir se constatar situação de risco e iminente etc;
- o treinamento deve carga horária mínima de 20 horas, podendo ter no máximo oito horas por dia;
- o treinamento deve ser ministrado pelo SESMT, sindicato, entidade especializada ou por profissional que possua conhecimento sobre os temas (um sindicalista p.ex.);
- a CIPA tem o poder de sugerir quem dará o treinamento (sindicato, INST, DIESAT p.ex.), registrando em ata sua sugestão;
- se o curso realizado não contemplar o currículo mínimo acima, a DRT, informada sobre o assunto (por membro da CIPA, sindicato etc), deve determinar a realização de um novo curso ou a complementação do anterior;

## ■ O processo eleitoral da CIPA

- a empresa é responsável por convocar eleições para CIPA no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em andamento, comunicando tal fato ao sindicato;
- a forma de comunicação ao sindicato (por escrito, 60 dias antes do término

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

do mandato, explicitando todo o cronograma eleitoral etc), deve ser definida através de acordo ou convenção coletiva;

- o Presidente e o Vice devem constituir entre os membros da CIPA, a Comissão Eleitoral que organizará e acompanhará a eleição, no prazo mínimo de 55 dias antes do término do mandato;

- a empresa que for organizar a CIPA pela primeira vez, deverá constituir ela própria a Comissão Eleitoral, podendo o sindicato participar;

- os prazos mínimos a seguir são obrigatórios, podendo ser ampliados:

- publicação e divulgação de edital 45 dias antes do fim do mandato em curso;

- período de 15 dias abertos para inscrição individual (se montar chapas, os votantes terão que votar em todos os nomes da chapa);

- qualquer empregado pode se candidatar, recebendo um comprovante que lhe garante estabilidade até a apuração dos votos, pelo menos;

- eleição em até 30 dias antes do término do mandato em andamento;

- o voto é secreto e a eleição deve cobrir todos os horários de trabalho;

- apuração dos votos em horário normal de trabalho, com fiscalização de representantes dos trabalhadores e do patrão;

- pode haver votação por meio eletrônico e, de toda forma, os documentos relativos à eleição devem ser guardados por período mínimo de cinco anos.

- o quorum mínimo da eleição é 50% mais um sobre o número de empregados;

- se esse quorum não for atingido, nova eleição deve ser realizada em 10 dias;

- irregularidades no processo eleitoral devem ser denunciadas à DRT em até 30 dias após a posse dos eleitos, sendo que a DRT deve se resolver o assunto no prazo máximo de 60 dias, mandando corrigir o erro ou determinando nova eleição, que deve ser feita em cinco dias após a notificação (com novas inscrições de candidatos se for o caso, embora os inscritos anteriormente podem continuar, com garantia de emprego inclusive);

- se a eleição for anulada antes da posse, o mandato da CIPA anterior deve ser prorrogado;

- em caso de empate no número de votos, ganhará aquele com maior tempo de serviço no estabelecimento;

- a empresa contratante deve informar aos membros da CIPA, cipistas designados e trabalhadores de empresas contratadas, sobre os riscos existentes nos ambientes de trabalho e as medidas de proteção adequadas;

- a empresa contratante é responsável pelo acompanhamento do cumprimento das medidas de segurança por parte das firmas contratadas.

## 6.2- A CIPA do Setor Rural – CIPATR

As Normas Regulamentadoras Rurais (NRR) do Artigo 13 da Lei nº 5889, de 05/06/73, foram regulamentadas pela Portaria nº 3067 de 12/04/88:

- NRR-1 – Disposições Gerais;
- NRR-2 – Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural;
- NRR-3 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural;
- NRR-4 – Equipamentos de Proteção Individual;
- NRR-5 – Produtos Químicos.

As principais características da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR) são:

- deve ser organizada e funcionar em todo estabelecimento rural que mantenha a média de 20 ou mais empregados (calculado pela média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior);
- esse cálculo deve ser feito pela DRT, com a colaboração do sindicato;
- a CIPATR deve ser composta por representantes do patrão e dos trabalhadores, na seguinte proporção:

### Item 3.2 da NRR

3.2. A CIPATR será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com a seguinte proporção mínima: (153.004-6 / I<sub>1</sub>)

Nº de Trabalhadores do Estabelecimento \ Nº de Membros na CIPATR	20	51	101	Acima de 500
	a	a	a	para cada grupo de 250 acrescentar
REPRESENTANTES DO EMPREGADOR	1	2	4	1
REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS	1	2	4	1

- como na CIPA geral, o representante patronal será por ele indicado e o dos trabalhadores, eleitos, devendo os menos votados ser relacionados na ata de eleição, em ordem decrescente de votos, para eventual nomeação ao cargo (não há suplentes);
- o mandato do membro da CIPATR é de dois anos, permitida uma reeleição;
- a CIPATR deve ser registrada na DRT;
- a eleição deve ser convocada pelo empregador, com antecedência mínima de 45

A luta pela saúde do trabalhador e o meio ambiente no local de trabalho

- dias antes do término do mandato, e realizada até 30 dias antes desse término;
- os membros da CIPATR escolherão o Presidente e o Vice-Presidente, e esses o Secretário, que não necessariamente precisa ser membro da CIPATR;
  - o Presidente da CIPATR deve encaminhar ao patrão e ao sindicato as recomendações aprovadas, bem como acompanhar a execução dessas;
  - as reuniões da CIPATR são mensais, podendo se reunir extraordinariamente em caso de acidente grave;
  - empreiteiras ou sub-empreiteiras podem participar da CIPATR da contratante, indicando um representante do empregador e um dos empregados;
  - os representantes dos trabalhadores na CIPATR tem garantia de emprego;
  - as atribuições da CIPATR são similares à da CIPA geral (versão da sétima regulamentação).

Trata-se de uma regulamentação antiga (1988), ainda não revisada e atualizada de forma tripartite, o que deverá ser determinado pela CTPP.

### 8.3- A CIPA do Setor Portuário - CPATP

A NR-29 da Portaria nº 3214/78, com redação dada pela Portaria nº 53 de 17/12/97, foi elaborada de forma tripartite após um longo período de negociação, já que, devido a complexidade das relações de trabalho e das formas de gestão do serviço portuário, inúmeras foram as dificuldades encontradas.

A Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário (CPATP) deve ser organizada e mantida em funcionamento pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), os empregadores e os responsáveis pelas instalações portuárias de uso privativo.

A CPATP deve ser constituída de forma paritária, por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por tempo indeterminado e avulsos e por representantes dos operadores portuários, empregadores e/ou OGMO, no seguinte dimensionamento:

**QUADRO II - DIMENSIONAMENTO DA CPATP**

Nº MÉDIO DE TRABALHADORES	20 a 50	51 a 100	101 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	2.001 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 a cada grupo de 2.500 acrescentar
Nº DE REP. TITULARES DO EMPREGADOR	01	02	04	06	09	12	15	02
Nº DE REP. TITULARES DOS TRABALHADORES	01	02	04	06	09	12	15	02

Algumas características da CPATP:

- a composição da CPATP será proporcional ao número médio do conjunto de trabalhadores portuários utilizados no ano anterior;
- os representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, realizado em todos os horários de trabalho e que tenha quorum mínimo de metade mais um do número médio mencionado no item anterior;
- a CPATP deve ser registrada na DRT;
- o Presidente será indicado pela representação empresarial e o Vice-Presidente entre os titulares da representação eleita pelos trabalhadores;
- o mandato é de um ano, permitida uma reeleição;
- o Secretário será escolhido de comum acordo pelos titulares da CPATP;
- instalações portuárias de uso privativo que não utilizem trabalhadores portuários avulsos, podem manter seu SESMT e CIPA funcionando de acordo com as NR gerais;
- as atribuições e responsabilidades da CPATP e de seus membros, são as mesmas da CIPA geral (versão da sétima regulamentação).

Por se tratar de norma específica, a última regulamentação da CIPA geral (NR-5) não se aplica ao setor portuário (assim como rural).

#### **6.4- A CIPA do Setor de Mineração - CIPAMIN**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração (CIPAMIN) foi criada após três anos de negociação tripartite para revisão da NR-22 da Portaria 3214/78, que trata dos Trabalhos Subterrâneos, resultando também na revogação dos itens 21.15 a 21.22 da NR-21, que tratavam do Trabalho no Serviço de Exploração de Pedreiras. A nova redação da NR-22, que inclui a CIPAMIN, é dada pela Portaria nº 2.037 de 15/12/99, entrando em vigor a partir de 15/04/2000.

