

Saúde e segurança do trabalho: uma abordagem comparativa entre trabalhadores contratados pela CLT e trabalhadores estatutários (RJU)

Edilson Rosa Barbosa de Jesus

Eng. Mecânico e de Segurança do Trabalho, Mestre e doutor em Eng. e Ciência dos Materiais, professor/pesquisador no Instituto Federal de São Paulo campus Bragança Paulista, Bragança Paulista, SP, Brasil

Resumo: A saúde e segurança do trabalho (SST), é sem dúvida uma das questões mais importantes a serem consideradas nas mais diversas possibilidades de relação de trabalho existentes, sobretudo em função dos elevados custos sociais e financeiros decorrentes quando negligenciada. Por tratar diretamente com as questões relativas à saúde e segurança da pessoa humana, de forma alguma deveria existir distinção entre trabalhadores, ainda mais com base em mera diferenciação de regime de trabalho estabelecido por lei; tendo em vista que as atividades laborais quaisquer que sejam, e, onde quer que sejam desenvolvidas não vislumbram tal distinção. O objetivo deste trabalho é investigar a diferença existente no encaminhamento das questões relativas a SST entre trabalhadores contratados em regime CLT em comparação com trabalhadores RJU, buscando também, encontrar justificativas que possam explicar os motivos pelos quais as NR's não são aplicadas aos trabalhadores RJU. Os resultados dos estudos demonstram que, em princípio, não existe impedimento legal para a aplicabilidade das NR's aos trabalhadores RJU, bastando para tanto, em se considerando a forma mais simples possível, apenas a existência de um dispositivo legal que admita tal aplicabilidade. Os estudos revelaram ainda, que o Brasil não trata todos os trabalhadores de forma isonômica em relação às questões de saúde e segurança; o que pode estar afetando princípios fundamentais previstos na nossa constituição, muitos dos quais remetem a acordos internacionais ratificados internamente, tais como a convenção 155 da OIT entre outras. Os resultados de pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários, mostram que, em princípio, ações de prevenção e de acompanhamento da saúde dos trabalhadores são inexistentes em boa parte das instituições que empregam trabalhadores em regime jurídico único (RJU); e que, quando existentes, apresentam-se demasiadamente ineficientes e falhos

Palavras-chave: SST. RJU. Estatutário. CLT. Normas regulamentadoras.

Abstract: Occupational safety and health (OSH), is undoubtedly one of the most important issues to be considered in the most diverse possibilities of existing employment relationships, especially in view of the high social and financial costs arising when neglected. As it deals directly with issues related to the health and safety of the human person, there should in no way be a distinction between workers, especially based on a mere differentiation of the work regime established by law; bearing in mind that the work activities whatever they are, and, wherever they are developed, do not envisage such a distinction. The aim of present work is to investigate the difference in the forwarding of issues related to OSH between workers hired under CLT regime compared to RJU workers, also seeking to find justifications that can explain the reasons why NR's are not applied to RJU workers. The results of the studies show that, in principle, there is no legal impediment to the applicability of NR's to RJU workers, all that is necessary, considering the simplest possible form, is only the existence of a legal device that admits such applicability. Studies have also revealed that Brazil does not treat all workers equally in terms of health and safety issues, which may be affecting fundamental principles foreseen in our constitution, many of which refer to international agreements ratified internally, such as ILO Convention 155 among others. The results of a survey conducted with other statutory workers, show that, in principle, prevention and health monitoring actions for workers are non-existent in most institutions that employ workers under a single legal regime (RJU); and that, when they exist, they are too inefficient and flawed

Keywords: *OSH. RJU. Statutory. CLT. Regulatory standards.*

INTRODUÇÃO

Boa parte do tempo da existência humana tem sido dedicada principalmente a atividades laborais, as quais estão associadas fundamentalmente com as necessidades de subsistência da espécie. Se considerarmos por exemplo um regime de trabalho bastante comum nos dias atuais, onde se trabalha em média 40 horas semanais o que resulta em 8 horas por dia; tem-se que pelo menos um terço do tempo da vida útil do ser humano é dedicado à atividade laboral.

