



Documento de Referência para Processos Licitatórios de Contratos para Prestação de Serviços na Fiocruz

Edição Atualizada

Junho | 2023

Grupo de Trabalho (GT): Diretrizes em Saúde do Trabalhador

Presidência

Mário Moreira

Diretor Executivo

Juliano de Carvalho Lima

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogepe)

Andréa da Luz Carvalho

Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST)

Marisa Augusta de Oliveira

Coordenação do Grupo de Trabalho (GT)

Aline de Azambuja Viana

Autores e Membros do GT

Adriana da Silva Batista
Aline de Azambuja Viana
Adriane Caire Castelo Branco
Carla Cristina Coelho Augusto Pepe
Cecília de Aquino Barbosa
Debora Kelly Oliveira das Neves
Jorge Moreira Baptista
Luiz Maurício da Silva Junior
Marcia Vieira Pacheco
Marisa Augusta de Oliveira
Marta Luiza Montenegro Lana
Monica Simone Pereira Olivar
Paulo Roberto Lagoeiro Jorge
Simone Alves D' Oliveira Titiry Pinto
Solange Maria Ferreira de Araujo
Sueli Cavalcante de Sousa
Vinícius da Silva Pires
Walker Dutra de Carvalho

Participantes Convidadas

Dayana Gusmão da Silva
Hirlei Gleice Vale de Souza Loureiro
Sônia Regina da Cunha Barreto Gertner

Revisão do Conteúdo

Adriana da Silva Batista
Andréa da Luz Carvalho
Marisa Augusta de Oliveira
Nelson Passagem Vieira

Revisão ortográfica

Thayssa Taranto Ramirez

Fotografia

Aline de Azambuja Viana

Projeto Gráfico

Marta Ribeiro Valle Macedo

SUMÁRIO

1. Introdução	1
2. Marco Legal	1
3. Marco Jurisprudencial	5
4. Obrigações e Justificativas	8
Do Respeito à Missão, Visão, Valores da Fiocruz e à Força de Trabalho	8
Do Respeito às Normativas do Trabalho	9
Do Plano de Saúde	9
Da Alimentação	12
Do Combate à Discriminação nos Processos Licitatórios e Contratações e Enfrentamento das Violências nas Relações de Trabalho	13
Raça e Gênero	14
Ageísmo ou Etarismo	14
Deficiência	15
Do Cuidado em Saúde Mental e Relações no Trabalho	16
Da Licença Maternidade, da Gestante e do Bebê	17
Dos Recursos Tecnológicos	17
Dos Critérios de Sustentabilidade	18
Do estímulo à participação em práticas saudáveis como estratégia de Promoção à Saúde dos Trabalhadores	18
5. Procedimentos de atendimento à legislação de segurança do trabalho para prestadores de serviços	20
Objetivo da Fiocruz	20
Responsabilidades da Fiocruz	20
Responsabilidade do Prestador de Serviço	20
Providências em caso de acidente de trabalho	21
Legislação - Acidente de Trabalho	22
Disposições Gerais e Exigências	23
Exigências para as Empresas Subcontratadas	23
Plano de Emergência	23
Legislação – Segurança do Trabalho	23
Legislações Gerais	23
Legislações Específicas	25

1. Introdução

Este documento visa fornecer orientações aos trabalhadores responsáveis pela contratação da força de trabalho da Fundação Oswaldo Cruz, de maneira que sejam considerados, nos processos licitatórios, os critérios referentes à saúde e segurança dos trabalhadores na instituição, bem como auxiliar os fiscais de contrato a exigirem das empresas o cumprimento das determinações legais em saúde do trabalhador para terceirizados, além de dar conhecimento aos aspectos pertinentes aos valores da Fiocruz sobre o que considera como trabalho decente e digno.

Tem ainda como objetivo apresentar o documento de **“PROCEDIMENTOS DE ATENDIMENTO À LEGISLAÇÃO DE SEGURANÇA DO TRABALHO PARA PRESTADORES DE SERVIÇOS” (capítulo 5)**, que estabelece os procedimentos mínimos de Segurança do Trabalho a serem seguidos por empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados.

Este Termo de Orientação de Saúde do Trabalhador está voltado para as Empresas Prestadoras de Serviços no âmbito da Fiocruz com o objetivo de promover a saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, além de orientar quanto à prevenção de acidentes e de danos à saúde relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele. Para isto, contaremos com a eliminação ou redução dos riscos no ambiente de trabalho.

A apresentação desses procedimentos permite auxiliar as empresas participantes de processos licitatórios a considerarem em seu planejamento de custos as obrigações relativas ao respeito às leis no que tange à saúde e à segurança dos trabalhadores, assim como prover os meios para que o trabalho possa ser executado com a qualidade que uma instituição de referência como a Fiocruz demanda.

2. Marco Legal

Considerando que a Missão da Fiocruz¹ inclui a contribuição com “a promoção da saúde e da qualidade de vida da população brasileira para a redução das desigualdades sociais e para a dinâmica nacional de inovação, tendo a defesa do direito à saúde e da cidadania ampla como valores centrais”;

Considerando que a Visão¹ da Fiocruz é: “Ser instituição pública e estratégica de saúde reconhecida pela sociedade brasileira e de outros países por sua capacidade de colocar a ciência, a tecnologia, a inovação, a educação e a produção tecnológica de serviços e insumos estratégicos para a promoção da saúde da população, a redução das desigualdades e iniquidades sociais, a consolidação e o fortalecimento do SUS, a elaboração e o aperfeiçoamento de políticas públicas de saúde”;

Considerando que entre os valores da Fiocruz estão: “Valorização dos trabalhadores, alunos e colaboradores; Qualidade e excelência; Redução das iniquidades; Ética e transparência; Diversidade étnica, de gênero e sociocultural”;

Considerando que a missão da Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST) é: “Assegurar as melhorias das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores da Fiocruz mediante a formulação

¹ <https://portal.fiocruz.br/perfil-institucional>

de políticas, estratégias e ações de vigilância dos ambientes e processos de trabalho, de promoção e atenção à saúde, em conformidade com a política institucional”;

Considerando a Tese 07 aprovada no IX Congresso Interno da Fiocruz (2021), onde se afirma que:

A Fiocruz deve, orientada pelo princípio do trabalho ético, digno, decente e justo e em defesa do serviço público, se preparar para lidar com as transformações contemporâneas do mundo do trabalho, garantindo e incorporando condições dignas de trabalho, preservação dos direitos, respeito às diversidades, novas formas e relações de organização do trabalho, redução das desigualdades e promovendo a saúde e o bem-estar coletivo e individual;

E ainda considerando que, em algumas de suas diretrizes, preconiza:

Desenvolver um ambiente institucional com recursos de acessibilidade, que dê oportunidades para que trabalhadoras e trabalhadores, independentemente de seus vínculos e características laborais, tenham um trabalho criativo, em condições de maior autonomia, equidade, segurança, ética e dignidade humana, com o fortalecimento das trocas intersubjetivas, do convívio social, do trabalho coletivo e da identidade institucional entre profissionais da Fiocruz, nas diferentes modalidades de trabalho, implantando métodos de gestão, condizentes com a promoção da saúde. (...)

Promover a cultura do respeito às diferenças através de políticas e programas inclusivos e equitativos, combatendo todas as formas de violência, intolerância e discriminação decorrentes de diferenças sociais, raciais, étnicas, religiosas, físicas ou mentais, geracionais, de identidade de gênero e de orientação sexual, de vínculo de trabalho, de diversidade funcional, de condições de saúde, de opiniões e posicionamentos, por meio da construção de políticas e estratégias que assegurem o respeito à diversidade e à equidade no mundo do trabalho e na força de trabalho da Fiocruz e da melhoria da infraestrutura física e condições ergonômicas adequadas às diversas especificidades.

Promover ações de governança nas contratações de mão de obra, a fim de implementar a padronização de procedimentos, contribuindo com a política de gestão de riscos da Fiocruz e buscando garantir condições dignas de trabalho, com a preservação dos direitos dos trabalhadores terceirizados;

Considerando os pilares da Agenda para o Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho-OIT, inseridos no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, especialmente: “a garantia dos direitos no trabalho, a extensão da proteção social e a promoção do diálogo social, sendo a igualdade de gênero um tema transversal”;

Considerando a necessidade de implementação de ações voltadas para a prevenção de riscos à saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, bem como da instituição de mecanismos capazes de estimular atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança do trabalho, com valorização e estímulo ao comprometimento de todos os envolvidos, bem como a Lei 13.429/2017 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (terceirização), estabelece no artigo 5º-A, parágrafo 3º: “É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”;

Considerando a Portaria 1.823/2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, que em seu o Art. 6º sinaliza que deve ser considerada a articulação entre:

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

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

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

Considerando a PORTARIA Nº 1.261 DE 05 DE MAIO DE 2010, que institui os princípios, diretrizes e ações em Saúde Mental a serem adotados como referência nos procedimentos em saúde mental na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;

Considerando a Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS), instituída pela Portaria MS/GM nº 687, de 30 de março de 2006, e redefinida pela Portaria nº 2.446, de 11 de novembro de 2014. Quanto a esta última, foi revogada pela Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017, que consolida as normas sobre as políticas nacionais de saúde do SUS;

