



CIPA

FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO

Boletim Informativo nº 3

29 de fevereiro de 2012



NR 32

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE

O que é a NR 32?

Esta Norma Regulamentadora - NR tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

O que é considerado serviço de saúde?

Para fins de aplicação desta NR entende-se por serviços de saúde qualquer edificação destinada à prestação de assistência à saúde da população, e todas as ações de promoção, recuperação, assistência, pesquisa e ensino em saúde em qualquer nível de complexidade.

O que muda com a NR 32?

Com a NR 32 teremos um impacto nas políticas públicas de saúde, segurança, previdência social e nos negócios dos serviços de saúde. O seu descumprimento caracteriza um ato de infração, sujeito a pesadas multas e outras penalidades. Haverá uma revisão de procedimentos e alteração nas atividades hoje realizadas nos estabelecimentos de saúde, de forma a minimizar os riscos a que estão sujeitos trabalhadores diretos e indiretos, usuários de um modo geral e do meio ambiente como um todo. A qualificação profissional será fundamental, pois as organizações e profissionais envolvidos com aquelas atividades estejam devidamente qualificados para assegurar procedimentos capazes de minimizar / eliminar os riscos reais para a saúde dos empregados e clientes, bem como reduzir a possibilidade da aplicação de multas e/ou outras penalidades pelo não atendimento da Norma.

Com relação aos riscos biológicos o que o empregador deve proibir?

De acordo com a 32.2.4.5: O empregador deve vedar:

- a) a utilização de pias de trabalho para fins diversos dos previstos;
- b) o ato de fumar, o uso de adornos e o manuseio de lentes de contato nos postos de trabalho;
- c) o consumo de alimentos e bebidas nos postos de trabalho;
- d) a guarda de alimentos em locais não destinados para este fim;
- e) o uso de calçados abertos.

Para que tiver interesse em conhecer na íntegra a NR 32 acesse:

[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135161931EE29A3/NR-32%20\(atualizada%202011\). pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135161931EE29A3/NR-32%20(atualizada%202011).pdf)

Fontes:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr32.htm>

<http://www.visaorecursoshumanos.com.br/>

Nesta Edição:

Dengue	2
CAT	3, 4, 5
Assédio Moral.....	6, 7 e 8

DENGUE MATA!



APÓS AS CHUVAS, A DENGUE VIRÁ PRÁ VALER E SE NÃO CUIDARMOS, 2012 SERÁ O FIM DO MUNDO, PARA MUITA GENTE, NO BRASIL!

ORGANIZE SEU GRUPO E LIMPEM A SUA COMUNIDADE, A SUA RUA E A SUA CASA! FORA LIXO, MATO E ÁGUA PARADA! DENGUE MATA!!!

Fique alerta aos sintomas da dengue:

- febre alta;
- dor de cabeça;
- dor atrás dos olhos;
- dor no corpo e nas juntas;
- manchas vermelhas no corpo.

Procure imediatamente uma unidade de saúde. **Você pode estar com dengue.**

Se você já tem o diagnóstico de dengue e apresenta um ou mais dos sintomas abaixo:

- dores abdominais;
- vômitos;
- qualquer tipo de sangramento.
-

Retorne imediatamente à unidade de saúde. A dengue pode estar evoluindo para a forma grave.

Não perca tempo, a forma grave da dengue pode matar!

Tratamentos

Ao serem observados os primeiros sintomas da dengue, deve-se buscar orientação médica no serviço de saúde mais próximo. A reidratação oral com soro caseiro, água ou sucos pode ser feita antes mesmo da consulta médica.

Após a consulta, alguns cuidados devem ser observados, como:

- manter-se em repouso;
- continuar bebendo muito líquido

Fonte: <http://www.combatadengue.com.br/sintomas.php>



O que é a CAT?

A comunicação do acidente do trabalho é o documento que a empresa, o acidentado ou os seus dependentes, o Sindicato, o médico que o atendeu ou qualquer autoridade emite e que evidencia a ocorrência do acidente de trabalho. O médico perito do INSS, mesmo sem a emissão da CAT, pode atestar a existência do acidente do trabalho.

Quais são as vantagens da caracterização do acidente de trabalho?