Almeida e Lima (2018), observam que dentre as atividades exercidas por uma pessoa durante sua vida, o trabalho ocupa papel de destaque, consumindo em muitos casos a maior parte do seu tempo de vida e que por esta razão, é comum a ocorrência de agravos à saúde e a integridade física do indivíduo por situações ligadas à sua atividade laboral.

Daí a importância de que esforços sejam dedicados exclusivamente à antecipação, ou seja, a verificação prévia das condições e do ambiente ou ambientes onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais.

Nesse sentido, a tradução para o português da obra de Ramazzini (Ramazzini, 2016), mostra que, à época, Ramazzini dava conselhos a médicos que atendiam trabalhadores de minas ao dizer que, àqueles que exercem sua profissão nas minas, incumbe-lhes vigiar atentamente a incolumidade dos operários e, se não conseguissem suprimir as causas ocasionais dos distúrbios, pelo menos deviam tratar de minorá-la; evidenciando portanto, a importância dada pelo autor para a prevenção das doenças, deixando em segundo plano o seu tratamento.

Nesta mesma obra (Ramazzini, 2016), Ramazzini observa acreditar que a prevenção era mais eficiente que a cura, verdade imortal, tendo o mesmo elaborado a frase lapidar: “É melhor prevenir que remediar”.

Mendes (1980) apud Lucio (2012), observa que a Saúde Ocupacional proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS) emerge da Medicina Preventiva, pois considera conceitos como prevenção, proteção, riscos e adaptação, visando a intervenção na saúde dos trabalhadores. Em 1950, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), estabeleceu os seguintes objetivos para Saúde Ocupacional:

“A saúde ocupacional tem como objetivos: a promoção e manutenção, no mais alto grau, do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações; a prevenção, entre os trabalhadores, de doenças ocupacionais causadas por suas condições de trabalho; a proteção dos trabalhadores em seus empregos, dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde; a colocação e conservação (manutenção) dos trabalhadores nos ambientes ocupacionais adaptados às suas aptidões fisiológicas e psicológicas; em resumo: a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho.” (OIT/OMS, 1950, apud LUCIO, 2012 p. 26).

Isso nos leva a concluir também que, muito mais importante do que limitar-se apenas à verificação periódica das condições de saúde do trabalhador, faz-se essencial também a antecipação, com a verificação prévia das condições de trabalho e do ambiente ou ambientes onde o trabalhador desenvolve suas atividades laborais; para que o mesmo possa estar gozando de plenas condições em termos de saúde física e mental, e possa usufruir satisfatoriamente sua aposentadoria após cessada a etapa útil laboral.

Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é investigar a diferença existente no encaminhamento das questões relativas a SST (Saúde e Segurança do Trabalho) entre trabalhadores contratados em regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em comparação com trabalhadores RJU (Regime Jurídico Único), buscando também, encontrar justificativas que possam explicar os motivos pelos quais as NR's (Normas Regulamentadoras) não são aplicadas aos trabalhadores RJU.

REVISÃO DA LITERATURA

O problema dos acidentes e doenças ocupacionais não é um problema recente; pelo contrário, tem acompanhado o desenvolvimento das atividades do homem através dos séculos. Assim, o homem primitivo teve sua integridade física ameaçada e sua capacidade produtiva diminuída pelos acidentes próprios da caça, da pesca e da guerra, atividades que eram as mais importantes de sua época (USP, 2019 pg. 2).

Segundo Chagas e outros (2012, pg. 23.), no Brasil, o mesmo fenômeno associado a problemas de saúde e segurança dos trabalhadores também ocorreu, embora de forma mais tardia em relação aos países de economia central.

Embora em menores proporções, não seria despropósito afirmar que o período vivido pelo Brasil basicamente no Rio de Janeiro e São Paulo, de 1880 a 1920, guarda grande similitude com o período da “Revolução Industrial” da Inglaterra de cem anos antes, não só nos seus aspectos positivos, mas também na repetição dos problemas desencadeados pela industrialização (USP, 2019 pg. 8).

Um dos eventos que certamente colaborou com avanços significativos na área de saúde e segurança não só no Brasil, mas também em diversos países, foi a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho). A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico (OIT Brasil, 2020).