Considerando o Decreto Nº 7.602/2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, onde se estabelece como competência do Ministério da Saúde “fomentar a estruturação da atenção integral à saúde dos trabalhadores, envolvendo a promoção de ambientes e processos de trabalho saudáveis, o fortalecimento da vigilância de ambientes, processos e agravos relacionados ao trabalho, a assistência integral à saúde dos trabalhadores, reabilitação física e psicossocial e a adequação e ampliação da capacidade institucional”;

Considerando a responsabilidade da Fiocruz dada pelo DECRETO Nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, Capítulo IX - Das Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, onde no § 8º, afirma: “A empresa contratante será responsável pelas infrações relacionadas às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato, observado o disposto no § 3º do Art.5º-A da Lei nº 6.019, de 1974”;

Considerando o Decreto Nº 7.746, de 5 de junho de 2012, que regulamenta o Art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, de forma a “estabelecer critérios e práticas para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e pelas empresas estatais dependentes, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública – CISAP”;

Considerando as disposições contratuais obrigatórias do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, onde define, no Art. 8º, que cláusulas devem constar nos contratos, e especificamente no item VII alínea c, afirma que seja prevista: “a concessão do auxílio-transporte, auxílio-alimentação e auxílio-saúde, quando for devido”. Associado, recomenda-se a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), programa instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, com instruções complementares estabelecidas pela Portaria MTP/GM nº 672, de 8 de novembro de 2021;

Considerando o Art. 1º da Lei nº 9.029, de 13/4/1995, que afirma: “É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”;

Considerando o Art. 461 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, que traz a proibição da discriminação por motivo de idade: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado

ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.”;

A Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842, 1994) e o Estatuto da Pessoa Idosa, definido pela Lei Federal Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que prevê uma série de normas com vistas a proteção e defesa dos direitos da pessoa idosa como o direito a inclusão e interação em atividades que incluam outras gerações, determina que é dever de todos assegurar que não haja preconceito e discriminação, sendo esta uma ferramenta importante de enfrentamento do ageísmo. Ao lado desta encontra-se o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento (ONU, 2002), ainda um marco a respeito do papel dos mais velhos na sociedade, pautando o idoso em relação ao desenvolvimento, à saúde e aos ambientes produtores de saúde e bem-estar.

Considerando a Lei Federal nº 7.418 de 16/12/1985, alterada pela Lei Federal nº 7.619, de 30/09/1987, onde afirma que todo trabalhador no território nacional tem direito ao custo de seu transporte coletivo para seu deslocamento de ida/volta ao trabalho;

Considerando o artigo 6º, parágrafo 3º, da Lei Federal 8080/90 que regulamenta os dispositivos constitucionais sobre a Saúde do Trabalhador, o qual estabelece: “entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se 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”;

Considerando a Constituição Federal, que em seu Capítulo II, trata sobre os Direitos Sociais, dentre os quais encontra-se o direito à alimentação. De acordo com o art.6, “São direitos sociais a educação, a saúde, a ALIMENTAÇÃO, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”;

Considerando a nova lei de Licitações e Contratos Administrativos - Lei nº 14.133/2021, que dispõe em seu artigo 11: “ O processo licitatório tem por objetivos: I - assegurar a seleção da proposta apta a gerar o resultado de contratação mais vantajoso para a Administração Pública, inclusive no que se refere ao ciclo de vida do objeto.”, bem como em seu artigo 34: “O julgamento por menor preço ou maior desconto e, quando couber, por técnica e preço considerará o menor dispêndio para a Administração, atendidos os parâmetros mínimos de qualidade definidos no edital de licitação.”;

Considerando o artigo 7º da Constituição Federal, que garante o direito dos trabalhadores à redução dos riscos para a saúde presentes no trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Considerando ainda a pirâmide de Kelsen, classificação utilizada para hierarquização das leis pelo ordenamento jurídico brasileiro, onde temos a hierarquia: 1 - a Constituição Federal de 1988 e emendas constitucionais; 2 - Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos; 3 - Leis Ordinárias, Leis Complementares, Leis Delegadas, Resoluções, Decretos Legislativos, Tratados Internacionais que não tratem de direitos humanos e, por fim, medidas provisórias; e 4 – Normas infralegais;

A partir das premissas acima elencadas, e toda a cadeia de responsabilidades da Fundação Oswaldo Cruz, no que tange o respeito à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, desenvolveu-se termos a serem utilizados como base para elaboração do item Saúde do Trabalhador em processos licitatórios, a fim de garantir aos trabalhadores contratados pela Fundação Oswaldo Cruz condições de saúde, segurança e qualidade de vida e de trabalho.

3. Marco Jurisprudencial

O papel da jurisprudência é uniformizar o entendimento de todos os tribunais, gerando segurança jurídica para a aplicação do direito no caso concreto, diante dos anseios da sociedade, estando portanto, em constante evolução e atualização.

A Lei 10.520/2002 estabelece em seu Art. 3º que a fase preparatória do pregão deverá observar o seguinte:

I - a autoridade competente justificará a necessidade de contratação e definirá o objeto do certame, as exigências de habilitação, os critérios de aceitação das propostas, as sanções por inadimplemento e as cláusulas do contrato, inclusive com fixação dos prazos para fornecimento;

II - a definição do objeto deverá ser precisa, suficiente e clara, vedadas especificações que, por excessivas, irrelevantes ou desnecessárias, limitem a competição;

III - dos autos do procedimento constarão a justificativa das definições referidas no inciso I deste artigo e os indispensáveis elementos técnicos sobre os quais estiverem apoiados, bem como o orçamento, elaborado pelo órgão ou entidade promotora da licitação, dos bens ou serviços a serem licitados; (...)

Assim, observando toda a cadeia de responsabilidades da Fundação Oswaldo Cruz, já citada, no que tange o respeito à saúde dos trabalhadores presente em sua missão, visão e valores, bem como o respeito à Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto Nº 7.602), ao Decreto Nº 10.854; artigo 6º, parágrafo 3º, da Lei Federal 8080/90 e, ainda, ao artigo 7º da Constituição Federal, é fundamental que se possam garantir aos trabalhadores contratados pela Fundação Oswaldo Cruz condições de saúde, segurança e qualidade de vida e de trabalho.

Lembrando ainda do voto do Exm. Ministro Aroldo Cedraz, condutor do Acórdão 1.225/2014-TCU-Plenário, onde afirma:

5. A administração pública deve procurar produtos e serviços com a devida qualidade e que atendam adequadamente às suas necessidades. É preciso mudar o paradigma, que, infelizmente, ainda predomina no campo das aquisições públicas, da busca do 'menor preço a qualquer custo'. Esse paradigma tem levado, muitas vezes, a administração a contratar obras, bens e serviços de baixa qualidade, que não atendem a *contento* às necessidades e que afetam o nível dos serviços públicos prestados. E, muitas vezes, sequer a aparente economia de recursos que se vislumbrava conseguir efetivamente se concretiza em médio e longo prazos, uma vez que esse tipo de contratação geralmente implica substituições em prazos mais curtos, maiores custos de manutenção etc.

6. Evidentemente, essa busca pela qualidade não significa descuidar da economicidade ou desconsiderar a necessidade de ampliação da competitividade das licitações. Mas a obtenção de preços de aquisição mais baixos não pode ser atingida às custas da contratação de produtos de baixa qualidade ou de empresas sem condições de prestar serviços adequados.

7. Licitar implica, necessariamente, fazer restrições, pois no momento em que se definem as características do produto/serviço que se deseja, afasta-se a possibilidade das empresas que não detêm produtos ou serviços com aquelas características de fornecerem para a administração. O que não se admite, e assim prevê o Art. 3º, §1º, inciso

I da Lei 8.666/93, é o estabelecimento de condições que restrinjam o caráter competitivo das licitações em razão de circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato.”

Importante destacar que eficiência não pode ser entendida como sinônimo de menor gasto financeiro. A eficiência está atrelada à melhor utilização dos recursos para o interesse público a que se pretende. Assim, a escolha pelo menor preço nem sempre representa a escolha mais eficiente.

Neste sentido, os doutrinadores Dallari e Ferraz entendem que a eficiência na Administração Pública não deve se resumir ao estrito cumprimento da lei, pois isto implica, muitas vezes, em não atender ao próprio princípio, inviabilizando a obtenção de resultados que realmente atendam ao interesse público:

Não basta atuar de maneira conforme a lei. Não faz sentido emperrar a administração para dar estrito cumprimento à literalidade da lei. Agora é preciso mais: a administração deve buscar a forma mais eficiente de cumprir a lei, deve buscar, entre as soluções teoricamente possíveis, aquela que, diante das circunstâncias do caso concreto, permita atingir os resultados necessários à satisfação do interesse Público (Dallari; Ferraz, 2000, p.77-78).

Assim, o interesse público deve ser o maior norteador da Administração Pública, evitando-se, assim, economias momentâneas que, futuramente, podem transformar-se em graves prejuízos financeiros.

A título de ilustração, citemos os casos em que a Administração Pública contrata com empresas que afrontam normas coletivas. Isso pode trazer consideráveis demandas trabalhistas que, inevitavelmente, atingirão a Fiocruz, já que, em casos de Terceirização, a contratante responde de forma subsidiária, sendo certa uma condenação nestes moldes, na medida em que não houve a efetiva vigilância no cumprimento das normas aplicáveis aos trabalhadores.