- **Ausência de carência.** A concessão de qualquer benefício (por incapacidade ou morte) decorrente de acidente de trabalho independe de carência.
- **FGTS.** Durante o período de afastamento é devido o pagamento pelo empregador, dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.
- **Estabilidade.** Em caso de retorno ao trabalho, a estabilidade no emprego será de doze meses e não de apenas um mês como ocorre com as doenças e lesões que não têm relação com acidente de trabalho.
- **Isenção no pagamento de imposto de renda.** Todos os benefícios acidentários tem isenção do Imposto de Renda.
- **Seguro privado.** Na hipótese do acidentado possuir seguro privado, o valor das indenizações decorrentes de acidente de trabalho são sempre maiores.
- **Seguro obrigatório – DPVAT.** Caso o acidente seja de trânsito, o acidentado ainda possui o direito de receber o seguro obrigatório DPVAT junto com o benefício do INSS.
- **Indenização por dano moral e material.** Tendo o empregado causado o acidente, ou com ele concorrido para a ocorrência, o acidentado ainda poderá obter indenização por danos materiais e/ ou morais.



Tipos de acidentes do trabalho:

1. **Típico.** É aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corpórea ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.
2. **Doença Ocupacional.** É uma modalidade de acidente de trabalho e é dividida em duas espécies: doença profissional e doença do trabalho.
 - **Doença profissional** é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho de atividade constante de uma relação de doenças elaboradas pelo Ministério do Trabalho. Exemplo:

Dengue [Dengue Clássico] (A90.-)

• Exposição ocupacional ao mosquito (*Aedes aegypti*), transmissor do arbovírus da Dengue, principalmente em atividades em zonas endêmicas, em trabalhos de saúde pública, em trabalhos de laboratórios de pesquisa, entre outros. (Z57.8) (Quadro 25)

Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)

• Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-):

- Desemprego (Z56.0);
- Mudança de emprego (Z56.1);
- Ameaça de perda de emprego (Z56.2);
- Ritmo de trabalho penoso (Z56.3);
- Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5);
- Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)

• Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação

- **Doença do trabalho** é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente.

As lesões decorrentes de esforços repetitivos como as tendinites, LER ou DORT são exemplos.

Acidentes de trabalho por equiparação:

I. O acidente ligado ao trabalho que tenha contribuído diretamente para a morte do segurado, perda ou redução de sua capacidade para o trabalho, mesmo que não tenha sido a causa única;

II. A doença originária de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

III. O acidente sofrido pelo segurado no local e horário de trabalho, em consequência de:

- Ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- Ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;
- Ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- Ato de pessoa privada do uso da razão;
- Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior;

IV. o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário do trabalho:

- na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiada por esta, dentro de seus planos para melhor capacitação de mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- em atividade desportiva, representando oficialmente a empresa.