Como membro da OIT desde a sua fundação, o Brasil já ratificou mais de cinquenta convenções dentre as quais merece destaque especial a de número 155, ratificada através do Decreto Legislativo Nº. 2, de 17 de março de 1992. Essa Convenção traça os princípios de uma Política Nacional em Segurança e Saúde no Trabalho. (USP 2019a pg. 5)

Somente após a revolução de 1930 é que realmente aumentaram as reivindicações trabalhistas e passou-se a contar com uma legislação mais direcionada. Com o governo de Getúlio Vargas, o Brasil teve em sua estrutura trabalhista uma transformação significativa, e, em primeiro de maio de 1943, com o Decreto número 5452, foi então instituída a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que, em seu capítulo V, título II, versava sobre a segurança do trabalho. (USP 2019a pg. 5).

De acordo com Nascimento (2011) apud Almeida e Lima (2018, p.19), são diversas as formas de manifestação do trabalho. Algumas delas nem mesmo importam ao Direito do Trabalho, a exemplo do trabalho religioso, familiar, voluntário ou assistencial, etc. Há ainda os trabalhadores informais que respondem por uma parcela significativa da força de trabalho brasileira, os quais da mesma forma também não são atingidos pelo Direito do Trabalho.

Almeida e Lima (2018, p. 19), lembram que além do Direito do Trabalho, outro ramo jurídico também comporta normas sobre o tema trabalho. Trata-se do Direito Administrativo. Portanto, de um lado estão os trabalhadores em geral (subordinados

ao Direito do Trabalho) e de outro, aqueles vinculados ao serviço público (cujo regime é disciplinado pelo Direito Administrativo).

Faz-se necessário esclarecer que em relação aos trabalhadores vinculados ao serviço público, são disciplinados pelo Direito Administrativo somente aqueles considerados funcionários ou servidores públicos estatutários, os quais são subordinados ao Regime Jurídico Único (RJU) e cujas regulações trabalhistas são ditadas pela lei 8112/90; diferenciando-os, portanto, dos demais trabalhadores também vinculados ao serviço público e dos trabalhadores em geral, que são regidos pela CLT e subordinados ao Direito do Trabalho.

Além daquelas legislações de aplicação mais abrangente, tais como os tratados e acordos internacionais, que de certo modo são aplicáveis a praticamente todas as categorias de trabalhadores formais; destacam-se ainda a própria CLT, e, também as NR's (Normas Regulamentadoras), aprovadas pela portaria Nº 3.214 de 08 de junho de 1978, as quais na prática são desdobramentos dos artigos constantes do capítulo V, título II da CLT, sendo que, relativo a estas últimas (NR's), por não serem aplicáveis aos funcionários públicos estatutários, motivaram também o encaminhamento do presente trabalho.

Diversos autores discorrem sobre essa problemática da não aplicabilidade das NR's aos trabalhadores estatutários. Almeida (2016), aponta para o fato de que o tema da saúde e segurança no trabalho encontra ampla regulamentação no regime CLT, mas no regime estatutário, entretanto, o assunto ainda não está regulamentado. Mas, no serviço público, da mesma forma que no regime dos trabalhadores em geral, há uma grande necessidade de combater os agravos relacionados às más condições dos ambientes de trabalho.

Em outras palavras, de acordo com Almeida (2016), da mesma forma que os trabalhadores em geral estão expostos a riscos em seus ambientes laborais, os servidores públicos estatutários também estão. A regulamentação da SST (Saúde e Segurança do Trabalho) tem o importante papel de criar mecanismos que busquem promover as melhorias necessárias nos ambientes laborais para diminuir ou eliminar os riscos a que os trabalhadores estão expostos. Nesse aspecto, há grande prejuízo aos servidores públicos, já que seu regime prescinde de uma regulamentação sobre o tema.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva do tipo estudo de caso, o qual objetiva fundamentalmente relatar a realidade vivenciada pelo próprio autor como trabalhador nos dois regimes (CLT e RJU). Dados e informações complementares, foram obtidos a partir de levantamento bibliográfico de trabalhos conduzidos por outros autores concernentes ao mesmo tema. Finalmente, são apresentados de forma concisa em forma de gráficos e comentários, os resultados compilados de uma rápida pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários (RJU).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como já mencionado, as normas regulamentadoras são leis que desdobram os artigos constantes do capítulo V, título II da CLT; a qual é resultado da coletânea de inúmeras leis dispersas existentes até então, que versavam sobre direitos, saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores.