Neste sentido, seguem julgados acerca da temática:

PRIMAZIA DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, III e IV, da CRFB). TERCEIRIZAÇÃO. LESÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR OU AO MEIO AMBIENTE LABORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O repasse de atividades empresariais para empresas especializadas por meio da terceirização é admitido em limites legalmente fixados pela Lei nº 6.019 de 1974, e não se confunde com a intermediação de mão de obra ou com a prestação de serviços temporários, ressalvado o entendimento da Relatora pela inconstitucionalidade da terceirização ampla. De toda sorte, se consubstancia em **fenômeno que deve ser examinado à luz dos princípios jurídicos da proteção, da primazia da realidade, da não discriminação, da precaução e sob a diretriz da responsabilidade jurídica, principalmente diante de lesões ao meio ambiente, à saúde e à segurança no trabalho e da ocorrência de inadimplemento de créditos ou direito trabalhistas.**

Nas terceirizações lícitas, em tese, não se configura relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, competindo à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, ressalvados os casos de fraude. Deste modo, o repasse de serviços especializados para empresa terceira não exime o contratante do ônus de assumir com as obrigações trabalhistas, configurando-se sua responsabilidade, nos exatos termos do que estabelece

o Art. 927 do Código Civil e os Art. 5º-A, parágrafos 3º e 5º e Art. 10, parágrafo 7º da Lei nº 6019/74, com a redação das Leis 13.249/2017 e 13.1467/2017. Quando lícita a terceirização, caso ocorra lesão aos direitos do trabalhador, estará configurada a responsabilidade solidária da tomadora, pela reparação das lesões ao meio ambiente laboral e à saúde do trabalhador, e sua espécie subsidiária pelo inadimplemento dos créditos trabalhistas e previdenciários.

(TRT1 – RO 01002180220175010062. RELATOR: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA. SÉTIMA TURMA. DATA DE JULGAMENTO: 21.04.2021)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA PETROBRAS. VERBAS DEFERIDAS. O tomador é devedor subsidiário dos direitos trabalhistas não adimplidos pela contratada a seus empregados, sendo de sua responsabilidade todas as verbas a que o trabalhador tenha direito, inclusive os acréscimos, indenizações e multas que tiveram origem no descumprimento de obrigações trabalhistas. Tal ilação também se aplica aos eventuais benefícios advindos da norma coletiva. Ainda que o tomador de serviços não tenha participado da negociação, ele assume a posição do empregador perante o trabalhador. Neste sentido, é o inciso VI da Súmula nº 331, do C. TST e a Súmula 13 deste Regional. Recurso da reclamada desprovido.

[...]

O tomador é devedor subsidiário dos direitos trabalhistas não adimplidos pela contratada a seus empregados, sendo de sua responsabilidade os acréscimos e multas que tiveram origem no descumprimento de obrigações trabalhistas. Admitir-se o contrário seria privilegiar aquele que não cuidou de fiscalizar a empresa com que contratou, assumindo, portanto, os riscos daí advindos. **Tal ilação também se aplica aos benefícios advindos da norma coletiva, ainda que o tomador de serviços não tenha participado da negociação.**

(TRT1 - RO 0101833-32.2016.5.01.0201. RELATOR: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER. 7ª TURMA: DATA DE PUBLICAÇÃO: 07.12.2018)

Em seguida, destacamos dois julgados específicos relacionados à Fiocruz. No primeiro, não houve a devida cautela na adoção de medidas contra a precarização do trabalhador, o que resultou em condenação. No segundo, a efetiva fiscalização oportunizou ao ente que não sofresse sanção pelo Judiciário.

RECURSO ORDINÁRIO DA FIOCRUZ. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Por comprovado que o ente da Administração teve ciência da reiterada violação de deveres trabalhistas e, ainda assim, **não adotou medida que impedisse a precarização do trabalhador, cabível é a condenação subsidiária** pelos créditos reconhecidos. Recurso a que se nega provimento.

(TRT1 - RO 00113538520155010025. RELATOR: MARIO SERGIO M. PINHEIRO. PRIMEIRA TURMA. DATA DE PUBLICAÇÃO: 06.12.2018).

RECURSO ORDINÁRIO. FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ - FIOCRUZ. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. **Comprovada a efetiva fiscalização** por parte da pessoa jurídica de direito público, à luz do que preceitua a lei 8.666/93, **não há que se falar em responsabilidade subsidiária.**

(TRT1 - RO 01004947220185010070. RELATOR: ALVARO ANTONIO BORGES FARIA. SEGUNDA TURMA. DATA DE PUBLICAÇÃO: 05.02.2020)

4. Obrigações e Justificativas

Do Respeito à Missão, Visão, Valores da Fiocruz e à Força de Trabalho

A Fundação Oswaldo Cruz é a Instituição de ciência e tecnologia mais destacada na saúde da América Latina. Tem como conceitos norteadores “Promover a saúde e o desenvolvimento social, gerar e difundir conhecimento científico e tecnológico, ser um agente da cidadania.” Assim, busca-se a eficiência na prestação de serviços para a sociedade, o que inclui essencialmente, garantir condições de trabalho decentes e dignas para todos os trabalhadores da Fiocruz, sendo tal responsabilidade também das empresas que firmam contrato com a instituição.

Para tal, conta com uma força de trabalho altamente qualificada e toda uma estrutura arquitetônica e humana que dá suporte às atividades fins que se direcionam à sociedade em áreas diversas. Cerca de 70% da força de trabalho da Fiocruz conta com a mão de obra terceirizada, compondo este capital humano especializado, desde os trabalhadores da ponta até a todos os trabalhadores que oferecem suporte às atividades fins da instituição. A “Qualidade e excelência” e a “Valorização dos trabalhadores, alunos e colaboradores” estão entre os valores da Instituição para a construção destas relações de trabalho.

De forma a manter a característica de excelência da instituição diante da sociedade, é fundamental que os profissionais alocados para a prestação do serviço estejam inseridos no cotidiano da instituição, tomando conhecimento dos processos e rotinas inerentes à área, proporcionando assim uma maior produtividade, uma vez que o profissional estará familiarizado com os assuntos do ambiente e comprometido com as atividades atribuídas. Sendo a contratação da força de trabalho terceirizada estratégica para a Instituição, deve-se resguardar a eficácia das atividades necessárias à consecução da missão organizacional da Fiocruz.

Desta forma, as atividades realizadas pela força de trabalho da instituição são complexas e exigem profissionais qualificados, com expertises na área de atuação e cujas tarefas exercidas estão em condições similares e até superiores às executadas no mercado, pois exige-se um leque ampliado de conhecimentos dada a grandiosidade da missão Institucional da Fiocruz. Tal medida visa a garantir a eficiência e a eficácia nas atividades, evitando a mitigação de execução de tarefas com falhas que podem gerar prejuízos de grande proporção ao erário.

Assim, recomenda-se que as empresas contratadas prevejam orçamento voltado à formação e qualificação dos trabalhadores terceirizados de forma que a força de trabalho se mantenha especializada e qualificada com vistas a garantir as necessidades da instituição, colaborando com sua missão frente à sociedade.

Ademais, em 2018, foi implantado o Sistema de Integridade da Fiocruz, coordenado pela Unidade de Gestão de Integridade e Riscos (UGI) e integrado pela Ouvidoria, Comissão de ética (CE), Comissão de Integridade em Pesquisa (CIP), Comissão Permanente de Classificação de Informações (CPAI), Procuradoria, Unidade de Controle Interno (UCI), Corregedoria (CORREG) e Auditoria Interna (AUDIN).

Esse Sistema Integrado possui uma abordagem baseada em análise de riscos, que visa promover transparência e integridade pública, por meio de instâncias de integridade comprometidas com o desenvolvimento dos valores da Fiocruz e de uma cultura de abertura para a discussão de dilemas éticos. É por este sistema que atualmente chegam as denúncias de assédio, conflito e violências no trabalho, por meio do fluxo de recebimento e tratamento de denúncias estabelecido pela Portaria 5831/2019-PR, retratado nas unidades da Fiocruz pelo projeto corregedoria itinerante.

A Fundação Oswaldo Cruz preza pela contratação de empresas que possuam Programas de Integridade estabelecidos compatíveis com sua missão, visão e valores.

Assim, a contratada deve manter uma política que vise:

1. Estar em conformidade com todos os requisitos legais aplicáveis à Fundação, principalmente, os que regulamentam as atividades laborais, bem como aos princípios e regras subscritas no Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal.
2. Aderir/Adequar-se às políticas da Fiocruz de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e outras violências no trabalho, de equidade de gênero e raça, e de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência.
3. Possuir ética e integridade em todas as suas atividades, bem como manter uma área, com independência e autonomia, para atuar continuamente, como autoridade na prevenção, mitigação de riscos e dando o devido tratamento a eventuais irregularidades, principalmente aos atos que causem prejuízo ao Poder Público e à sociedade.
4. Assegurar a existência de um canal de comunicação permanente e efetivo com a contratante, colaboradores, fornecedores e com a sociedade para receber relatos de possíveis irregularidades, realizando sua apuração e seu tratamento com intuito de mitigar seus efeitos.
5. Manter a Ouvidoria Geral da Fiocruz informada sobre os tratamentos dados as manifestações de irregularidades.