A CIPAMIN deve existir em todo estabelecimento de empresa de mineração ou Permissionário de Lavra Garimpeira que admita trabalhadores como empregados, e tem como objetivo observar e relatar condições de risco no ambiente de trabalho, visando a prevenção de acidentes e doenças. Suas principais características são:

- deve existir em estabelecimentos a partir de 15 empregados, sendo que a representação do empregador (titular e suplente) é sempre de uma pessoa e, a representação dos trabalhadores é crescente, embora em número desigual de titulares e suplentes:

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

### QUADRO III- DIMENSIONAMENTO DA CIPAMIN

Nº DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO	15 a 30	31 a 50	51 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	acima de 5.000 para cada grupo de 500 acrescentar
Nº. DE REPRESENTANTES TITULARES DO EMPREGADOR	1	1	1	1	1	1	1	1	-
Nº. DE REPRESENTANTES SUPLENTE DO EMPREGADOR	1	1	1	1	1	1	1	1	-
Nº. DE REPRESENTANTES TITULARES DOS EMPREGADOS	1	2	3	4	5	6	9	12	4
Nº. DE REPRESENTANTES SUPLENTE DOS EMPREGADOS	1	1	1	1	2	2	3	4	2

- estabelecimento com menos de 15 empregados deve ter um representante “designado” para cumprir os objetivos da CIPAMIN;
- a eleição dos representantes dos trabalhadores na CIPAMIN deve ser feita de acordo com o disposto na NR-5, incluindo a representação dos setores de maior risco;
- a eleição é setorial e os mais votados assumirão a condição de titular;
- os suplentes serão definidos entre os demais candidatos mais votados, desconsiderando a área ou setor de trabalho;
- o mandato é de um ano, respeitada uma reeleição;
- o presidente é indicado pelo empregador e o vice-presidente escolhido entre os titulares da representação dos trabalhadores;
- o secretário e seu substituto serão indicados pelo empregador, devendo ter a concordância dos membros da CIPAMIN;
- as atribuições da CIPAMIN são as mesmas da CIPA geral regulamentada pela NR-5;
- o presidente da CIPAMIN deve elaborar um relatório trimestrais de atividades, em conjunto com o vice-presidente, e encaminha-lo ao empregador;
- o vice-presidente, além das atribuições semelhantes às da CIPA geral, deve negociar com o empregador a adoção de medidas de controle e correção dos riscos, e pode solicitar a presença do MTE na empresa em caso de impasse;
- a carga horária de treinamento dos membros da CIPAMIN é de 40 horas anuais, sendo que 20 devem ser ministradas antes da posse.

# Como podemos melhorar o funcionamento da CIPA?

CAPÍTULO

# 7

Existem pelo menos três maneiras de melhorarmos o funcionamento da CIPA:

- Através de negociação nacional por ramo de atividade (químico, metalúrgico, rural, vestuário, alimentação, transporte etc);
- Através de Convenção Coletiva de Trabalho (que envolve o ramo de atividade em instância regional ou nacional);
- Através da ação organizada entre o sindicato e os cipistas nos locais de trabalho.

As duas primeiras formas acima são previstas pela Portaria nº 09 de 23/02/99 e, a terceira depende da ação de cada sindicato, como veremos adiante.

## **7.1- A negociação nacional por ramo de atividade – Estrutura Vertical da CUT**

A Portaria nº 09 de 23/02/99 também é fruto do processo de negociação tripartite que resultou na regulamentação da CIPA em vigor. A Portaria estabelece o seguinte:

- instâncias bipartites permanentes de negociação (compostas por representantes dos trabalhadores e da patronal) em segurança e saúde no trabalho, de âmbito nacional, podem formular propostas de alteração da NR-5, visando adequá-la às especificidades do ramo econômico;
- tais propostas devem ser apresentadas a DSST/MTE;
- a DSST/MTE encaminhará as propostas para apreciação da CTPP, que seguirá o procedimento estabelecido pela Portaria nº 393 de 09/04/96 (VIDE CAPÍTULO NESTE LIVRO), ou seja, as submeterá a análise técnica e aprovação em âmbito tripartite.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

Portanto, as Federações e Confederações nacionais da CUT podem estabelecer um processo de negociação com as respectivas confederações patronais dos seus ramos de atividade para tentar melhorar (veja sugestões abaixo) os itens possíveis de serem negociados, segundo a Portaria:

- 5.1-** sobre os objetivos da CIPA, podendo incluir o meio ambiente p.ex.;
- 5.6 e 5.6.3-** sobre o número de membros da CIPA, tentando ampliá-los;
- 5.6.4-** cipista designado, introduzindo a obrigatoriedade de participação do sindicato e dos trabalhadores na escolha do companheiro/a;
- 5.9-** garantia de que a função do cipista não será descaracterizada, p.ex.;
- 5.10-** tentando estabelecer que as decisões da CIPA sejam deliberativas em primeira instância p.ex., outorgando-se o poder de decisão para a bancada patronal;
- 5.12-** sobre a data de posse da CIPA eleita ou cipista designado;
- 5.13-** sobre a indicação do Secretário da CIPA, definindo critérios como garantia de emprego p.ex., se ele/ela não for membro; ou tempo livre maior, se for membro;
- 5.14-** definir que o sindicato também deve receber cópia das atas de eleição e posse e o calendário anual de reuniões ordinárias, é um exemplo;
- 5.15-** garantir que em empresas de regime sazonal, a CIPA seja eleita nos períodos de maior número de trabalhadores p.ex.:
- 5.16-** as atribuições da CIPA podem ser melhoradas ou adequadas às especificidades do ramo;
- 5.18-** atribuições específicas aos trabalhadores do ramo podem ser definidas aqui;
- 5.19-** novas atribuições e responsabilidades podem ser definidas ao Presidente;
- 5.20-** idem em relação ao Vice, podendo se solicitar tempo livre integral ao mesmo e outras sugestões que visem caracteriza-lo como coordenador da bancada dos trabalhadores (reuniões semanais com o SESMT; direito e dever de manter sindicato informado; coordenar reunião exclusiva da sua bancada, duas horas antes das reuniões ordinárias etc);
- 5.21-** atribuições conjuntas ao Presidente e ao Vice, coordenar a edição de um jornal da CIPA; propiciar atividades permanentes de formação aos demais membros; coordenar as atividades de cobrança das recomendações da CIPA; organizar previamente a pauta das reuniões, ouvidos seus representados etc);
- 5.23-** o número de reuniões ordinárias pode ser ampliada para semanal p.ex.;
- 5.25-** pode ser introduzida a obrigação de envio de cópia da ata para o sindicato;
- 5.27-** pode ser estabelecido tempo máximo para organização da reunião extraordinária devido risco grave e iminente; ou ainda, definido mecanismo de convocação de reunião por parte de uma das bancadas;
- 5.28 ao 5.29.1-** podem ser definidos mecanismos de negociação para situações de conflito, como acionamento do sindicato, DRT, Fundacentro etc p.ex.; ou



ainda, estabelecimento de prazos menores para patrão se justificar em caso de discordância de decisão da CIPA;

**5.30-** podem ser detalhadas formas de apresentação e prazos de justificativa de ausência;

**5.31-** pode ser incluída obrigação de comunicar sindicato também;

**5.31.1-** pode ser acordado obrigatoriedade do substituto ser membro da CIPAL; ou de que o novo Presidente, seja obrigado a passar pelo treinamento da CIPA em certo prazo;

**5.31.2-** incluir o direito de o sindicato participar da reunião de escolha do novo Vice;

**5.32 e 5.32.2-** possibilidade de aumentar carga horária do treinamento; ou ainda, de garantir que esse seja coordenado ou ministrado pelo sindicato;

**5.37-** introduzir direito do sindicato coordenar ou participar do treinamento;

**5.38-** o prazo para convocação da eleição da CIPA pode ser ampliado, com obrigatoriedade de informar sindicato, p.ex.;

**5.39-** o prazo para constituição da Comissão Eleitoral pode ser ampliado, assim como detalhado seu funcionamento, tempo livre para seus integrantes, critérios de inscrição etc;

**5.39.1-** exigir direito do sindicato participar da Comissão Eleitoral e organizar primeira eleição da CIPA;

**5.40.a até 5.40.e (exceto 5.40.d)-** prazos mínimos do processo eleitoral podem ser ampliados por acordo; forma do comprovante de inscrição pode ser definida;

**5.41-** incluir obrigação de informar o sindicato e permitir sua participação na nova eleição, em caso de ausência de quorum eleitoral na anterior;

**5.42-** instância bipartite nacional pode chamar para si a responsabilidade de apurar em primeira instância, denúncias de irregularidades no processo eleitoral;

**5.42.2 e 5.42.3-** garantir participação do sindicato no novo pleito; garantir direito de novas inscrições; garantir que envolvidos em irregularidades não possam participar do novo pleito; garantir que prorrogação do mandato conste em ata e seja informado ao sindicato etc;

**5.45-** pode definir critérios adicionais, como exigência de treinamento para o novo membro p.ex.;

**5.46-** define estabelecimento para o caso de empreiteiras;

**5.48 a 5.51-** são itens muito importantes, nos quais podemos incluir o direito de representação dos trabalhadores terceirizados; as características e conteúdo dos treinamentos; a informação sobre os riscos do processo; a integração das atividades de mais de uma CIPA e cipistas designados próprios e de terceiros etc.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

## 7.2- A negociação através de Convenção Coletiva de Trabalho

A Portaria nº 09 de 23/02/99 também permite que alguns subitens da NR-5 possam ser adequados à determinado ramo econômico ou região geográfica, através da sua alteração por meio de Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre sindicatos patronais e de trabalhadores.

De um modo geral os sindicatos tem experiência nesse tipo de negociação, pois há vários anos vimo negociando cláusulas na Convenção, voltadas para a melhoria da ação da CIPA.