Embora já existissem essas inúmeras leis dispersas como mencionado no parágrafo anterior, as quais de algum modo estabeleciam diretrizes para as questões de saúde e segurança dos trabalhadores, somente com o advento das NR's em 1978 é que as ações nessa direção foram intensificadas.

Nessa época, possivelmente por já existirem previamente essas legislações dispersas, muitas empresas já se encontravam razoavelmente bem adequadas às novas exigências e práticas em saúde e segurança do trabalho estabelecidas pelas NR's. Entretanto, dois outros aspectos possivelmente também corroboraram para essa adequação antecipada às NR's, primeiro o fato de que muitas empresas instaladas no Brasil eram multinacionais estrangeiras, as quais já traziam da matriz uma cultura bastante avançada nas questões relacionadas a saúde e segurança dos trabalhadores, depois, a criação da ABPA (Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes), que segundo Bitencourt e Quelhas (1998), teria sido fundada em 1941 por um grupo de pioneiros, sob patrocínio de algumas empresas.

O autor observa que em todas as empresas pelas quais teve passagem em regime CLT, existiam uma série de trâmites e ritos administrativos rigorosos desde o momento da contratação até o desligamento do funcionário. Dentre esses trâmites

administrativos, citam-se os exames médicos admissionais, os periódicos e os demissionais que incluíam não só a anamnese ocupacional, mas também exames complementares laboratoriais específicos nos casos aplicáveis, com a respectiva emissão da ASO - Atestado de Saúde Ocupacional.

Além dos rigorosos processos nas etapas de contratação, acompanhamento e demissão, algumas vezes experimentadas por este autor, as quais são exigidas e realizadas com base na norma regulamentadora de número 7 (NR7), o autor observa ainda que teve a oportunidade de testemunhar ou ser envolvido em análises das condições do ambiente do trabalho, tais como medições dos níveis de ruído e luminosidade dentre outras, demonstrando que, de certo modo, já existe a longa data uma cultura e uma prática bem estabelecida também no atendimento aos requisitos da NR9 no âmbito das instituições que contratam trabalhadores em regime CLT.

As experiências do autor no regime RJU entretanto, não tem sido tão positivas. Tanto em sua passagem pela primeira instituição como colaborador concursado e como aluno de pós-graduação, quanto na instituição atual, o autor relata a ausência de uma política estruturada em relação a SST, e a falta ou deficiência de programas importantes a exemplo da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, do PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos Ambientais (antigo PPRA) e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, através da realização de exames médicos periódicos e a verificação e acompanhamento periódica e permanente das condições do ambiente de trabalho.

Todas essas experiências vivenciadas e relatadas pelo autor, são concordantes com as observações de diversos outros autores. Almeida e Lima (2018), Almeida (2016), Oliveira (2009) e Ramminger e Nardi (2014), chamam a atenção para o fato de que as políticas públicas direcionadas à saúde do trabalhador, são mais favoráveis àqueles vinculados à CLT quando comparados aos RJU.

Relativo a aplicação das NR's aos trabalhadores estatutários, Almeida e Lima (2018) observam que mesmo tendo sido as Normas Regulamentadoras editadas pela própria administração pública, tais normas não podem ser aplicadas aos trabalhadores estatutários por não haver autorização legislativa para tanto.

Nesse sentido, convém destacar que a própria NR 1 (2020), através do item 1.2.1.2 discorre “Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras

relações jurídicas”, o que nos leva a concluir que a aplicação das NR’s aos trabalhadores estatutários é perfeitamente possível, bastando para tanto, apenas a existência de um dispositivo legal que admita tal aplicabilidade.

Almeida e Lima (2018), discorrem sobre três possíveis soluções para a omissão regulamentar em relação a SST no âmbito dos trabalhadores que atuam no regime estatutário. A primeira, considera a edição de uma lei que autorize a utilização das normas regulamentadoras para o serviço público, a segunda, a elaboração de uma lei geral de saúde e segurança do servidor público e a terceira, a edição de uma lei que exija dos órgãos da administração pública que disciplinem o tema no âmbito de seus órgãos.