Do Respeito às Normativas do Trabalho

No que tange ao marco hierárquico dado pela pirâmide de Kelsen, já citada, devem-se conhecer e respeitar as normativas a serem aplicadas no âmbito do trabalho.

O capítulo 5 traz um compilado de normativas, obrigações e protocolos a serem seguidos, que serão usados como base para a atuação dos fiscais de contrato no âmbito da Fiocruz, nesta ordem de preferência quando houver:

- 1º Pelos Fiscais de Contrato;
- 2º Pelas Comissões Internas de Saúde da Trabalhadora e do Trabalhador;
- 3º Por outros atores designados à fiscalização relativa a contratos de terceirização/serviços;
- 4º Ou pelos Núcleos vinculados à Saúde e Segurança do Trabalho das Unidades contratantes;

Cabe às empresas contratadas seguirem às leis ligadas ao trabalho e à prestação de serviços para o setor público, considerando esses custos nos cálculos e planejamento relativos à prestação de serviços.

Do Plano de Saúde

A preocupação com a aparente economia, neste caso, se coloca em termos da preservação da saúde dos trabalhadores da Instituição e abarca questões sociais, organizacionais e de responsabilidade já abordadas.

Considera também os tempos despendidos com absenteísmo e presenteísmo, provenientes da sobrecarga da rede de atendimento ambulatorial e hospitalar do SUS. Este custo é incalculável e pode representar grandes impactos à produtividade e aos resultados da instituição, além dos custos

humanos relacionados. O custo se manifesta, ainda, de forma concreta e direta no que tange aos gastos com a saúde dos trabalhadores da instituição.

Os Núcleos de Saúde do Trabalhador (Nust) têm como premissa o atendimento às urgências, emergências e acidentes de trabalho ocorridos nos *campi* da Fiocruz. São serviços de referência para os trabalhadores que estejam em atividade laboral, não sendo, portanto, escopo dos Nusts os atendimentos clínicos ambulatoriais de rotina para suprir ausência ou dificuldade de acesso à rede de saúde externa, inclusive dos serviços de responsabilidade das empresas, a exemplo dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

O gráfico 1, apresenta a distribuição dos atendimentos realizados pelos núcleos de saúde do trabalhador da Fiocruz que têm serviço de pronto-atendimento (CST, Bio-manguinhos, Farmanguinhos, Instituto Fernandes Figueira, Instituto Nacional de Infectologia e Instituto Aggeu Magalhães), e evidencia **45.529** atendimentos realizados no ano de 2022. Ao categorizar os atendimentos por vínculo, **38.825** foram de **trabalhadores terceirizados**. Ou seja, cerca de **85,28%** do total de atendimentos realizados no ano de 2022 correspondeu ao atendimento de trabalhadores com o vínculo terceirizado (Gráfico 2). É explícito o elevado número de trabalhadores atendidos e que flagrantemente extrapolam as demandas laborais, como acidentes (vide gráfico 3) ou eventos de emergência.

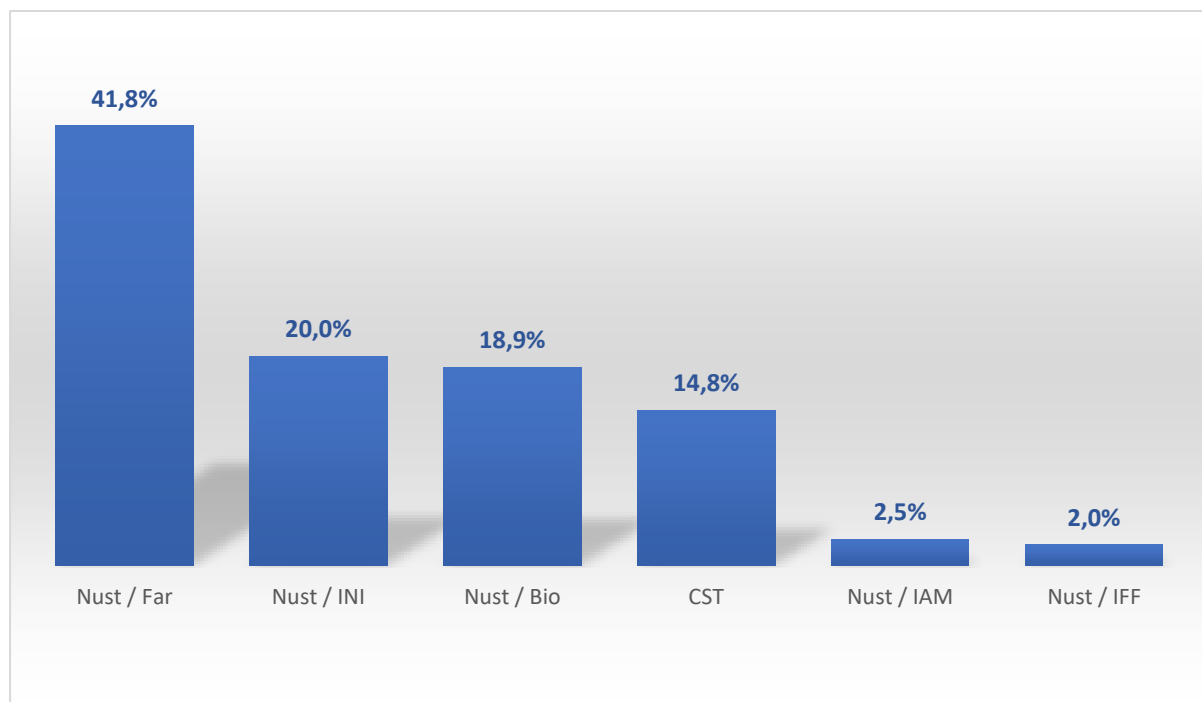


Gráfico 1. Distribuição dos atendimentos realizados na CST e nos Nust da Fiocruz, segundo a unidade, no ano de 2022.

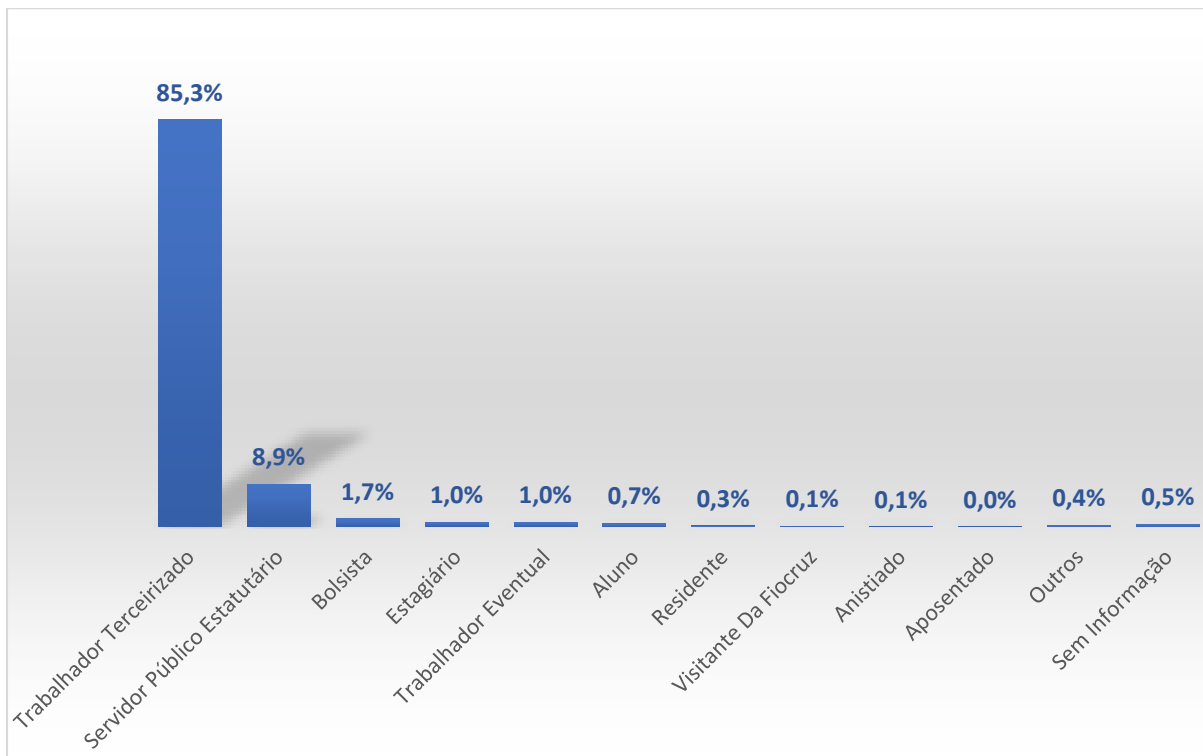


Gráfico 2. Percentual dos atendimentos realizados na CST, nos Nust da Fiocruz, segundo o vínculo com a Fiocruz, no ano de 2022.

Dos **437** acidentes relacionados ao trabalho atendidos e notificados pelos serviços de atendimento ao trabalhador da Fiocruz em 2022, **368 (84,2%)** foram de trabalhadores terceirizados.