Assim sendo, podem ser alterados (na forma sugerida ou não) os seguintes itens:

**5.4-** podemos, por exemplo, constituir CIPA inter-estabelecimentos de uma mesma empresa, em âmbito municipal, estadual ou nacional;

**5.5-** podemos definir os mecanismos de integração e funcionamento de CIPA e cipistas designados de várias empresas que atuam em forma de condomínio, como: eleições conjuntas; periodicidade das reuniões conjuntas; uma única SIPAT etc;

**5.17-** devemos definir o tempo e os meios necessários para os cipistas cumprirem suas atribuições: quantidade de horas livres por dia, semana ou mês; sede para a CIPA receber os trabalhadores; realização de cursos e participação em eventos da área; reunião exclusiva dos membros da bancada dos trabalhadores antes das reuniões ordinárias; liberdade para participar das investigações de acidentes e doenças etc;

**5.22-** devemos definir atribuições exclusivas do Secretário da CIPA, como: coletar informações para a CIPA; organizar e disponibilizar documentos para todos os membros; digitar relatórios de inspeção; providenciar inscrições em cursos e eventos etc;

**5.24-** o local e horário das reuniões podem ser estabelecidos de acordo com a conveniência de todos os membros, especialmente quando se tratar de CIPA inter-estabelecimentos, condominiais, quando envolver cipistas ou designados de terceiros etc;

**5.32. I-** podemos definir que o treinamento seja sempre antes da posse ou em prazo menor que trinta dias após a posse; que inclua sempre todos os membros etc;

**5.33 e subitens-** o treinamento da CIPA deve ser voltado para os riscos específicos da atividade da empresa e não mais genérico como era anteriormente; o uso da metodologia de investigação e análise de acidentes da Árvore de Causas pode vir a ser convencionalizada; os itens da legislação trabalhista também, como NR-1, NR-5, NR-7, NR-9, NR-17 etc; idem quanto a legislação previdenciária: quando emitir a CAT; garantias do doente ou acidentado; critérios para reconhecimento da doença (LER p.ex.) etc;

**5.34-** devemos sempre que possível, aumentar a carga horária do curso de modo a contemplar todo o programa de forma satisfatória; também podemos definir aqui o melhor número de horas por dia etc;

**5.35-** sempre que possível devemos conquistar para o sindicato o direito de organizar e ministrar o curso de CIPA das empresas de sua base, pago por essas é claro; ou, minimamente, conquistar o direito de participar desses, seja como ouvinte ou, melhor ainda, ministrando tema específico do curso (sobre o perfil de doenças e acidentes da categoria; sobre a história de luta dos trabalhadores pela saúde; sobre Mapa de Risco ou Árvore de Causas; sobre as cláusulas de saúde da Convenção Coletiva etc);

**5.36-** podemos definir na Convenção, que a CIPA deverá indicar primeiramente quem dará o curso; podemos também definir alguns critérios para a escolha: conhecimento e experiência comprovada no ramo; metodologia de ensino, usando formas participativas e áudio-visuais p.ex.; direito da CIPA avaliar e registrar sua opinião sobre a qualidade do curso ministrado; direito do sindicato opinar sobre a escolha feita pela CIPA ou empresa etc;

**5.38. I-** a Convenção deve definir como será feita a comunicação do início do processo eleitoral ao sindicato: prazo após publicação do edital; forma escrita ou eletrônica; comprovação; direito do sindicato aferir divulgação do edital dentro da empresa etc;

**5.40.f-** possível definir em Convenção os melhores horários para realização das eleições, de modo a garantir que todos tenham a possibilidade de votar;

**5.40.h-** podemos reivindicar a inclusão de representantes do sindicato na apuração das eleições, bem como que todos os candidatos também tenham esse direito etc;

**5.40.i-** os critérios para eleição por meio eletrônico podem ser definidos na Convenção: só em empresas com mais de um estabelecimento ou com número muito grande de empregados; garantias contra fraudes e violações; emissão de comprovante fiel do voto; direito de fazer campanha também por meio eletrônico; obrigatoriedade de inclusão de foto e apelido do candidato; alternativa de voto manual para aqueles que assim preferirem etc;

**5.40.j-** a garantia e a forma da guarda dos documentos da eleição da CIPA: direito de acesso dos candidatos e do sindicato em caso de denúncia de fraude; envio de cópia da ata de eleição e posse dos membros da CIPA para o sindicato etc;

**5.44-** outros critérios além do tempo de estabelecimento (não de empresa), podem ser convencionados para desempate na eleição, como ser associado do sindicato, já ter sido ou nunca ter sido membro da CIPA etc;

**5.47-** os mecanismos de integração e participação dos trabalhadores em relação às CIPA existentes no estabelecimento, devem ser definidos em Convenção: reuniões conjuntas de CIPA da contratante e contratadas e/ou designados; inspeções conjuntas dos ambientes de trabalho; SIPAT conjuntas; investigações conjuntas de acidentes e doenças; treinamento para todos sobre os riscos existentes no estabelecimento etc.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

O objetivo desses itens é fazer com que a ação e o funcionamento da CIPA seja suficientemente flexível frente a enorme variedade de atividades econômicas existentes, respeitando-se a cultura e a característica existente em cada ramo, região ou categoria profissional.

### **7.3- A ação organizada entre o sindicato e o cipista no local de trabalho**

#### **7.3.1 - A ação do sindicato antes da eleição da CIPA**

A escolha dos nossos representantes na CIPA começa muito tempo antes da eleição e exige um trabalho detalhado e cuidadoso da área ou diretor responsável:

**1º passo** – organizar no sindicato uma relação de empresas com as respectivas datas de eleição da CIPA, que pode ser obtida:

- requerendo a informação à empresa;
- conversando com os trabalhadores na porta da empresa;
- através do Acordo ou Convenção Coletiva, se este estabelecer que as atas de eleição e posse tem que ser enviadas ao sindicato.

**2º passo** – iniciar uma consulta informal entre os sócios e simpatizantes do sindicato na empresa, para identificar entre os trabalhadores o candidato à CIPA, que deve estar entre aqueles que:

- têm uma visão mais abrangente dos problemas da empresa e da categoria;
- se interessa pelas notícias do boletim do sindicato;
- se sensibiliza pela luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho e gosta do tema de prevenção de acidentes e doenças;
- frequenta as assembléias do sindicato na campanha salarial;
- pára na porta da empresa para ouvir as lideranças do sindicato em tempos de mobilização;
- não assina as listinhas da empresa contra o desconto da taxa assistencial;
- fica sócio do sindicato e participa das suas atividades culturais e sociais;
- é reconhecido por todos como um bom companheiro/a e bom trabalhador/a;
- não tem relação de dependência com chefia, seja por motivo de parentesco, amizade, vizinhança etc;

**3º passo** – verificar entre os trabalhadores e sócios do sindicato, o grau de aceitação do companheiro/companheira, antes de “fechar a nossa chapa”;

**4º passo** – orientar o companheiro/a para a inscrição como candidato, exigindo o comprovante de inscrição como garantia;

**5º passo** – iniciar um trabalho de divulgação do nome do companheiro/a entre os sócios e simpatizantes do sindicato, para criar a “malha de apoio”;

**6º passo** – ajudar o companheiro/a na campanha eleitoral, produzindo material de campanha como “santinho”, modelo de cédula, panfleto etc;

**7º passo** – se possível e/ou necessário o apoio explícito do sindicato ao companheiro/a escolhido, isso deve ser feito mediante consulta ao mesmo e à “malha de apoio”, levando em consideração inclusive, as conseqüências que podem advir se o mesmo/a não for eleito;

Se a escolha for feita de forma democrática, cuidadosa, ouvindo-se a todos, o/s escolhido/s certamente será/ão eleito/s e aí sim estaremos iniciando um trabalho concreto sobre saúde do trabalhador na empresa.

Caso contrário, continuaremos como a maioria dos sindicatos hoje, que só se preocupam com a eleição da CIPA no último momento, quando já é tarde demais para inscrever os melhores companheiros/as, quando os oportunistas ou “puxa-sacos” da empresa já tomaram conta da situação, quando os trabalhadores não reconhecem ninguém que os represente. Daí é tarde demais.

### **7.3.2- A ação do sindicato e do cipista depois da eleição**

Uma das primeiras tarefas depois da eleição da CIPA, é articular entre os eleitos pelos trabalhadores, a escolha do Vice-Presidente da CIPA e daquele que será o nosso indicado para o cargo de Secretário da CIPA.