Das três, a primeira delas segundo o autor deste trabalho se apresenta em princípio como sendo a mais viável, pois além de minimizar trâmites burocráticos e consequentemente custos, garante a isonomia de tratamento para todos os trabalhadores sem distinção, tanto em termos de cobertura em relação às questões de SST, quanto em termos de fiscalização pelos órgãos competentes, tendo em vista que a legislação aplicada seria a mesma para todos.

Complementarmente aos relatos das experiências vivenciadas pelo próprio autor como trabalhador nos dois regimes, e também aos registros de trabalhos conduzidos por outros autores; foi conduzida uma breve pesquisa com um pequeno grupo de trabalhadores estatutários (RJU) que atuam em outros órgãos e instituições do governo.

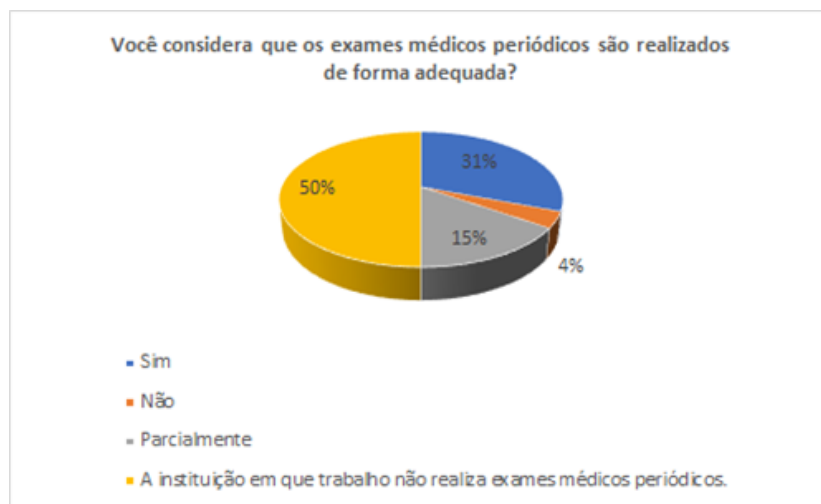
Foram 26 respondentes à pesquisa e os resultados encontrados foram concordantes com os relatos e registros dos autores, permitindo concluir que boa parte das instituições que empregam trabalhadores estatutários não executam ou executam parcialmente ações de prevenção e de acompanhamento da saúde dos trabalhadores.

Do total de respondentes ao formulário enviado eletronicamente cuja identificação era facultativa, aproximadamente 73% são servidores vinculados aos ministérios e secretarias de educação e ciência e tecnologia, enquanto os demais estão divididos entre as pastas de defesa, economia e infraestrutura. Destes, apenas cerca de 8 % atuam a 5 anos ou menos no regime RJU, 27% já atuam entre 5 e 10

anos e os demais (65%) a mais de 10 anos. Cerca de 73% revelaram já ter trabalhado anteriormente em regime CLT.

Questionados acerca da adequabilidade da realização dos exames médicos periódicos, a surpresa fica por conta de que 50% dos consultados declararam que a instituição em que trabalham não realiza o exame, 31% informam que o exame é realizado adequadamente, outros 15% dizem que o exame é parcialmente realizado de forma adequada e 4% consideram que não é realizado de forma adequada (figura 1).

Figura 1 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre as condições de realização dos exames médicos periódicos.



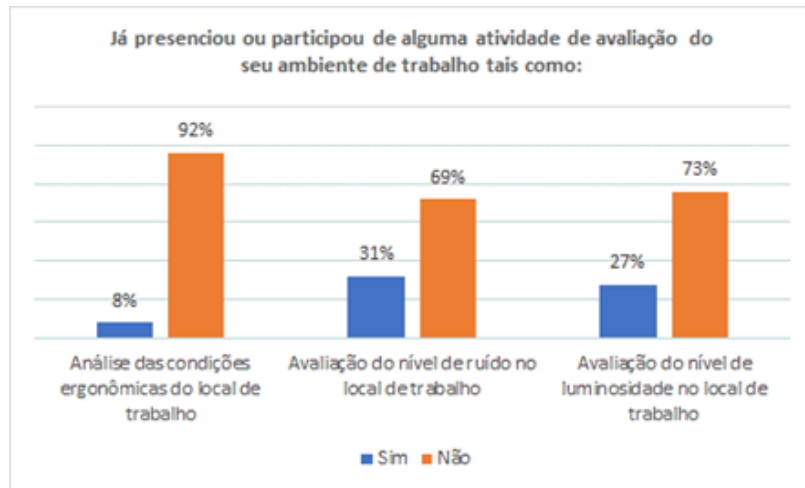
Fonte: JESUS (2021).