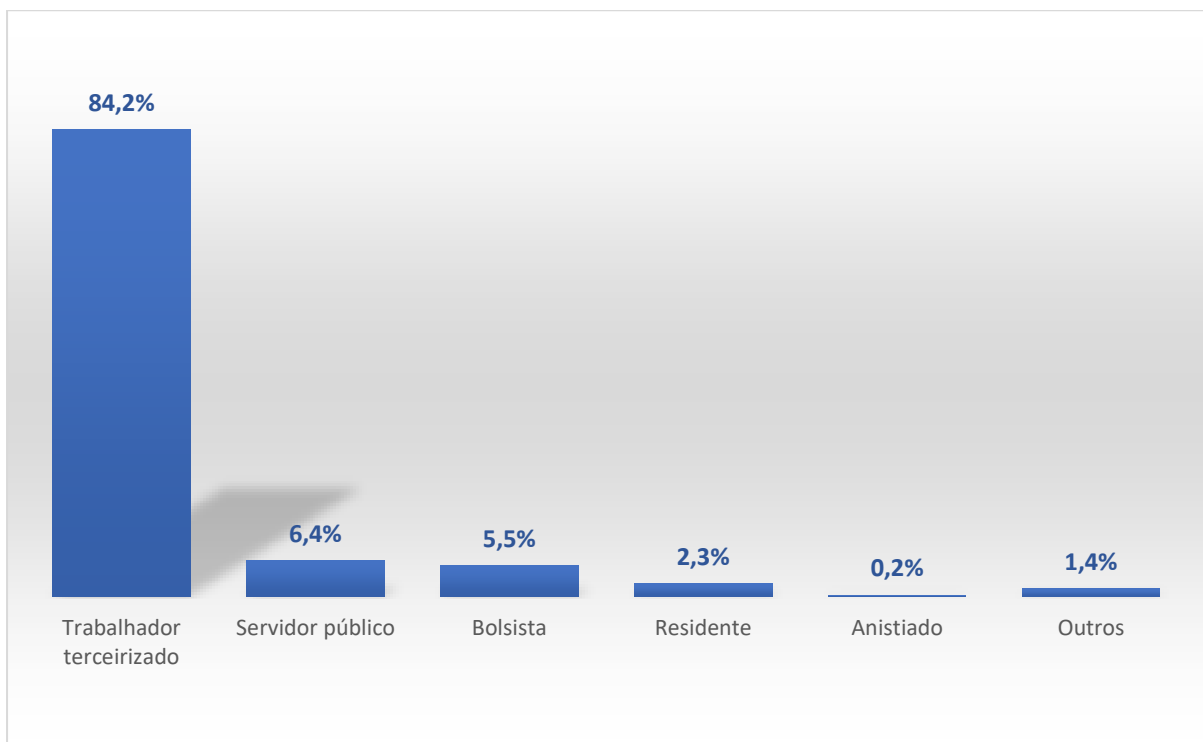


Gráfico 3. Percentual de acidentes de trabalho na Fiocruz, segundo o vínculo, no ano de 2022.

Todavia, em que pese as soberbas evidências de economicidade para a administração pública e a demonstrada ampliação das condições para a promoção da saúde dos trabalhadores terceirizados por meio da oferta do plano de saúde, a Controladoria-Geral da União (CGU) determina que a elaboração do orçamento estimativo deve observar estritamente o disposto em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (ACT/CCT) da categoria a ser contratada. Ou seja, somente podem constar do orçamento estimativo, benefícios considerados obrigatórios pelo ACT/CCT, caso contrário, cabe à Administração justificar eventual inclusão na planilha estimativa de custos, de benefícios não previstos.

Da Alimentação

A alimentação adequada e saudável destaca-se por ser um tema prioritário na Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS) alinhando-se à Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, uma vez que as transversalidades das ações de saúde do trabalhador, trabalho e alimentação são consideradas determinantes do processo saúde-doença, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).

Com isso, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e, atualmente, encontra-se regulamentado pelo Decreto n 10.854, de 10 de novembro de 2021, com instruções complementares estabelecidas pela Portaria MTP/GM nº 672, de 8 de novembro de 2021. O PAT tem por objetivo melhorar as condições nutricionais do trabalhador, sendo os seus parâmetros nutricionais alterados pela Portaria interministerial nº 66, de 25 de agosto de 2006. De acordo com a portaria, os programas de alimentação do trabalhador deverão propiciar condições de avaliação do teor nutritivo da alimentação.

Entende-se por alimentação adequada e saudável um direito humano, que engloba a prática alimentar apropriada a cada fase do curso da vida, que respeitem a cultura alimentar, as dimensões de gênero, idade, raça e etnia, que seja acessível do ponto de vista físico e financeiro, harmônica em quantidade e qualidade, baseada em práticas produtivas adequadas e sustentáveis.

Neste sentido, a Portaria Normativa Nº 7, de 26 de outubro de 2016, institui as diretrizes de promoção da alimentação adequada e saudável nos ambientes de trabalho, a serem adotadas como referência nas ações de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho dos órgãos e entidades integrantes do sistema de pessoal civil da administração federal - SIPEC. Destaca-se a responsabilidade dos órgãos e entidades em observar as diretrizes do Guia Alimentar para População Brasileira e de outros instrumentos de educação alimentar e nutricional, assegurando qualidade nas refeições para os trabalhadores.

Vale ressaltar o Art. 6º da Constituição Federal, segundo o qual a alimentação é um dos direitos sociais. Com isso, o auxílio à alimentação é considerado um direito social e corresponde a uma parcela extremamente significativa para a subsistência dos trabalhadores. Não obstante sua natureza indenizatória, constitui parcela relevante do salário mensal, sendo dever do Poder Público a efetivação dos direitos constitucionais em observância ao princípio da dignidade da pessoa humana. Além disso, podemos observar tanto no âmbito dos contratos da Fiocruz como nos contratos em outros órgãos, que o direito à alimentação é preservado.

Ter a garantia do recurso destinado à alimentação é um meio de promover práticas alimentares promotoras de saúde que respeitem a diversidade cultural e que sejam ambiental, cultural, econômica e socialmente sustentáveis, de acordo com a Segurança Alimentar e Nutricional.

No que tange às premissas da Saúde do Trabalhador, é essencial ter como base a vigilância, promoção, prevenção e cuidado integral de agravos relacionados à alimentação e nutrição, para a formulação de diretrizes que abrangem as questões da atenção nutricional no Sistema Único de Saúde, em consonância com a Política Nacional de Alimentação e Nutrição. E ainda, em relação às questões referentes a alimentação, nutrição e trabalho, cabe ressaltar que são temas incluídos nas metas dos

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), compromisso assumido pelo Brasil junto às Organizações das Nações Unidas — ONU, em que a Fiocruz integra a Rede Estratégia ODS.

Do Combate à Discriminação nos Processos Licitatórios e Contratações e Enfrentamento das Violências nas Relações de Trabalho

A Fiocruz se compromete com o enfrentamento ativo ao racismo, às múltiplas expressões de capacitismo, a todas as formas de intolerância, discriminação e violências baseadas nas desigualdades sociais, políticas, geracionais, raciais, étnicas, religiosas, de gênero, sexualidades, diversidade funcional, patologias, de *status* migratórios e regionais.

O ambiente de trabalho é um ambiente propício para a ocorrência de discriminações em virtude do desequilíbrio existente entre a empregadora e os/as trabalhadores/as. A discriminação numa relação trabalhista pode ocorrer seja no momento da pré-contratação, quando o empregador estipula critérios discriminatórios para admissão, seja na vigência do contrato de trabalho, procurando cercear ou punir o trabalhador que exerce o determinado direito de personalidade, seja na extinção do contrato, por meio de dispensas motivadas por fins tortuosos, com fundo discriminatório.

Além do princípio da isonomia, que veda todo e qualquer tratamento diferenciado entre os indivíduos (e aqui se exclui o tratamento desigual dispensado aos desiguais como forma de se alcançar a igualdade formal), há ainda no âmbito trabalhista a Lei 9.029/95, que versa sobre a temática da discriminação.

Esta lei, em seu artigo 1º, traz a vedação a toda e qualquer discriminação na relação de trabalho, seja no momento da contratação ou no curso do pacto laboral:

Art. 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)(Vigência)

Observa-se que a redação do artigo aponta que as hipóteses de discriminação não se esgotam nas mencionadas pelo legislador. Há um leque de possibilidades de sua ocorrência. A Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho também trata do tema da discriminação, buscando especificar a sua definição:

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo², religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações

² Compreenda-se aqui sexo e gênero

representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Por todo o exposto, resta clarividente a necessidade de que os processos licitatórios e contratações não limitem o acesso aos trabalhadores por questões de sexo, gênero, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, posto que somente podem ser exigidas determinadas qualificações que guardem relação com a função a ser desempenhada, conforme preceitua o artigo 5º, inciso III da Carta Maior.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

A Fiocruz possui políticas afirmativas nos seus processos seletivos, razão pela qual as empresas com quem contrata devem respeitar esses valores vinculados à visão e missão institucional.

Desta forma, é fundamental garantir o respeito à diversidade, buscando discutir, identificar e eliminar quaisquer formas de discriminação e violência, sejam elas de gênero, raça, orientação sexual, deficiências, faixa etária, religiosa, territorial, ou qualquer tipo, em consonância com as políticas institucionais.