#### **a) A escolha do Vice-Presidente**

Como vimos no Capítulo anterior, o cargo de Vice-Presidente passou a ter mais poder e responsabilidade após as últimas revisões das NR, adquirindo o papel de coordenador da bancada dos trabalhadores. Por isso, a sua escolha entre os membros titulares eleitos deve ser articulada pelo diretor do sindicato que estiver acompanhando aquela empresa:

**1º Passo** - Conversando com todos os eleitos sobre a disponibilidade e a responsabilidade de estar assumindo esse cargo;

**2º Passo** - Estabelecendo critérios para a escolha do companheiro/a, como por exemplo:

- O grau de representatividade e liderança na empresa, levando em consideração seu número de votos;
- O conhecimento que tem de todos os setores da empresa e seus problemas;
- A facilidade de expressão nas reuniões com a chefia e na conversa com os demais trabalhadores;
- A capacidade de organização, tanto dos trabalhadores como dos assuntos da CIPA (saber fazer anotações e registros);

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

- A habilidade em discutir assuntos polêmicos com a chefia sem se deixar intimidar;
  - A disponibilidade em participar de atividades no sindicato, como cursos de formação, reuniões da COMSAT etc.
- 3º Passo** – Definindo um nome que seja consenso no grupo e que, por isso, deverá ser apresentado como o vice-presidente da CIPA na reunião de posse do novo mandato

## **b) A escolha do Secretário da CIPA e seu Substituto**

O Secretário da CIPA é um cargo muito importante para o bom funcionamento do órgão, por isso devemos também discutir antes da reunião de posse, a indicação de um companheiro/a para essa função, podendo este ser membro ou não da CIPA.

Como o patrão também sabe da importância do Secretário, geralmente sua bancada também já leva uma indicação para essa reunião (o que é regra no Setor de Mineração), geralmente uma secretária direta daquele que será o presidente da CIPA, sob alegação de que isso facilitará o trabalho futuro.

Temos que ter claro que não somos obrigados a aceitar essa indicação e que a escolha definitiva do Secretário e seu substituto, deverá ser feita por consenso, embora o patrão tenha o poder de veto, visto que o nome em definitivo tem de ter sua concordância.

Por tudo isso a melhor estratégia parece ser a indicação de nossa parte, de uma pessoa de nossa confiança que esteja entre os nossos titulares ou suplentes (de preferência) na CIPA, visto que esse companheiro/a goza de estabilidade no emprego, não sendo obrigado portanto a se submeter a pressões.

Alguns critérios no entanto devem ser considerados para essa escolha do companheiro/a:

- Ser membro titular ou suplente da bancada dos trabalhadores na CIPA;
- Ter boa compreensão das discussões e saber redigir uma Ata;
- Dispor de infra-estrutura mínima (que obrigatoriamente deve ser dada pelo patrão) para redação das Atas e guarda do livro, das correspondências, do Plano de Trabalho, do Mapa de Risco da CIPA etc;

De um modo ou de outro, devemos exigir do Secretário da CIPA:

- fidelidade na transcrição para a Ata de todos os pontos de vista apresentados nas reuniões;
- que faça constar da Ata da Reunião, todos os assuntos discutidos, inclusive aqueles para os quais não se tirou um encaminhamento prático (como alerta de riscos e acidentes que a maioria não considerou importante, p.ex.)
- que mantenha estrito controle sobre o recebimento e distribuição de todas as cópias de CAT para todos os membros da CIPA;
- que mantenha atualizado o livro de Atas de Reuniões da CIPA e o andamento do seu Plano de Trabalho;
- que se encarregue na digitação e elaboração gráfica do Mapa de Risco da CIPA;
- que digite e apresente para conferência posterior, os relatórios de inspeção da CIPA, assim como os relatórios de investigação de acidentes e doenças, da CIPA;
- que convoque todos os membros, inclusive suplentes quando for o caso, para as reuniões da CIPA;
- que providencie e organize todas as informações solicitadas pela CIPA ao SESMT, como estatísticas de acidentes, relatórios de ocorrência, cópias de artigos técnicos ou de textos legais etc;
- que elabore boletins informativos da CIPA aos trabalhadores, bem como coloque cópia das Atas de Reuniões nos Quadros de Aviso da CIPA etc.

Por fim, lembramos que as atividades do Secretário da CIPA, de acordo com a NR-5, devem ser coordenadas e supervisionadas pelo Presidente da CIPA. Ou seja, em última instância, o Presidente da CIPA é o responsável pelo bom funcionamento da Secretaria, devendo arcar com todas as responsabilidades, inclusive legais, caso isso não aconteça.

Em caso extremo, podemos e devemos requerer a qualquer instante, a substituição do Secretário que não cumprir a contento suas atribuições e responsabilidades, ou, pior ainda, agir de má fé e com falta de ética em relação aos nossos membros na CIPA.

### **7.3.3- A ação do Sindicato no apoio ao mandato da CIPA**

Eleita a bancada dos trabalhadores na CIPA, o sindicato deve garantir aos companheiros/as todo o apoio político e material, para que exerçam um bom mandato e fortaleçam a presença do sindicato dentro da empresa.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

São exemplos de apoio que o sindicato pode dar a um mandato combativo na CIPA:

- Organizar cursos de formação e capacitação para os cipistas, ou inscreve-los para participar dos cursos organizados pela CUT através do INST e das Escolas de Formação;
- Disponibilizar assessores técnicos da área de segurança e saúde no trabalho para auxiliar os cipistas na busca de soluções para os problemas na empresa;
- Oferecer apoio de jornalista e gráfica para publicar o Jornal da Bancada dos Trabalhadores na CIPA, ou boletins específicos sobre os problemas na empresa;
- Contatar órgãos públicos de saúde e fiscalização, para verificar problemas existentes na empresa e atender trabalhadores com suspeita de doença;
- Fornecer material didático e publicações de saúde e OLT da CUT;
- Realizar levantamentos bibliográficos e consultas a órgãos de pesquisa e especialistas universitários, sobre riscos e problemas de saúde;
- Apoio jurídico em caso de violência da empresa contra o mandato dos cipistas ou em caso de necessidade de interdição de alguma área, máquina ou equipamento etc;
- Enfim, diversos outros já citados na Parte I desse livro.

Além disso, o representante do sindicato deve manter um contato estreito e periódico com os nossos representantes na CIPA, mantendo-os informados sobre as ações e decisões políticas do sindicato e da CUT, capacitando-os permanentemente para desenvolver internamente na empresa, as reivindicações e lutas de toda a categoria e de toda a classe trabalhadora.

Sobretudo, deve ter também os ouvidos sempre bem abertos para ouvir a fala dos trabalhadores e dos cipistas nas empresas. Muitas vezes os trabalhadores tem dificuldades para reconhecer e expressar seus problemas, fazendo-o apenas quando se sentem seguros de que serão ouvidos, compreendidos e contemplados com algum tipo de ação que leve à solução do problema.

Por isso, os cipistas que gozam da confiança do sindicato devem ser convidados a participar das reuniões e atividades da COMSAT do sindicato, onde devem apresentar seu ponto de vista sobre os problemas de saúde da categoria e participar das decisões do sindicato. É muito importante que o cipista se sinta parte integrante de uma organização maior, que lhe ouve e lhe dá respaldo.

E lembre-se, assim como os patrões costumam levar seus assessores de segurança e saúde para as reuniões da CIPA, para “explicar” e “justificar” os problemas de saúde existentes, dando-lhes um caráter tecnicista, de difícil argumentação para um



leigo, podemos e devemos convidar profissionais da saúde da nossa confiança (assessores do sindicato, membros do PST ou CRST, fiscal da DRT, especialista da universidade etc), para participar da reunião da COMSAT, ouvindo sobre os problemas e contribuindo com seu saber técnico para indicação das soluções.

Agindo dessa forma, estaremos dando passos concretos para construir no interior da empresa, níveis e instâncias mais elevadas e independentes de organização, como Comissões de Fábrica e de Empresa, Comitês Sindicais de Base, Delegados Sindicais e outros, rumo à construção do sindicato nacional da categoria, fortemente enraizado nos locais de trabalho.

### **7.3.4- As reuniões preparatórias e as reuniões de negociação**

#### **a) As reuniões preparatórias oficiais**

Seria muito importante que o sindicato conquistasse na Convenção Coletiva o direito dos representantes dos trabalhadores na CIPA reunirem-se pelo menos duas horas antes da reunião mensal com a bancada patronal, para poderem discutir os assuntos que vão levar à reunião, as pendências que irão cobrar, os acidentes que querem comentar, as soluções que irão apontar etc, bem como a estratégia para a reunião: quem fala o que; quais os limites de aceitação ou renúncia de uma proposta; quem faz as anotações paralelas à do Secretário etc.

Mas também a bancada dos trabalhadores na empresa pode solicitar ao empregador esse direito, visto que o objetivo único é melhorar o funcionamento da CIPA, o que em última instância beneficia o próprio patrão. A solicitação da bancada e a resposta do empregador devem constar na Ata da Reunião que discutir o assunto.

#### **b) As reuniões preparatórias de caráter sindical**

Independente da concordância ou não da patronal, seria muito útil e proveitoso que os nossos representantes na CIPA reunissem-se antes das reuniões oficiais, para preparar do mesmo modo, nossa intervenção na reunião.

Isso pode ser feito dentro da própria empresa se houver alguma possibilidade para tal ou, nas proximidades (bares, clubes e restaurantes que os demais trabalhadores costumam freqüentar p.ex.), ou ainda na sub-sede ou sede do sindicato, onde poderia haver a participação de dirigentes e assessores do sindicato, se for o caso.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

Reuniões desse tipo podem ser precedidas ou acompanhadas de exposição e discussão de algum tema de interesse dos companheiros/as, como LER, acidentes com máquinas, riscos dos produtos químicos etc, podendo se aproveitar os demais cadernos de saúde do trabalhador da CUT, como subsídio.