Paiva e Grott (2016) observam que embora o Art. 206-A da Lei 8.112/1990 determine que o servidor deve ser submetido a exames médicos periódicos, nos termos e condições definidos em regulamento, apenas alguns órgãos, geralmente ligados aos hospitais escolas das universidades realizavam tal ação. Segundo eles, a própria RFB (Receita Federal do Brasil) ainda não aplicava em 2016 os exames em seus colaboradores.

Outro quesito pesquisado diz respeito à avaliação do ambiente de trabalho. Mesmo levando em consideração na pesquisa os agentes e as condições perigosas mais triviais que poderiam eventualmente estar presentes no ambiente de trabalho, perguntados se já haviam presenciado ou participado de algum tipo de avaliação das

condições do ambiente de trabalho, as respostas foram majoritariamente negativas em todos os casos (figura 2).

Figura 2 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre participação/testemunho de avaliações de riscos no ambiente de trabalho.



Fonte: JESUS (2021).

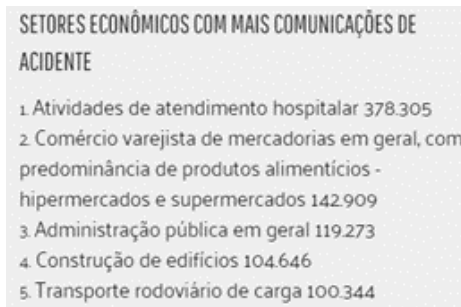
Os resultados da figura 2 são bastante preocupantes, considerando que a avaliação das condições do ambiente de trabalho é uma ação eminentemente preventiva. Se não existe uma preocupação com a prevenção, o exame periódico (quando praticado), só vai servir para constatar o eventual acometimento do trabalhador por alguma doença ou o agravamento das condições de saúde do mesmo no caso de doenças pré-existentes.

É importante destacar que a constituição federal de 1988 (BRASIL, 1988), em seu artigo 7º inciso XXII, dispõe também que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, riscos esses que só podem ser controlados se forem conhecidos e avaliados periodicamente.

Os relatos das experiências do autor como trabalhador estatutário, resultados da pesquisa realizada junto a outros trabalhadores que atuam no mesmo regime, bem como os registros de Paiva e Grott (2016), Almeida e Lima (2018), Almeida (2016), Oliveira (2009) e Ramminger e Nardi (2014), dentre muitos outros pesquisadores; possivelmente podem explicar dentre outros 670 setores, a 3ª maior taxa de notificações de acidente de trabalho por setor econômico atribuída justamente ao

setor da administração pública em geral, ficando à frente inclusive de setores como construção civil, transporte rodoviário de carga, fabricação de peças de metal e automotivas e fundição de ferro e aço entre outras (figura 3).

Figura 3 – Comunicações de acidente por setor econômico.

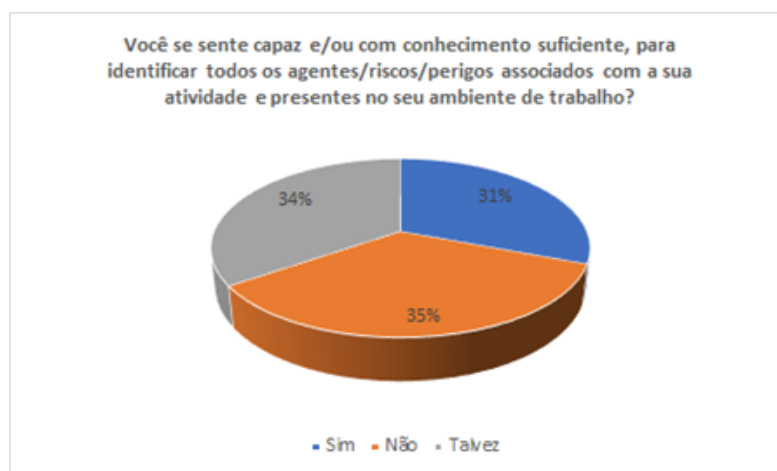


Fonte: Observatório de segurança e saúde no trabalho (2021).