Raça e Gênero

A Fundação Oswaldo Cruz, por intermédio do seu Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça desde 2009, coloca em pauta que, para que se obtenha a garantia do direito à saúde deve-se reafirmar os direitos de toda a população brasileira, reconhecendo-se sua diversidade, vulnerabilidades sociais, processos históricos, determinantes sociais, entre outros fatores. Pontua-se a defesa dos direitos humanos e do reconhecimento da pluralidade do povo brasileiro e de suas demandas. A promoção da equidade de gênero, da diversidade sexual e das relações étnico-raciais na Fiocruz é prioridade deste Comitê.

Conforme aprovado na tese 11 do VIII Congresso Interno:

A Fiocruz se posiciona na luta por uma sociedade mais justa e equânime, comprometida com a diversidade do povo brasileiro e suas demandas, seja nas políticas voltadas para seus trabalhadores, independente de seus vínculos, seja nas ações para usuários em suas escolas, institutos e serviços de saúde, seja nos estudos e pesquisas desenvolvidos, buscando reconhecer e enfrentar todas as formas de discriminação, exclusão e violência.

Desta forma, para os efeitos deste documento e das ações a ele vinculada nos contratos de terceirização, assim como nas relações de trabalho provenientes destes contratos, considera-se inaceitável qualquer tipo de contratação que esteja vinculada a ações ligadas ao preconceito de gênero, da diversidade sexual e das relações étnico-raciais, entre outros, compreendendo-se que não existe qualquer justificativa para perpetuação ou aceitação destes tipos de discriminação ou de atitudes provenientes deles.

Ageísmo ou Etarismo

Ageísmo vem da palavra *age* (idade, em inglês). Também chamado de etarismo, é um conceito usado para definir um conjunto de ideias, afetos e comportamentos de discriminação e preconceito baseados

na idade. O preconceito etário está atrelado a uma ideia de que a idade classifica e estereotipa pessoas, criando barreiras para a diversidade etária saudável e sentimento de solidariedade intergeracional, tão importantes para o apoio à memória institucional e ao processo de gestão compartilhada do conhecimento, dentre outros aspectos. Ao investir em inclusão e diversidade, a Fiocruz favorece ambientes mais saudáveis de convívio entre os trabalhadores com saber compartilhado.

Em respeito à Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842, 1994) e ao Estatuto da Pessoa Idosa (Lei 10.741, 2003), cabe à prestadora de serviços ou empresa contratada:

1. Considerar inaceitável qualquer tipo de contratação que esteja vinculada a ações ligadas ao Ageísmo ou Etarismo, compreendendo-se que não existe qualquer justificativa para perpetuação ou aceitação deste tipo de preconceito.
2. Estimular a promoção da saúde dos trabalhadores mais velhos;
3. Incluir os mais velhos nas políticas de educação continuada, pós-graduação *stricto e lato senso* e programas de tutoria, de modo que possam ser integrados às mesmas e partilhar seu conhecimento³.
4. Promover formação para os profissionais de acordo com as necessidades vinculadas à produtividade da Fiocruz;
5. Desenvolver e estimular equipes intergeracionais;
6. Contribuir para a produção de cultura de diversidade etária harmônica e saudável.
7. Desenvolver ações transversais dirigidas ao trabalhador mais velho, considerando a integralidade de suas condições e perspectiva de vida e trabalho e priorizando saúde, autonomia, flexibilidade e valorização.
8. Promover ações ergonômicas e organização do trabalho que privilegiem a flexibilidade e a autonomia
9. Oportunizar a participação no processo seletivo para postos superiores dentro do próprio contrato.

Deficiência

A Lei 8.213/91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e, há 30 anos, buscou progredir na inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho por meio da obrigatoriedade de contratação de acordo com o número de seus funcionários. Nela está especificado o percentual relativo a cada empresa, em que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;

³ Os trabalhadores da Fiocruz são profissionais altamente qualificados, cujas atividades e tarefas são complexas e exigem expertise na área de atuação, exercidas em condições similares e até superiores às executadas no mercado, pois exige-se um leque ampliado de conhecimentos dada a grandiosidade da missão Institucional da Fiocruz. Os processos de formação e qualificação deste público visam garantir a eficiência na Administração Pública e a eficácia nas realização das atividades, ampliando o retorno para a sociedade e evitando a execução de tarefas com falhas que podem gerar prejuízos de grande proporção ao erário.

IV - de 1.001 em diante.5%.

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

A referida lei ainda dispõe que, para a reserva de cargos, será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Apesar desta previsão, muito temos a avançar para que este direito se torne uma realidade para grande parte de pessoas com deficiência que continuam excluídas.

É fundamental que sejam garantidas as condições de acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência em todos os ambientes relacionados ao trabalho, rompendo com a perspectiva discriminatória com base no capacitismo. Este é um termo cada vez mais usado no Brasil para designar “uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade. É uma categoria que define a forma como as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes (incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo e ser desejada, de ter relações sexuais etc.), aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais, como o sexismo, o racismo e a homofobia.” (MELLO, 2016, p. 3272)

As empresas que terceirizam os serviços não estão desobrigadas dessa responsabilidade social. É preciso, ainda, garantir a promoção da sensibilização de gestores e demais trabalhadores no sentido de romper barreiras atitudinais, que reproduzem a discriminação de toda forma. A Fiocruz está comprometida com o desafio de transformar esta realidade em várias frentes e na questão do trabalho igualmente. Todos(as) ganham quando a diversidade é assumida como um valor de justiça social.

Do Cuidado em Saúde Mental e Relações no Trabalho

Tendo em vista os Marcos Legais citados, onde destacam-se Os pilares da Agenda para o Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho-OIT, a PORTARIA Nº 1.261 DE 05 DE MAIO DE 2010, a PORTARIA Nº 1.823, DE 23 DE AGOSTO DE 2012 e a Tese 07 aprovada no IX Congresso Interno da Fiocruz (2021), cabe à Fiocruz realizar intervenções junto às prestadoras de serviço e empresas contratadas, quando identificados riscos psicossociais aos trabalhadores, visando ao direito ao trabalho digno, à promoção da equidade e saúde mental no trabalho, à prevenção de agravos, o combate à estigmatização do sofrimento psíquico bem como a qualquer tipo de discriminação.

Cabe à prestadora de serviços ou empresa contratada:

1. Dar ciência destas recomendações a sua equipe de liderança e zelar pelo seu cumprimento;
2. Buscar a inclusão de procedimentos para a avaliação da saúde mental dos trabalhadores no Exame Periódico de Saúde, bem como a devida orientação aos trabalhadores quando identificado sofrimento psíquico;
3. Promover a divulgação de eventos e ações voltados à prevenção de agravos e promoção da saúde mental no trabalho realizados pelas áreas de Saúde do Trabalhador da Fiocruz, bem como pelos prestadores de serviços e empresas contratadas, zelando pela participação dos trabalhadores;
4. Viabilizar o acesso dos trabalhadores aos Serviços de Saúde de Trabalhador da Fiocruz para acolhimento e suporte psicossocial, conforme suas próprias necessidades.
5. Acompanhar e cumprir diretrizes, regras e normas internas da Fiocruz referentes ao cuidado das relações e saúde mental no trabalho.
6. Garantir o respeito à diversidade, buscando discutir, identificar e eliminar quaisquer formas de discriminação e violência, sejam elas de gênero, raça, orientação sexual,

deficiências, faixa etária, religiosa, territorial, o assédio moral ou sexual, ou qualquer outro tipo.

Da Licença Maternidade, da Gestante e do Bebê

É obrigação da empresa garantir o cumprimento dos direitos das trabalhadoras gestantes e lactantes conforme previsto no artigo 394-A da CLT, de forma que a trabalhadora gestante ou lactante seja afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres que ofereçam qualquer tipo de risco, devendo exercer atividades em locais e condições salubres. Cabe ainda à empresa contratante conhecer, seguir e fazer cumprir os documentos de referência da Fundação Oswaldo Cruz no que tange ao tema.

Pautando-se ainda na Missão, Visão e com os Valores da Fiocruz e na orientação da OMS endossada pelo Ministério da Saúde de que o bebê deve ser mantido em aleitamento exclusivo durante os seis primeiros meses de vida e ainda pelo *Projeto Diálogos com a Enfermagem: Vivenciando a Maternidade no Trabalho* instituído pela Coordenação de Saúde do Trabalhador, recomenda-se a contratação de Empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã ou propensas a sua adesão.

O programa Empresa Cidadã, que foi criado pelo governo e regulamentado pela Lei 11.770/2008, estende a licença maternidade de 120 para 180 dias e a paternidade de cinco para 20 dias. Às empresas participantes é concedido incentivo fiscal.

Ainda de acordo com o *Projeto Diálogos com a Enfermagem: Vivenciando a Maternidade no Trabalho*, instituído pela Coordenação de Saúde do Trabalhador, recomenda-se:

1. Disponibilizar às trabalhadoras a opção de trabalho remoto, quando possível, durante a gestação.
2. Garantir retorno ao trabalho de forma gradual à trabalhadora após licença maternidade, sempre que possível, objetivando favorecer a adaptação à nova rotina no trabalho e com o bebê.
3. Oferecer retorno em trabalho remoto após os seis meses de vida, como forma de assegurar o aleitamento materno, conforme recomendação da Organização Mundial de Saúde.