Um bom exercício preparatório, que todos podem experimentar fazer, é a simulação de como será a reunião oficial. Isso pode ser feito da seguinte forma:

**1º Passo** – divide-se o grupo presente em três partes:

- Uma representando a bancada dos trabalhadores, que terá o papel de apresentar e debater um determinado problema (real ou fictício) e a proposta para sua solução ou encaminhamento, do nosso ponto de vista;
- Outra, representando a bancada patronal, que terá o papel de representar os membros patronais da CIPA, sem saber qual o problema que será apresentado pela bancada dos trabalhadores;
- A terceira, composta por “observadores”, que terá a função de analisar o debate das bancadas anteriores, identificando os aspectos positivos e negativos da intervenção dos membros da bancada dos trabalhadores.

**2º Passo** – estipula-se um prazo de 20 minutos para que as duas bancadas reúnam-se em separado, para discutir a atuação e a estratégia de cada uma, na reunião simulada;

**3º Passo** – inicia-se a reunião simulada, que deve durar no máximo 30 minutos;

**4º Passo** – os observadores devem assistir a reunião simulada, anotando em papel os pontos positivos e negativos que identificaram na performance da bancada dos trabalhadores, em relação aos seguintes aspectos:

- A forma e a clareza com que o problema foi exposto;
- A qualidade, abrangência e viabilidade da proposta de solução para o problema;
- A força dos argumentos que sustentaram a proposta de solução do problema;
- A validade das estratégias que utilizaram para confrontar com as justificativas e explicações da bancada patronal;
- Se o resultado a que se chegou é vantajoso ou não para os trabalhadores.

**5º Passo** – encerrada a simulação de reunião, o grupo inteiro volta a se reunir, desta vez na forma de círculo;

**6º Passo** - deve se dar um tempo de 5 minutos para que cada observador apresente suas conclusões ao grupo;

**7º Passo** – após, deve se dar um tempo de 5 minutos para que cada “ator” – primeiro da bancada dos trabalhadores e depois da bancada patronal -, apresentem sua opinião sobre:

- O que sentiram durante a simulação;

- Quais as estratégias que procuraram desenvolver para convencer o outro;
- Quais os pontos fortes e fracos que identificaram na sua bancada;
- Quais os pontos fortes e fracos que identificaram na bancada oposta.

**8º Passo** – o grupo deve discutir as opiniões colocadas e chegar a suas conclusões;

**9º Passo** – o grupo deve repetir a experiência de simulação, mudando os “atores” e reduzindo os tempos iniciais de 30 para 15 minutos e de 5 para 3 minutos, para que a experiência não se torne cansativa;

**10º Passo** – deve se definir consensualmente no grupo, a melhor estratégia para apresentar os problemas e indicar e defender as soluções na próxima reunião da CIPA.

Esse tipo de prática tende a tornar a intervenção dos cipistas na reunião, muito mais qualificada e produtiva, com resultados favoráveis aos trabalhadores.

### **c) As reuniões ordinárias de negociação da CIPA**

Para as reuniões oficiais da CIPA, chamadas aqui de “reuniões de negociação”, alguns procedimentos podem ser úteis, para torna-las mais objetivas e favoráveis aos trabalhadores, como:

- Todos os titulares devem participar – se alguém perceber com antecedência que não poderá estar presente, deve imediatamente acionar o suplente. Se tiver dificuldade para fazer isso, peça ao Vice-Presidente ou ao Secretário para fazê-lo;
- É importante que a nossa bancada esteja completa – nunca em minoria;
- Definir claramente a pauta da reunião – isso deve ser feito com antecedência pelo presidente e o vice da CIPA, mas, no limite, faça-lo no início da reunião, anotando os pontos num quadro ou cartaz, para que todos entendam cada ponto que será discutido;
- Discutir ponto a ponto – o vice-presidente deve zelar para que cada ponto de pauta seja abordado de forma completa: quem expõe o tema; quem quer argumentar a favor ou contra a exposição; qual a solução indicada; quem é o responsável pelo encaminhamento da solução; qual o prazo para resolução do problema etc;
- O vice-presidente deve coordenar a bancada – é importante que fique claro que os assuntos foram discutidos com antecedência, que a nossa bancada está entrosada e que os problemas apresentados são do conhecimento e do domínio de todos;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

- Aquele que estiver melhor capacitado deve apresentar o problema – as vezes, o cipista de um setor conhece muito bem o assunto trazido, portanto ele deve expô-lo e apresentar a proposta de solução;
- Apresentar o problema com clareza – a apresentação de um problema deve ser acompanhada de argumentos sobre suas possíveis conseqüências, para a segurança e a saúde, para as instalações etc;
- Defender a solução com firmeza – a solução indicada para um problema deve ser justificada em termos de importância e consistente em termos de viabilidade (tecnológica, financeira, que não represente fechamento de postos de trabalho etc);
- Exigir conclusões claras – não devemos aceitar que a solução de problemas apresentados seja “empurrada com a barriga” para reuniões futuras. Quando o assunto não for concluído em uma reunião, devemos solicitar a realização de reunião específica para discuti-lo em breve, antes da próxima reunião mensal, nem que participem da mesma apenas o vice-presidente e o cipista que apresentou o problema;
- Nome aos bois – na Ata deve constar claramente o nome de quem apresentou o problema e o nome de quem indicou a solução; se o assunto foi adiado, deve constar o nome do responsável pelo adiamento, quem o analisará, quem apresentará uma conclusão e em que prazo;
- Se ocorrer um acidente nesse intervalo de tempo, é bom que fique claro quem é o responsável;
- A Ata da reunião deve registrar tudo – todos os passos anteriores devem estar registrados na Ata, inclusive quando houver recusa ou não aceitação de inclusão de um problema ou de uma solução proposta: quem recusou? porque recusou? quais seus argumentos?;
- Assinatura da Ata da reunião – isso só deve ser feito após a conferência de que tudo que foi falado está registrado. Não havendo concordância com a Ata, ninguém é obrigado a assina-la, devendo esta ser refeita ou corrigida, ou adendada com observações;
- Não deixe a Ata para ser lida daqui um mês – uma velha tática patronal é só apresentar a ata de uma reunião para ser lida e aprovada na próxima reunião, ou seja, daqui um mês. Daí ninguém mais lembra dos detalhes. E mais, se ocorrer um acidente nesse período, ligado a um assunto discutido na reunião, a ata “se transforma”. Por isso, não dá para aceitar. A ata tem que estar pronta ao final da reunião (nem que seja feita a mão, com cópia Xerox para todos os presentes). Daí sim, na próxima reunião pode ser apresentada a ata digitada ou escrita no livro, para as assinaturas definitivas;
- O andamento de assuntos pendentes deve constar em Ata – a informação sobre a execução de recomendações anteriores da CIPA (que pé que está?

Com quem está a bola? Porque não foi realizado? etc), também deve estar registrada na Ata de cada reunião;

- O objetivo é deixar claro o nome do responsável, no caso de um acidente;
- Os acidentes ocorridos no mês devem ser discutidos – o cipista que participou da investigação de um acidente, deve expô-lo aos demais, apresentando as causas diretas e indiretas que identificou, e as soluções que recomenda para evitar sua repetição;
- O mesmo se aplica ao caso de doenças – lembre-se que é recomendável em cada reunião, solicitar informações do serviço médico ou do responsável pelo PCMSO, sobre a suspeita ou diagnóstico de doença profissional ou do trabalho;
- Cópia da CAT – não se esquecer também de cobrar a entrega de cópia de CAT emitida no período, desde a última reunião;
- PPRa e PCMSO – lembrar que os mesmos tem que ser apresentados e debatidos com a CIPA, devendo uma via ser entregue e ficar anexado no livro de atas;
- Avaliação Ambiental e informações sobre os riscos – lembre-se que a todo instante podemos solicitar que a empresa apresente para a CIPA, o resultado de avaliações ambientais realizadas e informações sobre condições de risco existentes na empresa (ruído elevado; máquina sem proteção; trabalho estressante; movimentos repetitivos; exposição a produtos químicos etc);
- Programar inspeções nos locais de trabalho – de cada reunião podemos tirar uma data indicativa para os cipistas se reunirem determinada hora e decidir um local para inspecionar naquele dia;
- Montar Comitês específicos – para facilitar e organizar o trabalho da CIPA, podemos propor a formação de Comitês, como: para investigação de acidentes e doenças; para inspeção de setores; para análise ergonômica; para avaliação de exposição a produtos químicos; para o benzeno (GTB); para acompanhar obras civis de construção e reforma; para acompanhar serviços de terceiros etc;
- Plano de Trabalho – precisamos definir com antecedência o que entendemos por Plano de Trabalho e o que deve conter no mesmo (VIDE ANEXO 1);
- Mapa de Risco – devemos definir o que entendemos por Mapa de Risco e como o mesmo deve ser desenvolvido (VIDE ANEXO 2);
- Tempo livre para o cipista – em cada reunião é importante avaliar se o cipista está tendo problemas para exercer suas atividades, atribuições e responsabilidades. Qualquer obstáculo nesse sentido deve ser entendido como descumprimento da legislação, visto ser uma determinação legal (item 5.17 da NR-5 da Portaria 3214/78), passível portanto de denúncia a DRT;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