Através da pesquisa, buscou-se conhecer também se os servidores se sentiam capazes e/ou com conhecimento suficiente, para identificar por conta própria todos os agentes / condições perigosas existentes em seu ambiente de trabalho ou associados com as atividades que desempenha.

Os resultados mostram que a maioria dos trabalhadores (cerca de 69%), se declaram parcialmente ou totalmente incapacitados para proceder tal identificação (figura 4).

Figura 4 – Dados de pesquisa. Questionamento sobre auto capacidade para identificação de agentes e condições perigosas no setor de trabalho.



Fonte: JESUS (2021a).

O questionamento referente ao gráfico da figura 4, deve-se a uma política adotada pela instituição em que o próprio autor trabalha, a qual (política), sob o seu

ponto de vista é completamente equivocada. Assim, é possível que muitos outros órgãos do governo estejam atuando da mesma forma com respeito ao pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade para seus colaboradores.

Acontece que na instituição em que o autor atua, não existe uma sistemática estabelecida para identificação dos agentes/condições perigosas presentes nos diversos ambientes de trabalho, a exemplo do que é feito no PGR (antigo PPRA) para os trabalhadores em regime CLT. Entretanto, nos casos específicos de pagamento de adicionais de trabalho em condições insalubres e perigosas para os servidores públicos, conforme previsto no Art. 12 da lei 8270/1991, a instituição espera que parta do próprio servidor a emissão de um requerimento em formulário próprio, solicitando análise por parte da instituição, para eventual pagamento dos respectivos adicionais.

A questão é: como esperar que o próprio servidor tenha conhecimento, e/ou tenha ciência de que está trabalhando em um ambiente insalubre e/ou em condição perigosa para formalizar tal pedido, se não é feita qualquer avaliação dos locais e condições de trabalho e principalmente se o próprio trabalhador não tem formação e nem conhecimento específico sobre o assunto?

O que se pretende demonstrar aqui, é que nesse caso a instituição está repassando para o trabalhador uma atribuição que é ou pelo menos deveria ser de sua responsabilidade exclusiva, através dos seus prepostos responsáveis pelas questões de saúde e segurança; os quais em princípio tem formação, conhecimento e atribuição específica para isso. Some-se a isso, o fato de sequer existir uma divulgação interna mais agressiva e efetiva, sobre essa possibilidade de pedido por parte do trabalhador. Com isso, corre-se o risco de que muitos trabalhadores estejam atuando em condições insalubres e/ou perigosas, sem que eles próprios se apercebam disso.

Observe-se que, o Art. 185-I-h da lei 8112/1990 (BRASIL, 1990) destaca dentre diversos outros benefícios do plano de seguridade social do servidor, também a garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias, o que sugere a necessidade da existência de uma sistemática bem implantada e implementada de levantamento inicial e acompanhamento periódico das condições do ambiente de trabalho.

A versão mais atual da NR1 (2020) com início de vigência a partir de 03/01/2022 conforme a portaria SEPRT 8.873, de 23/07/2021, que trata das disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais nas instituições que empregam trabalhadores em regime celetista (CLT); no item 1.5.3.2 deixa claro que é responsabilidade da organização identificar, avaliar, classificar, evitar e acompanhar os riscos e perigos existentes no ambiente de trabalho, bem como implementar medidas de prevenção. Oras, por que para os trabalhadores estatutários deveria então ser diferente?

CONCLUSÕES

Os resultados encontrados no desenvolvimento do presente trabalho demonstram que em princípio não existe impedimento legal para a aplicação das NR's aos trabalhadores estatutários, bastando para tanto em se considerando a forma mais simples possível, apenas a existência de um dispositivo legal que admita tal aplicabilidade.