Importante destacar que com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), o art. 394-A dispõe que, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

Além disso, a mesma reforma acrescentou à CLT o artigos 75-C dispondo que a prestação de serviços nesta modalidade deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, podendo, inclusive, ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Portanto, em caso de trabalhadoras gestantes e lactantes, inicialmente lotadas em trabalho insalubre, estas devem ser lotadas em locais salubres e, diante de sua impossibilidade, recomenda-se a contratação com empresas que adotem, para estes casos, o regime de teletrabalho, integral ou híbrido, ou que estejam propensas a tal adoção.

Dos Recursos Tecnológicos

Utilizar meios digitais para o trabalho requer infraestrutura adequada à atividade. Hoje, os recursos tecnológicos se constituem em ferramentas essenciais à realização das atividades de trabalho, e sua

obsolescência está intimamente ligada às possibilidades de realização das atividades e à carga mental oferecida pela realização ou não das tarefas.

Tendo em vista os diversos cenários apresentados ao longo do período da crise sanitária dada pelo Covid-19, recomenda-se que, nos contratos de terceirização, esteja previsto a oferta de recursos tecnológicos às trabalhadoras e trabalhadores em que as tarefas sejam compatíveis com teletrabalho/*Home office*.

Desta forma, conforme prevê o Art. 75-D da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017: “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.”

E no que concerne às questões relativas à saúde do trabalhador, conforme o Art. 75-E da CLT: “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.”

Desta forma, a empresa contratada deve oferecer aos trabalhadores formação/ treinamento, não somente sobre formas físicas de adoecimento, mas também sobre os conhecimentos relativos aos recursos tecnológicos disponibilizados, considerando o potencial de aprendizagem ligado às especificidades do trabalho e do trabalhador, de forma a lidar com a diversidade ligada à literacia digital. Sabe-se que a baixa literacia digital relacionada a rápida mudança tecnológica (transformação digital) pode gerar um aumento significativo da carga mental do trabalho e, por consequência, transtornos ligados à ansiedade, depressão, *burnout*, entre outros transtornos psíquicos.

Dos Critérios de Sustentabilidade

No que tange às questões relativas à sustentabilidade, a contratada deve atender às obrigações previstas nas seguintes legislações: Portaria Interministerial nº 66/ 2006, Lei nº 11.346/2006, Instrução Normativa 02/2010 e Decreto 7.746/12, Decreto 48.138/03 e Portaria nº 36, de 11 de janeiro 2021, da Casa Civil da Presidência da República e Decreto nº 8.932, de 14 de dezembro de 2016 - Estatuto da Fiocruz, que institui o Plano de Logística Sustentável (PLS) da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), em atendimento à Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 10, de 12 de novembro de 2012.

Critérios e práticas de sustentabilidade

Visto que o objeto a ser contratado é composto pela prestação de serviços e, a fim de nortear os critérios de sustentabilidade que deverão ser observados, destaca-se a Instrução Normativa nº 01/2010 bem como o Decreto nº 7.746/2012 que estabelece critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável.

Critérios e práticas de sustentabilidade a serem incluídos como obrigação da contratada

Os critérios de prática de sustentabilidade da licitante deverão estar alinhados com o Plano de Logística Sustentável (PLS) da Fiocruz, visando a promover ações com o foco ambiental, econômico e social, por meio de programas voltados à sustentabilidade de maneira ampla e consistente. Deve-se, ainda, incentivar seus funcionários às boas práticas de otimização de recursos, redução de desperdícios e menor poluição, entre outras abordagens.

Do estímulo à participação em práticas saudáveis como estratégia de Promoção à Saúde dos Trabalhadores

De acordo com a PORTARIA Nº 1.823, DE 23 DE AGOSTO DE 2012, a Política Nacional de Saúde do trabalhador e da trabalhadora destaca o incentivo específico para ações de promoção e vigilância

em saúde do trabalhador, a serem inseridos no âmbito dos componentes de vigilância e promoção da saúde.

O princípio da precaução deve ser incorporado como norteador das ações de promoção da saúde e de ambientes e processos de trabalho saudáveis, especialmente nas questões relativas à sustentabilidade dos processos produtivos. Isto implica a adoção do conceito de sustentabilidade socioambiental, como integrador de políticas públicas, incorporando nas políticas de desenvolvimento social e econômico o entendimento de que a qualidade de vida e a saúde envolvem o direito de trabalhar e viver em ambientes saudáveis e com dignidade, e, ao mesmo tempo, evitando o aprofundamento das iniquidades e das injustiças sociais.

Destaca-se a Política Nacional de promoção da saúde, que incentiva a articulação de parcerias a fomentar práticas corporais/atividade física no ambiente de trabalho, além de desenvolver campanhas de divulgação, estimulando modos de viver saudáveis e objetivando reduzir fatores de risco para doenças não transmissíveis.

Desta forma, recomenda-se que as empresas contratadas promovam e encorajem ações voltadas à promoção e vigilância em saúde dos trabalhadores.

5. Procedimentos de atendimento à legislação de segurança do trabalho para prestadores de serviços

Considerando a necessidade de implementação de ações voltadas para a prevenção de riscos à saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, bem como da instituição de mecanismos capazes de estimular atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança do trabalho, com valorização e estímulo ao comprometimento de todos os envolvidos;

Considerando que a Lei 13.429/2017 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (terceirização), estabeleceu no artigo 5º-A, parágrafo 3º, que: "É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato".

Por último, considerando a Portaria 1.823/2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e o Decreto nº 7.602/2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, a CST resolve aprovar esse Termo de Orientação de ST às Empresas Prestadoras de Serviço no âmbito da Fiocruz, tendo por objetivo a promoção da saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos no ambiente de trabalho.

Este Termo de Orientação de Saúde do Trabalhador deverá ser seguido por todas as empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados. Deverá ser fornecida aos prestadores de serviços ou empresas contratadas uma cópia deste Termo, mediante comprovação de recebimento.

Objetivo da Fiocruz

Estabelecer os procedimentos mínimos de Segurança do Trabalho a serem seguidos por empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados.

Responsabilidades da Fiocruz

Fornecer o presente Termo de Saúde do Trabalhador / Segurança do Trabalho para prestadores de serviços e empresas contratadas;

Fazer outras exigências a respeito da Saúde e Segurança do Trabalho, além das descritas neste termo, sempre que julgar necessário para proteção dos trabalhadores;

Solicitar a paralisação do serviço, quando este apresentar risco a pessoas ou equipamentos até a eliminação ou neutralização do risco;

Fiscalizar os trabalhos dos prestadores de serviços e empresas contratadas, a fim de verificar o cumprimento das determinações legais e observar os regulamentos e normas de caráter geral, assim como os estabelecidos pelo contratante principal.

Responsabilidade do Prestador de Serviço

A prestadora de serviços deverá fornecer cópia deste procedimento a sua equipe de liderança e exigir o seu cumprimento, de acordo com o Artigo 157, Item I da CLT (CLT Decreto-Lei 5452/43);

A prestadora de serviços deverá assinar o termo de Aceitação dos Procedimentos e encaminhar ao Gestor do Contrato;

A prestadora de serviços deverá manter em dia o Exame Periódico de Saúde de seus trabalhadores e fornecer cópia sempre que solicitado;

Avisar imediatamente ao encarregado ou supervisor acerca de incidentes, acidentes e danos às trabalhadoras e aos trabalhadores. Da mesma forma, deve-se avisar à CST sobre incidentes e acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores/as de prestadores de serviços e empresas contratadas quando em serviços, em dependências da Fiocruz ou não. Também deverá ser enviada à CST a Comunicação de Acidentes no Trabalho (CAT), quando do acidente de trabalho;

Cumprir as regras e normas de segurança interna aplicáveis ao serviço, também a legislação em vigência do país e as específicas de cada atividade/unidade, considerando as situações contidas no presente Termo;

Promover a divulgação das normas da Segurança e Saúde da trabalhadora e do trabalhador, zelando pela sua observância;

Garantir os direitos das trabalhadoras gestantes e lactantes segundo previsto na CLT, artigo 394-A: “a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer atividades em locais salubres”. Nesse sentido, levar em consideração outros documentos de orientação da Fiocruz (Plano de Contingência, etc);

As empresas devem garantir o respeito à diversidade, buscando discutir e eliminar todas as múltiplas determinações das opressões, seja elas de gênero, raça, orientação sexual, deficiências, faixa etária, religiosa, territorial.

Providências em caso de acidente de trabalho

A empresa contratante deverá comunicar ao Gestor do Contrato e à Coordenação de Saúde do Trabalhador da Fiocruz todo e qualquer incidente ou acidente ocorrido no trabalho, seguido de ações realizadas pelo SESMT da Prestadora de Serviços, como avaliação médica do acidentado, registro, investigação do acidente e estabelecimento de medidas corretivas e preventivas. Isto deverá ocorrer no prazo máximo de dois dias úteis, devendo ser entregue uma cópia da CAT ao Gestor do contrato e outra à CST.