#### **d) A Reunião Extraordinária da CIPA**

De acordo com a NR-5 os membros da CIPA devem se reunir além das reuniões mensais ordinárias, pelo menos quando nas seguintes situações:

- Houver denúncia de situação de risco grave e iminente – ou seja, quando algum trabalhador ou mesmo um membro da CIPA detectar uma situação que está na iminência de ocasionar um acidente grave (ex.: uma alta concentração de produtos químicos no ar; um trabalho muito perigoso sendo feito de forma incorreta ou insegura; uma concentração de público prestes “a explodir” devido falhas no atendimento do serviço; uma máquina perigosa funcionando sem condições de segurança etc);
- Ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal – situação em que a CIPA deve se reunir o mais rápido possível para investigar o acidente, discutir suas causas e indicar medidas que impeçam sua repetição;
- Houver solicitação expressa de uma das bancadas – ou seja, quando a bancada dos trabalhadores entender que há a necessidade de uma reunião para discutir um assunto específico, deve convocá-la;

Devemos levar em conta que uma “reunião” não é necessariamente feita sob quatro paredes, mas pode ser feita de maneira informal na própria área ou local onde está se detectando um problema, uma situação de risco grave e iminente ou onde ocorreu um acidente. Isso é muito comum na empresa e é muitas vezes, mais eficiente e prático do que agendar previamente, requerer sala etc. São as chamadas reuniões “on the job” (no local de trabalho).

A única providência importante é registrar posteriormente o que foi discutido e acertado, em uma Ata de Reunião Extraordinária.



# A legislação de segurança e saúde do trabalhador no local de trabalho

CAPÍTULO

# 8

Neste capítulo pretendemos indicar à CIPA combativa, Comissão de Fábrica, Delegado Sindical, COMSAT e outras formas de OLT, os mais importantes recursos legais das quais elas podem se utilizar para fortalecer sua atuação no local de trabalho em defesa da saúde.

## 8.1 - Usando as Normas Regulamentadoras (NR)

Em primeiro lugar é necessário frisar que a CIPA ou qualquer outra forma de OLT deve dispor de um livro ou de cópias das principais NR que se aplicam à atividade de sua empresa, com o objetivo de usa-las como referência e embasamento das reivindicações, dos relatórios de inspeção, das recomendações etc. Essa prática geralmente fortalece a reivindicação ou recomendação, pois deixa o empregador sem argumentos para questionar, afinal, se ele quiser questionar a lei, que procure um deputado ou senador, não o sindicato.

Esta é a hora de invertermos o que sempre ouvimos da patronal e dizer-lhes em alto e bom som: “Legislação não se questiona, se cumpre”.

Portanto, mãos à obra:

### NR-1 – Disposições Gerais

É uma das mais importantes NR porque estabelece de forma geral, as obrigações do empregador, na sua maioria ligadas ao que chamamos de “Direito de Saber”, que são (item 1.7):

A luta pela saúde do trabalhador e o meio ambiente no local de trabalho

- cumprir e fazer cumprir as normas de proteção;
- elaborar ordens de serviço, procedimentos e normas internas de segurança com o objetivo de garantir que o trabalho seja executado de forma correta e segura;
- determinar procedimentos a serem executados em casos de acidentes ou doenças;
- adotar medidas de proteção contra o trabalho insalubre ou perigoso;
- informar os trabalhadores:
  - sobre os riscos no trabalho (através de procedimentos escritos, placas orientativas, treinamento etc);
  - informar os trabalhadores sobre as medidas de proteção existentes;
  - informar os trabalhadores sobre o resultado dos seus exames médicos;
  - informar os trabalhadores sobre o resultado das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho;
- permitir que os representantes dos trabalhadores (cipistas, designados, delegados e dirigentes sindicais, membros de COMSAT e comissões de fábrica etc), acompanhem a fiscalização das condições de trabalho (feitos pela DRT, CRST, PST etc).

#### **NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**

Essa NR encontra-se em início de processo de revisão tripartite, porém, até então, determina entre outras questões que:

- O SESMT deve manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treina-la e atende-la, estudando suas reivindicações e observações, propondo soluções corretivas e preventivas etc.

Portanto, nada de aceitar aquele tipo de profissional do SESMT (médico, engenheiro ou técnico do trabalho) que não dá bola para as reivindicações e solicitações da CIPA. Isso é uma obrigação deles, que devemos exigir. Os profissionais do SESMT são nossos assessores, devendo nos dar subsídios e colocar seu conhecimento técnico a serviço dos trabalhadores.

#### **NR-6 – Equipamento de Proteção Individual**

Essa norma encontra-se em processo de revisão e atualização, porém, entre seus preceitos, está o de que a indicação para o uso de um EPI deve se dar nas seguintes circunstâncias:

- Sempre que as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não



oferecerem completa proteção contra os riscos;

- Enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas;
- Para atender a situações de emergências.

Portanto, nada de aceitar que o patrão adote como “medida de proteção” pura e simplesmente o EPI, porque isso seria o mais fácil para ele, visto que não teria que investir na melhoria efetiva do ambiente de trabalho, além de “transferir a responsabilidade” sobre eventuais acidentes ou doenças, de si para o trabalhador (que passaria a ser o responsável pelo uso do EPI, mesmo que isso lhe custe mais desconforto e esforço físico).

Todavia, se o EPI vier a ser adotado como medida de proteção, em uma das circunstâncias acima, sua adoção deve ser precedida das seguintes medidas, obrigações do empregador:

- Adquirir o tipo adequado à atividade do empregado;
- Fornecer ao trabalhador apenas EPI com Certificado de Aprovação do Ministério;
- Treinar o trabalhador sobre seu uso adequado;
- Substituir o EPI quando danificado ou extraviado;
- Responsabilizar-se por sua higienização e manutenção periódica.

## **NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**

Esta norma se aplica a todo e qualquer empregador, seja ele público ou privado, que admita trabalhadores como empregados (ou seja, com vínculo CLT), estabelecendo a obrigatoriedade de contratação de serviço de médico do trabalho (na ausência desse na localidade, médico de qualquer especialidade), para executar o PCMSO.

O PCMSO deve ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde existentes no estabelecimento, sendo seu objetivo a prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho.

O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- Admissional – antes do trabalhador começar a trabalhar;
- Periódico - anual ou em menor tempo para trabalhadores expostos a riscos à saúde;
- De retorno ao trabalho – para aquele que ficar ausente por período igual ou superior a 30 dias, por motivo de acidente ou doença (do trabalho e comum), ou parto;

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

- De mudança de função – que deve ser feito antes do trabalhador/a mudar para uma nova função;
- Demissional – deve ser feito antes da homologação, desde que o último exame tenha sido feito a mais de 135 dias (empresas Grau de Risco 1 e 2) ou 90 dias (empresas Grau de Risco 3 e 4).

Para cada exame realizado o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), cuja segunda via deve ser obrigatoriamente entregue ao trabalhador (é a sua garantia), contendo data, nome legível, CRM e assinatura do médico, com definição de “APTO” ou “INAPTO” para a função que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu.

O Prontuário Médico do trabalhador deve ficar arquivado na empresa por período mínimo de 20 anos após o desligamento do trabalhador/a.

O PCMSO é um plano de trabalho de vigilância da saúde, contendo todos os exames que serão realizados nos trabalhadores, de acordo com sua função e tipo de atividade, na periodicidade indicada.

Um Relatório Anual do PCMSO deve ser apresentado e discutido na CIPA, sendo sua cópia anexada ao livro de Atas. Esse relatório deve conter no mínimo: o número e o tipo de exames realizados em cada setor e para cada função, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, bem como a estatística dos resultados considerados anormais e o planejamento para o próximo ano.

Podemos e devemos a qualquer instante, questionar sobre os exames que a empresa realiza e seus resultados (se tem trabalhadores com alteração de saúde ou não) mas, pelo menos nessa apresentação do PCMSO na CIPA, devemos aprofundar o assunto, exigindo que o médico justifique seu plano de trabalho e explique os resultados encontrados.

### **NR-8 – Edificações**

É a norma que estabelece as condições mínimas de segurança e conforto das instalações prediais, como: altura do forro (pé-direito); as áreas de circulação; os vãos dos guarda-corpos de escadas e plataformas; a proteção contra intempéries etc.

### **NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA**

Assim como o PCMSO, o PPRA deve ser obrigatoriamente elaborado e implantado por todo e qualquer empregador, seja ele público ou privado,

que admita trabalhadores como empregados (ou seja, com vínculo CLT), independente do seu número.

O objetivo do PPRA é a preservação da saúde dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de risco. O PPRA deve ser descrito num documento-base contendo o planejamento de execução de cada uma dessas etapas. Esse documento-base e suas alterações e complementações devem ser apresentados e discutidos na CIPA, ficando uma cópia anexada ao livro de atas.

O PPRA deve conter no mínimo:

- A identificação dos riscos e suas fontes geradoras;
- A identificação das funções e do número de expostos ao risco;
- Os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados;
- A descrição das medidas de controle existentes.