V. no percurso de ida ou volta ao local de refeição, em intervalo de trabalho;

VI. no percurso da residência para o sindicato da classe e deste para aquela, tratando-se de trabalhador avulso.

**Nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.*

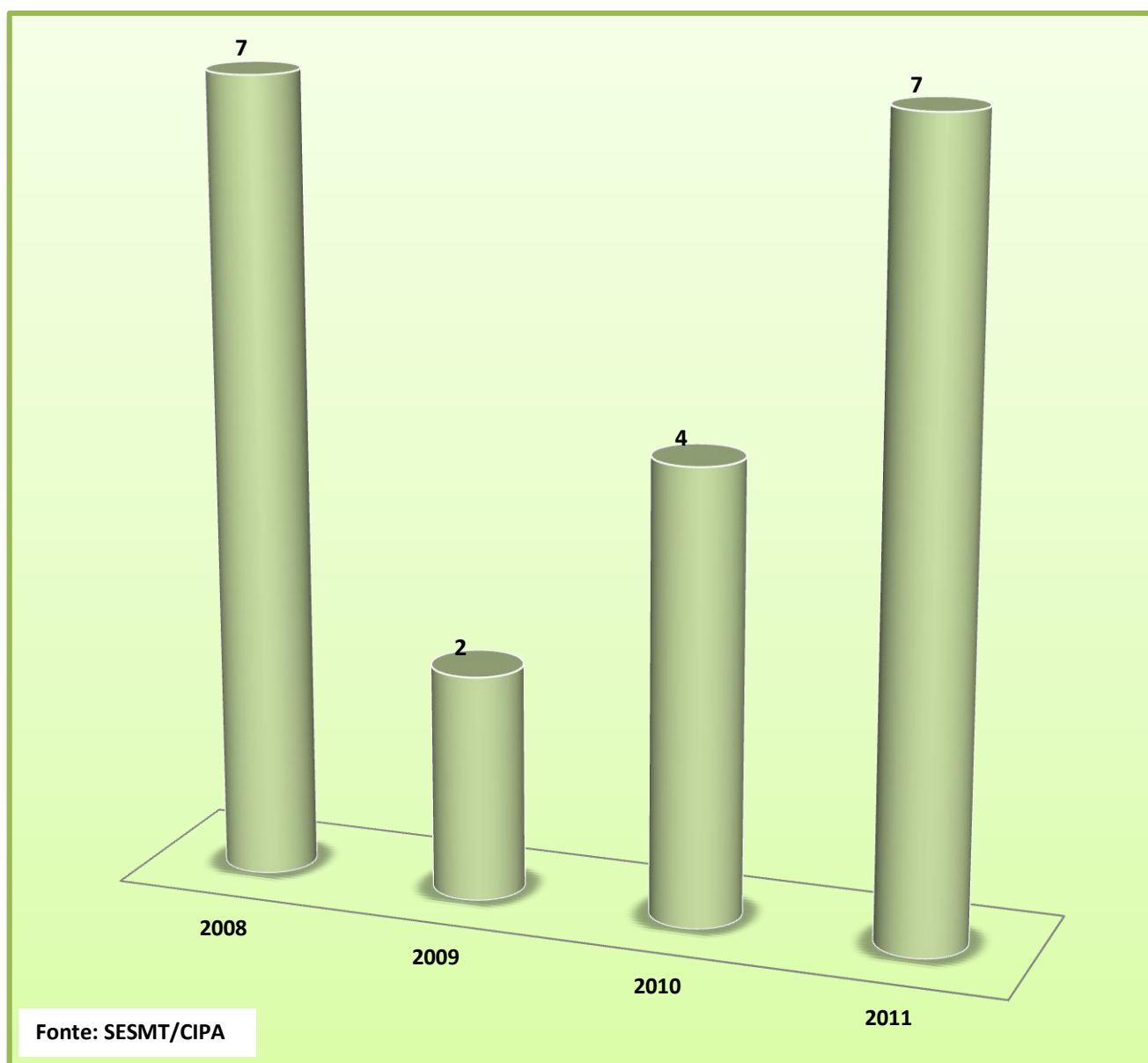
CIPA

FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO

29 de fevereiro de 2012

NÚMERO DE CATS

FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO



Fontes:

SESMT / CIPA

Apostila SESMT : ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO- José Alcides Montes Sobrinho

Bocchi Junior, Hilário – Quero me aposentar: o caminho certo para sua aposentadoria, Ribeirão Preto: Coruja 2010.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O que é assédio moral no trabalho?

É a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em **relações hierárquicas autoritárias e assimétricas**, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e atéticas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir** do emprego.

Quais os danos à saúde do trabalhador?

As mulheres são as mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Passam a conviver com **depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido**. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adoecer as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

O que a vítima deve fazer?

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada a Seção de Pessoal ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina ([ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador](#)).
- Recorrer ao Centro de Referencia em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

Aqui na USP, pode ser procurado o Núcleo de Estudos em Assédio Moral - Ramal 424592

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Exemplo de Humilhações:

- Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão.
- Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes.
- Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias.
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações.
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição.
- Rir a distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionados ao trabalhador.
- Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando.
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a).
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.
- Exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado(a) de turno, sem ter sido avisado(a).
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador.
- Voltar de férias e ser demitido(a) ou ser desligado(a) por telefone ou telegrama em férias.
- Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo(a) e recém-chegado(a) à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado.
- Espalhar entre os colegas que o(a) trabalhador(a) está com problema nervoso.
- Sugerir que peça demissão, por sua saúde.
- Divulgar boatos sobre sua moral.

Aspectos Legais

Lei contra assédio moral do Estado de São Paulo

De iniciativa de Antonio Mentor, deputado estadual do PT-SP .

Lei 12250/06 | Lei Nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 do São Paulo. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Prevê :

.....

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I. advertência;
- II. suspensão;
- III. demissão.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

A reparação dos danos materiais e morais têm como base o Código Civil e a Constituição Federal:

“Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a alguém, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”



“Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”
Parágrafo único. “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para o direito de outrem”.

Art. 5º (...)

“V – “É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;”

Fontes:

<http://www.assediomoral.org/>

BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

Diretor Faculdade de Medicina - Prof. Dr. Benedito Carlos Maciel

Presidente: Alexandre Ap. Donizeti dos Santos

Vice-Presidente: Vera Lúcia A.A. Epifânio

Secretária: Luciana Gonçalves de Aguiar Campanini

Membros : Adriana de A. B. Murashima, Ieda Regina dos Santos Schivo, José Waldik Ramon, Marli Ap. V. Gallerani, Tadeu Franco Vieira, Carol Kobori da Fonseca, Fernando Silva de Oliveira, Ismar Ribeiro, Luiz Augusto da Costa Junior, Marcelo Carlos Vidotti.,

Av. Bandeirantes, 3.900. CEP 14040-090. Telefones: 16 3602 0592

E-mail: cipa@fmrp.usp.br

site: www.fmrp.usp.br/cipa