Considera-se por processo de trabalho todas as atividades relacionadas diretamente com o exercício das funções previstas para trabalhadoras e trabalhadores, que inclui o deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa, intra e interinstitucional para que tais funções sejam cumpridas, como, ainda o período de almoço, tendo em vista a situação da Fiocruz, inserida em território de conflitos e intervenções.

Seguir o Fluxograma do Plano de Emergência estabelecido para o posto de trabalho, bem como seguir o fluxo de acidente de trabalho estabelecido pela Contratante. A Prestadora de Serviços deverá investigar todos os acidentes ocorridos, para que assim emita os relatórios de acidentes. O relatório deverá conter um Plano de Ação com as medidas a serem adotadas para que não ocorram mais acidentes daquela natureza.

Legislação - Acidente de Trabalho

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213/91, “acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Art. 20. Consideram-se acidentes do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Conforme o artigo 336 do Decreto 3.048/99:

Art. 336. Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente de que tratam os artigos. 19, 20, 21 e 23 da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido com o segurado empregado, exceto o doméstico, e o trabalhador avulso, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa aplicada e cobrada na forma do Art. 286.

Isto significa que, na ocorrência do acidente de trabalho, independentemente de afastamento ou não, é obrigatória a emissão da CAT por parte do empregador. Segundo a legislação previdenciária, a emissão da CAT, além de ser importante para a caracterização do Nexo Técnico Previdenciário, tem a função do controle estatístico e epidemiológico. Conclui-se que o fato de o afastamento ser inferior aos quinze dias não obsta a empresa do cumprimento à legislação trabalhista e previdenciária, além de preservar a saúde dos trabalhadores.

Os trabalhadores incluídos no Regime Geral da Previdência Social com afastamento superior a quinze dias devem necessariamente se submeter à avaliação médico-pericial para o gozo do auxílio-doença. O auxílio-doença é normatizado pela Lei nº 8.213/91, a qual dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, bem como pelo Decreto nº 3.048/99, sendo um benefício ofertado a partir da decorrência de incapacidade total e temporária do segurado. Nos casos de acidente ou doença do trabalho, o trabalhador poderá ter direito à concessão do auxílio-doença acidentário desde que caracterizado tecnicamente pela Perícia Médica do INSS, a qual reconhecerá o nexo entre o trabalho e o agravo.

Disposições Gerais e Exigências

Os prestadores de serviços e empresas contratadas deverão assumir a responsabilidade por todas as providências e obrigações estabelecidas na legislação específica de acidentes do trabalho, quando forem vítimas os seus empregados no decorrer do desempenho dos serviços ou em conexão com eles.

Exigências para as Empresas Subcontratadas

Caso haja subcontratação de serviços, a empresa contratante deverá repassar à subcontratada as exigências do presente Termo e encaminhar as respectivas documentações para o Gestor do Contrato e, em seguida, encaminhar seus empregados para integração / orientação antes do início dos trabalhos.

Plano de Emergência

A prestadora de serviços deverá apresentar fluxograma indicando as tomadas de decisões que deverão ser executadas por sua liderança em caso de uma emergência ou acidentes de trabalho, entre outras. O fluxograma deverá conter os telefones, endereços e vias de acesso aos Núcleos de Saúde do Trabalhador e ou unidades de urgência/emergência mais próximos ao local.

Legislação – Segurança do Trabalho

Legislações Gerais

A seguir, estão relacionados alguns itens relativos às Normas Regulamentadoras (NR's) que devem ser seguidas pelos prestadores de serviço e empresas terceirizadas, independente de sua atividade finalísticas ou dos ambientes aos quais os trabalhadores estarão submetidos.

NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Todas as empresas privadas e públicas que possuam empregados regidos pela CLT devem obrigatoriamente atender todos os itens, principalmente o item 1.7:

Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho.

O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nas NR.

Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento.

A capacitação deve incluir: treinamento inicial, treinamento periódico e treinamento eventual.

A enumeração destes marcos legais NÃO EXCLUI a obrigação das contratadas em garantir o cumprimento de todas as Normas Regulamentadoras (NR's), gerais ou específicas, ou mesmo outras leis, decretos, resoluções ou outras normas relativas à Saúde e Segurança do Trabalhador relacionadas às atividades contratadas.

As prestadoras de serviços devem ainda apresentar, antes do início dos trabalhos, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), contemplando os riscos e condições encontradas nas dependências das Unidades. O documento deverá ser enviado sempre que for revisado para nova avaliação e aprovação.

NR 04 - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT

As prestadoras de Serviços que se enquadrarem com base no quadro II da NR-4 da Portaria 3.214/78 deverão ter profissionais do SESMT, conforme dimensionamento.

Caso a Prestadora de serviços esteja desobrigada a cumprir o exposto acima, deverá designar pessoa capacitada responsável para atender as exigências relacionadas às Normas de Segurança do Trabalho.

NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPA

As prestadoras de serviço que se enquadrarem no quadro I da NR 5 da Portaria 3.214/78, considerando-se todo o contingente de trabalhadores da empresa, devem constituir CIPA, devidamente registrada.

As CIPAs estabelecidas devem manter boa inter-relação com as CISTT (Comissões Internas de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora)⁴ das unidades que as tiverem constituídas, de forma que não haja sobreposição, mas sim integração e articulação.

NR 06 – Equipamentos de Proteção Individual

Considera-se EPI todo dispositivo ou produto utilizado pelo trabalhador destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar sua segurança e a saúde no trabalho.

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Os EPI's deverão ser adequados aos riscos previstos em cada atividade, e possuir certificado de aprovação (CA) conforme descrito no PPRA. A prestadora de serviço deverá fornecer, treinar e fiscalizar o uso dos EPIs, mantendo cópias das fichas de controle de entrega assinadas pelos empregados e respectivos CA, no local de trabalho.

OBSERVAÇÃO: Os EPIS somente devem ser usados como complemento de uma proteção coletiva, para suprir a necessidade de minimização, neutralização ou eliminação do agente causador de risco de acidentes ou doenças profissionais individualmente sempre que o agente (risco) permanecer presente no ambiente de trabalho.

⁴ O Art. 6º da Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS (2010) dispõe que para a implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho deve ser compartilhada e os atores fundamentais para a efetivação da norma são, entre outros, a VI - Comissão Interna de Saúde do Trabalhador.

Na Diretriz 15 da Tese 07 do IX Congresso Interno da FIOCRUZ/2021 foi firmado como um de seus compromissos “fomentar a implantação das comissões internas de Saúde do Trabalhador (CISTs) nas unidades da Fiocruz, como estratégia da Coordenação da Saúde do Trabalhador para a promoção, vigilância e prevenção de agravos à saúde, com a participação ativa dos trabalhadores e trabalhadoras”.

NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

Esta norma regulamentadora estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do PCMSO por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, com objetivo da promoção e preservação da saúde dos seus trabalhadores. O documento deverá ser enviado, sempre que for renovado, para nova avaliação e aprovação.

O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico, realizados através dos Atestados de Saúde Ocupacionais (ASO) emitidos por médicos do trabalho. Compete ao empregador garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia e custear todos os seus procedimentos, sem qualquer tipo de repasse ao trabalhador.

As prestadoras de serviços devem apresentar antes do início dos trabalhos a cópia do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, bem como cópia dos ASO.

NR 17 – Ergonomia

A empresa contratada deve prover os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores no que tange às questões da organização do trabalho de modo a proporcionar segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho considerando em comum acordo com a instituição Contratante: a) as normas de produção; b) o modo operatório, quando aplicável; c) a exigência de tempo; d) o ritmo de trabalho; e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

Legislações Específicas

NR 15 – Atividades e Operações Insalubres

A empresa contratada deverá caracterizar e informar sobre atividades e operações insalubres que expõem trabalhadores a riscos ambientais que poderão causar danos à saúde do trabalhador durante a sua vida laboral. A caracterização da insalubridade será comprovada através de laudo de inspeção do local de trabalho contendo avaliações quantitativa e/ou qualitativa dos riscos, de acordo com os anexos da NR.

NR 16 - Atividades e Operações Perigosas

A empresa contratada deverá caracterizar e informar as atividades e operações perigosas mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho.

Decreto N° 10.088, de 5 de Novembro De 2019
(Anexo LX - Convenção N° 170 da OIT Relativa à Segurança na Utilização de
Produtos Químicos no Trabalho)

Artigo 8 - FICHAS COM DADOS DE SEGURANÇA

Os empregadores que utilizarem produtos químicos perigosos deverão receber fichas com dados de segurança que contenham informações essenciais detalhadas sobre a sua identificação, seu fornecedor, a sua classificação, a sua periculosidade, as medidas de precaução e os procedimentos de emergência.

Antes da utilização dos produtos químicos, os responsáveis pela prestadora de serviço, deverão informar oficialmente o Gestor do Contrato, anexando sua Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos – FISPQ.

O armazenamento e fracionamento de produtos químicos deverão ser feitos em local específico, distante de locais que possam gerar faísca, materiais combustíveis, refeitórios, vestiários, entre outros. A prestadora de serviço deverá garantir a destinação final adequada para resíduos químicos.

A prestadora de serviço deverá também treinar seus empregados de acordo com os produtos químicos utilizados e suas respectivas FISPQ.