A avaliação quantitativa (medição ambiental) deve ser realizada apenas comprovar a eficácia das medidas de proteção ou para subsidiar sua adoção, nunca como critério único de avaliação do ambiente.

A adoção de medidas de proteção deve obedecer a seguinte ordem de prioridade:

1. eliminação ou redução da utilização ou formação de agentes nocivos;
2. prevenção da liberação ou disseminação desses agentes no ambiente;
3. redução dos níveis de concentração desses agentes no ambiente;
4. adoção de medidas de caráter administrativo (redução de jornada, revezamento) ou organizacionais (mudança das tarefas, dos horários, dos procedimentos etc);
5. utilização de EPI, precedida de treinamento sobre o uso e o motivo de sua adoção, bem como esclarecimentos sobre suas limitações, procedimentos para uso etc.

Os limites de exposição da American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), devem ser utilizados quando não houver referência legal para determinado risco (um produto químico p.ex.).

As ações preventivas devem ser iniciadas nos seguintes níveis de ação:

- metade dos limites de exposição dos agentes químicos, ou seja metade do limite de tolerância ou do VRT;
- para o ruído, dose de 0,5 (dose superior a 50%).

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

Todos os dados gerados durante a execução do PPRA (levantamentos, resultados de avaliações etc) devem ser arquivados por um período mínimo de 20 anos.

Os trabalhadores e seus representantes podem ter acesso a esses dados a qualquer momento. Podem também participar da elaboração do PPRA, apresentando propostas e recebendo informações. O conhecimento e a percepção que os trabalhadores tem do processo de trabalho e dos riscos ambientais devem ser considerados no planejamento e execução do PPRA, em todas as suas fases.

Fica garantido o direito individual e coletivo de recusa ao trabalho em situação de grave e iminente risco.

### **NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade**

Também é uma norma que está iniciando um processo de revisão e atualização, sendo que até então, estabelece critérios de segurança das instalações elétricas contra o risco de contato, contra o risco de incêndio e explosão, sobre a qualidade dos componentes dos sistemas elétricos, aterramento, proteção por para-raios, procedimentos de segurança em serviços de eletricidade, a qualificação da pessoa que realiza serviços com eletricidade, treinamento de primeiros socorros etc.

### **NR-11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais**

Define critérios de segurança para operação de elevadores, guindastes, transportadores industriais e máquinas transportadoras, além de regras gerais para armazenagem de materiais (distâncias mínimas, alturas máximas, largura de corredores, escadas etc).

### **NR-12 – Máquinas e Equipamentos**

Define as condições das áreas de trabalho em torno de máquinas e equipamentos, os dispositivos mínimos de segurança desses, bem como as condições dos assentos e das mesas de trabalho, além de procedimentos e regras básicas para operação e manutenção de máquinas.

O Anexo I da norma trata da segurança para operação de motosserras (dispositivos de segurança, ruídos e vibrações, manual de instruções, treinamento de operadores, rotulagem de segurança etc).

O Anexo II trata dos cilindros de massa de fazer pães (dispositivos de segurança, segurança para limpeza, proteção elétrica, proteção das polias etc).

Em 30 de março de 2000, exigências relativas ao atendimento da NBR 13536/95 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), pelos fabricantes e importadores de Máquinas Injetoras de Plástico foram incluídas na norma.

### **NR-13 – Caldeiras e Vasos de Pressão**

Essa norma se aplica a caldeiras de geração de vapor e vasos de pressão (reatores, compressores de ar, trocadores de calor, evaporadores, auto-claves etc), existentes principalmente em indústrias químicas, petroquímicas e do petróleo, hospitais, saunas, hotéis, bares e restaurantes, indústrias da alimentação etc.

Estabelece entre outras questões: requisitos mínimos de segurança desses equipamentos; organização de prontuário e outras informações como Livro de Registro de Segurança; condições de segurança da “Casa de Caldeiras”; procedimentos de operação, inspeção e manutenção; qualificação e treinamento de operadores etc.

É uma norma que atribui garante amplos direitos aos trabalhadores, à CIPA e ao sindicato, como:

- Acesso dos trabalhadores, cipistas e sindicato aos documentos integrantes do prontuário do equipamento;
- Envio de cópia do Relatório de Inspeção da caldeira ao sindicato, em até 30 dias após sua execução;
- Assinatura do Operador no registro da inspeção no Livro de Registro de Segurança, para confirmar sua realização;
- Necessidade de aprovação de Projeto Alternativo de Instalação junto ao sindicato;
- Informação prévia ao sindicato sobre o período de realização do Estágio Prático Supervisionado de operadores em vasos de pressão que irão operar;
- Necessidade de informar por escrito os operadores sobre alterações no projeto ou nas instalações do equipamento;
- Necessidade de reciclagem permanente do conhecimento dos operadores, etc.

Além disso, existem muitas exigências de segurança que, se alteradas, caracterizam condição de risco grave e iminente, que pode ocasionar a interdição da caldeira ou vaso de pressão por solicitação do sindicato ou ação da fiscalização, como:

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

- Área de Caldeiras que não disporem de pelo menos duas saídas amplas, falta de detector de gás em caldeiras que o usem como combustível e acesso fácil e seguro (inclui escada e plataformas com guarda-corpo sem vãos perigosos);
- Casa de Caldeiras sem ventilação adequada, sem detector de gás (mesma situação do item anterior), usada para outra finalidade, sem iluminação de emergência etc;
- O emprego de artifícios (gambiarras, jumps etc) que neutralizem os sistemas de controle e segurança da caldeira;
- O não respeito dos prazos (intervalos) máximos para realização da inspeção de segurança da caldeira, etc.

Além disso, a empresa que possuir um Serviço Próprio de Inspeção de Equipamentos (SPIE), ou seja, que não tercerizar seu pessoal de inspeção de equipamentos, poderá usufruir de maiores prazos para a realização das inspeções.

### **NR-15 – Atividades e Operações Insalubres**

Essa norma estabelece os valores limites de exposição (Limite de Tolerância) a agentes físicos e químicos, além de classificar os agentes biológicos de acordo com seu grau de risco.

A norma estabelece também que a exposição a agentes nocivos em concentrações acima desses limites caracteriza a condição insalubre de trabalho, que dá o direito ao trabalhador receber o adicional de insalubridade, nos seguintes termos:

- Insalubridade em grau mínimo – corresponde a 10% do salário mínimo;
- Insalubridade em grau médio – corresponde a 20% do salário mínimo;
- Insalubridade em grau máximo – corresponde a 40% do salário mínimo.

Os agentes nocivos são descritos em 14 anexos da norma, que seguem abaixo relacionados com seus respectivos graus de insalubridade:

- Anexo nº 1 – Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente – 20%;
- Anexo nº 2 – Limites de Tolerância para Ruído de Impacto – 20%;
- Anexo nº 3 – Limites de Tolerância para Exposição ao Calor – 20%;
- Anexo nº 4 – Revogado em 1990, referia-se a valores mínimos de iluminação;
- Anexo nº 5 – Limites de Tolerância para Radiações Ionizantes – 40%;
- Anexo nº 6 – Trabalho sob Condições Hiperbáricas – 40%;
- Anexo nº 7 – Radiações Não Ionizantes – 20%;
- Anexo nº 8 – Vibrações – 20%;
- Anexo nº 9 – Frio – 20%;

- Anexo nº 10 – Umidade – 20%;
- Anexo nº 11 – Agentes Químicos cuja Insalubridade é Caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho – 10%, 20% e 40% (dependendo do agente, não de sua concentração);
- Anexo nº 12 – Limites de Tolerância para Poeiras Mineraias – 40%;
- Anexo nº 13 – Agentes Químicos – 10%, 20% e 40% (dependendo do agente em determinadas atividades e operações);
- Anexo nº 13-A – Benzeno – não estabelece adicional de insalubridade nem limite de tolerância, mas sim um Valor de Referência Tecnológico (VRT), por classificar o produto como substância cancerígena;
- Anexo nº 14 – Agentes Biológicos – 20% e 40%, dependendo da atividade.

Importante esclarecer que a CUT não defende a monetização do risco, ou seja, que o risco a que o trabalhador está exposto possa ser compensado com o pagamento de qualquer quantia na forma de adicional de insalubridade ou periculosidade. Entretanto, muitos sindicatos reivindicam o pagamento de adicional como uma forma de onerar financeiramente o patrão intransigente ou negligente, ou ainda, como uma estratégia para entrar e conhecer a empresa para melhor poder lutar contra os agentes nocivos. Afinal, essa é a proposta da CUT: eliminar as condições perigosas e insalubres de trabalho.

Também é bom frisar que para alguns agentes nocivos existem valores máximos de concentração de exposição que não podem ser ultrapassados, sob pena de caracterizar condição de risco grave e iminente que torna o ambiente passível de interdição, como por exemplo:

- Ruído contínuo ou intermitente, sem proteção adequada, acima de 115 decibéis;
- Ruído de impacto, sem proteção adequada, acima de 130 decibéis;
- Exposição ao calor medido em “Índice de Bulbo Úmido – Termômetro de Globo” acima de 30,0 para atividade pesada, de 31,1 para atividade moderada e acima de 32,2 para atividade leve;
- Concentração de oxigênio abaixo do valor mínimo (18%V), na presença de produtos classificados como “Asfixiantes Simples”;
- Concentração de agentes químicos no ar acima do “Valor Máximo” estabelecido através de equação no item 7 do Anexo 11 da NR-15.