Os estudos revelaram ainda que o Brasil não trata todos os trabalhadores de forma isonômica em relação às questões de saúde e segurança. Os relatos das experiências vivenciadas pelo próprio autor, registros de trabalhos desenvolvidos por outros autores e também os resultados de pesquisa realizada junto a outros trabalhadores estatutários, mostram que em princípio tanto a ação de prevenção quando a de acompanhamento da saúde do trabalhador, apresentam-se muitas vezes inexistentes em boa parte das instituições que empregam trabalhadores em regime jurídico único de trabalho (RJU), e, quando existentes, encontram-se demasiadamente ineficientes e falhos.

AGRADECIMENTOS

O autor agradece ao PECE/USP pela concessão da bolsa de estudos no curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, que resultou na respectiva monografia de final de curso, de onde foi retirado o material para a elaboração do presente trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. C. **A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: Uma abordagem do planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes**. 2016. 115 f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Governança Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2016.

ALMEIDA, J. C.; LIMA, I. A. **A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes**. R. Bras. Planej. Desenv., Curitiba, v. 7, n. 1, p. 2-28, jan./abr. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd>>. Acesso em: 20/03/2020.

BITENCOURT, C. L.; QUELHAS, O. L. G. **Histórico da evolução dos conceitos de segurança**. Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP 1998. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art369.pdf. Acesso em: 02/11/2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 03/02/21.

BRASIL. **Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. [1990] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 23/11/2020.

CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S. (Org.). **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores**. IPEA/FUNDACENTRO, São Paulo, 2012, 2ª edição. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm Acesso em: 03/02/21.

JESUS, E. R. B. **Trabalhadores em regime jurídico único (RJU) e a aplicabilidade das normas regulamentadoras (NR's)**. 2021. 96f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) -Programa de Educação Continuada, Escola politécnica da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2021

JESUS, E. R. B. **Saúde e segurança do trabalho: uma abordagem comparativa entre trabalhadores contratados pela CLT e trabalhadores estatutários (RJU)**. Anais do 11º Congresso Científico da Semana Nacional de Ciência e Tecnologia no IFSP (CONCISTEC 2021), Bragança Paulista, SP, 20-23 de outubro de 2021 (2021a). Disponível em: <https://drive.ifsp.edu.br/s/tUwifIXI7M5ENSK> Acesso em: 20/04/22.

LÚCIO, F. G. **Saúde e conservação auditiva em ambiente de níveis de pressão sonora elevados: Um estudo teórico**. 2012. Monografia – Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG – Belo Horizonte, 2012, 59 p. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9DUFWG/1/monografia_fl_via_guedes_lucio__sa_de_e_conserva__o_auditiva__vers_o_para__cd__2012.pdf Acesso em: 30/01/21.

NR1 – Norma Regulamentadora. **Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf> Acesso em: 15/06/22.

NR9 – Norma Regulamentadora. **Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos** 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2021-com-anexos-vibra-e-calor.pdf> Acesso em: 15/06/22.



OBSERVATÓRIO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Setores econômicos com mais comunicações de acidente**. 2021. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst> Acesso em 26/01/21.

OIT Brasil - Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm> Acesso em: 24/04/2020.

OLIVEIRA, L. S. **A aplicação das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho aos servidores públicos**. Monografia Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Santa Catarina, 2009, 83 f. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/175602> Acesso em: 30/01/21.

PAIVA, R. S.; GROTT, J. M. **Legislação e política referentes à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para o servidor público estatutário federal: o caso da Receita Federal do Brasil**. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 14 Mar. 2016. Disponível em: investidu-ra.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/334515-legislacao-e-politica-referentes-a-seguranca-e-saude-no-trabalho-sst-para-o-servidor-publico-estatutario-federal-o-caso-da-receita-federal-do-brasil. Acesso em: 09/04/20.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Raimundo Estrêla. – 4. ed. – São Paulo: Funda-centro, 2016. 321 p. : il. color. ; 24 cm. Tradução de: De Morbis artificum diatriba. ISBN 978-85-98117-82-9.

RAMMINGER, T.; NARDI, H. C. **Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público**. Revista do Serviço Público, 58(2), 2014, p. 213-226. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/171> Acesso em: 09/04/2020.

USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Higiene do Trabalho- Parte A**. Epusp- EAD/ PECE, 2019. 151p.



USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Introdução à Engenharia de Segurança do Trabalho**. Epusp- EAD/ PECE, 2019a. 142p.

USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Legislação e normas técnicas**. Epusp- EAD/ PECE, 2019b. 218p.