### **NR-16 – Atividades e Operações Perigosas**

Classifica as atividades e operações perigosas com explosivos, produtos inflamáveis e substâncias radioativas, que podem gerar o direito ao adicional de periculosidade que corresponde a 30% do salário-base do trabalhador/a.

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

## **NR-17 – Ergonomia**

É objetivo dessa norma estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Essa é a única norma que estabelece alguma relação entre saúde mental e trabalho, ao definir que a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

Para fins dessa norma a organização do trabalho deve levar em consideração no mínimo: as normas de produção; o modo operatório; a exigência de tempo; a determinação do conteúdo do tempo; o ritmo de trabalho; o conteúdo das tarefas.

Por fins, a norma estabelece também alguns parâmetros para a atividade de processamento eletrônico de dados.

## **NR-18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção**

Esta norma estabelece um grande número de critérios para planejamento e execução de um Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), que pode ser utilizado como referência para acompanhamento também de serviços de reforma e construção em outros tipos de atividade.

## **NR-19 – Explosivos**

Estabelece critérios de armazenagem, transporte e utilização de produtos classificados como explosivos. É muito parecida com o Regulamento-105 do Ministério do Exército, que é a referência legal e de segurança para esse tipo de produto, tratando desde a classificação de um produto como “explosivo” até sua destruição.

## **NR-20 – Líquidos Combustíveis e Inflamáveis**

É a norma que estabelece os critérios para classificação de um produto como “inflamável” (ponto de fulgor abaixo de 70 °C) ou combustível, além de definir também regras para armazenagem, transporte e utilização dessas substâncias. Também define uma série de parâmetros de segurança para o gás liquefeito de petróleo (GLP), aplicável a outros gases inflamáveis. Atualmente, encontra-se em andamento um processo de revisão e atualização dessa NR.



## **NR-22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração**

Essa norma foi revisada e atualizada de forma tripartite em um longo processo de negociação, que resultou na publicação da Portaria nº 2.037 de 15/12/99, entrando em vigor a partir de 15/04/2000.

Aplica-se à mineração subterrânea e a céu aberto (antes tema exclusivo da NR-21), garimpo, beneficiamento mineral e pesquisa mineral, estabelecendo entre outras obrigações à empresa de mineração ou ao permissionário de lavra garimpeira, a necessidade de desenvolver um PCMSO e um Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), além é claro, de ter de constituir a CIPAMIN, já mencionada.

## **NR-23 – Proteção Contra Incêndios**

Essa norma estabelece critérios de prevenção contra incêndios, definindo os parâmetros para dimensionamento de extintores e hidrantes de combate a incêndio, regras para abandono de área e a necessidade de constituição de Brigada de Incêndio.

## **NR-24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho**

Onde são estabelecidos os critérios para instalação e dimensionamento de sanitários, refeitórios, vestiários, banheiros, alojamentos etc. Afirma também sobre a necessidade de manutenção de boas condições de higiene e conservação dessas instalações e o fornecimento de água potável nos locais de trabalho.

## **NR-26 – Sinalização de Segurança**

É a norma que estabelece as cores de segurança a serem usadas na pintura de tubulações, tanques, máquinas e equipamentos, instalações industriais etc, com vistas a informar os trabalhadores sobre os riscos existentes. Defini também critérios para a rotulagem preventiva de produtos perigosos à saúde.

## **Normas não citadas**

As normas não mencionadas nesta relação são as que pouco ou quase nada representam de prático para os cipistas e membros de outras formas de OLT na maior parte dos estabelecimentos, como: a NR-2 (Inspeção Prévia), NR-3 (Embargo e Interdição), NR-14 (Fornos), NR-21 (Trabalho a Céu Aberto), NR-25 (Resíduos Industriais), NR-27 (Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTE) e NR-28 (Fiscalização e Penalidades).

A luta pela  
saúde do  
trabalhador e o  
meio ambiente  
no local de  
trabalho

A NR-5 da CIPA também não foi descrita, por já ter sido em exaustão em capítulos anteriores desse livro e, a NR-29, por tratar com exclusividade do Trabalho Portuário.

De modo geral, esses são os recursos legais mais práticos e de resultados imediatos, que podem ser utilizados na ação sindical no local de trabalho.

Esperamos, com essas indicações e subsídios, ajudar os nossos companheiros e companheiras membros de CIPA, COMSAT, Comissões de Fábrica, Delegados e Dirigentes Sindicais e outros, a implementar uma forte luta sindical pela melhoria das condições de trabalho em nosso país.

Todavia, o Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST) e toda a estrutura da Central Única dos Trabalhadores, continuam à disposição daqueles que abraçam essa luta, para melhorar sempre, desenvolvendo mais política e socializando ainda mais o conhecimento que é construído por todos nós, na luta política no local de trabalho, no sindicato, na Central, no Parlamento e nos movimentos populares, no âmbito nacional e internacional. Afinal, a classe trabalhadora não conhece limites e nem obstáculos no caminho da sua emancipação.

### Siglas utilizadas

- ABIMAQ  
Associação Brasileira da Indústria de Máquinas;
- ABIPLAST  
Associação Brasileira da Indústria de Material Plástico;
- ABRASCO  
Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva;
- AIDS  
Síndrome da Imunodeficiência Adquirida;
- BNDES  
Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social;
- CAT  
Comunicação de Acidente do Trabalho;
- CC.OO.  
Confederação Sindical de Comissões Obreras;
- CDS/ONU  
Comissão de Desenvolvimento Sustentado da Organização das Nações Unidas;
- CEREST/SES/SP  
Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado da Saúde do Estado de São Paulo;
- CESTE/ENSP/FIOCRUZ  
Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz;
- CETESB  
Companhia de Tecnologia de Saneamento Ambiental;
- CIPA  
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- CLT  
Consolidação das Leis do Trabalho;
- CNB/CUT  
Confederação Nacional dos Bancários da CUT;
- CNBB  
Conferência Nacional dos Bispos do Brasil;
- CNMA  
Comissão Nacional de Meio Ambiente;
- CNPA  
Comissão Nacional de Prevenção à AIDS;
- CNQ/CUT  
Confederação Nacional dos Químicos da CUT;
- CNSTMA  
Coletivo Nacional de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente;
- CNUMAD-92  
Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento - 1992;
- COBAP  
Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas;

- COMSAT
- Comissão de Saúde e Trabalho;
- CONAM
- Confederação Nacional das Associações de Moradores;
- CONCUT
- Congresso Nacional da CUT;
- CONTAG
- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura;
- CRST
- Centro de Referência em Saúde do Trabalhador;
- CUT
- Central Única dos Trabalhadores;
- DIEESE
- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicas;
- DIESAT
- Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e Ambientes do Trabalho;
- DSST/MTE
- Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho;
- DOU
- Diário Oficial da União;
- DRT
- Delegacia Regional do Trabalho;
- DTM
- Delegacia do Trabalho Marítimo;
- EPI
- Equipamento de Proteção Individual;
- FEEMA
- Fundação Estadual de Engenharia do Meio Ambiente;
- FENABAN
- Federação Nacional dos Bancos;
- FENAM
- Federação Nacional dos Médicos;
- FISQ
- Fórum Intergovernamental de Segurança Química;
- GT
- Grupo Temático;
- FHC
- Fernando Henrique Cardoso;
- FIOCRUZ
- Fundação Oswaldo Cruz;
- FUNDACENTRO
- Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho;
- HIV
- Vírus da AIDS;
- INSS
- Instituto Nacional do Seguro Social;
- INST
- Instituto Nacional de Saúde no Trabalho;
- LER
- Lesões por Esforços Repetitivos;
- MAT
- Mútuas de Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais;
- MOI
- Movimento Operário Italiano;
- MPAS
- Ministério da Previdência e Assistência Social;
- MPE
- Ministério Público do Estado;
- MTE
- Ministério do Trabalho e Emprego;
- NR
- Norma Regulamentadora;
- OLT
- Organização no Local de Trabalho;
- ONG
- Organização Não Governamental;
- ONEDEF
- Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos;
- PGT/MPU
- Procuradoria Geral do Trabalho do Ministério Público da União;
- PIS
- Programa de Integração Social;
- PLR
- Participação nos Lucros e Resultados;
- PNF/CUT
- Programa Nacional de Formação da CUT;
- PTUM/SP
- Programa de Transportes Urbanos Municipais;
- SBPC
- Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência;
- SEMSAT
- Semana de Saúde do Trabalhador;
- SERT/SP
- Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho;
- SESMT
- Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho;
- SINDMAQ
- Sindicato da Indústria de Máquinas do Estado de São Paulo;
- SINDPLAST
- Sindicato da Indústria de Material Plástico do Estado de São Paulo;
- SIPAT
- Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho;
- SRT
- Sistema de Relações do Trabalho;
- SUS
- Sistema Único de Saúde;
- TRANSURB
- Sindicato das Empresas de Transportes Coletivos Urbanos de São Paulo;*