



INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
CAMPUS BLUMENAU
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

MAYKON DONIZETE DOS SANTOS

IDENTIFICAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS DE SEGURANÇA
DO TRABALHO EM REGIME ESTATUTÁRIO NO ENSINO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE

BLUMENAU
SETEMBRO - 2025

MAYKON DONIZETE DOS SANTOS

**IDENTIFICAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS DE SEGURANÇA
DO TRABALHO EM REGIME ESTATUTÁRIO NO ENSINO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Blumenau do Instituto Federal Catarinense, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Dra. Denise Fernandes

BLUMENAU
SETEMBRO - 2025

FICHA CATALOGRÁFICA DISSERTAÇÃO

Santos, Maykon Donizete dos

S237i Identificação da regulamentação das normas de segurança do trabalho em regime estatutário no ensino profissional e tecnológico do Instituto Federal Catarinense / Maykon Donizete dos Santos; orientadora: Denise Fernandes. Blumenau, 2025.
154 p.

Dissertação (mestrado) – Instituto Federal Catarinense, campus Blumenau, Mestrado Profissional em Educação Profissional Tecnológica (PROFEPT), Blumenau, 2025.

Inclui referências.

1. Educação Profissional e Tecnológica. 2. Segurança do Trabalho – Legislação. 3. Saúde Ocupacional. I. Fernandes, Denise. II. Instituto Federal Catarinense. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. III. Título.

CDD: 363.11

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária
Shyrlei K. Jagielski Benkendorf - CRB 14/662



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
BLUMENAU - C.C. P.G. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS N° 17442/2025 - CCPGEPT (11.01.09.31)

N° do Protocolo: 23473.002506/2025-59

Blumenau-SC, 06 de outubro de 2025.

MAYKON DONIZETE DOS SANTOS

**IDENTIFICAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS DE SEGURANÇA DO
TRABALHO EM REGIME ESTATUTÁRIO NO ENSINO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICO
DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Catarinense, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 25 de setembro de 2025.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profª. Drª. Denise Fernandes

Instituto Federal Catarinense

Orientadora



Documento assinado digitalmente:
SEVERINO JOAQUIM CORREIA NETO
Data: 04/11/2025 19:55:04 -0300
Verifique em <https://validar.idp.gov.br>

Prof. Dr. Severino Joaquim Correia Neto

Instituto Federal Fluminense

Dr^a. Daniela Bulcão Santi
Instituto Federal Catarinense

(Assinado digitalmente em 07/10/2025 18:10)
DANIELA BULCAO SANTI
COORDENADOR - TITULAR
CSSTS/REIT (11.01.18.53)
Matricula: ###214#1

(Assinado digitalmente em 12/10/2025 14:56)
DENISE FERNANDES
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
CGE/RDSUL (11.01.05.11)
Matricula: ###774#2

Visualize o documento original em <https://sig.ifc.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **17442**, ano: **2025**,
tipo: **DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS**, data de emissão: **06/10/2025** e o código de verificação: **cf62d0d032**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
BLUMENAU - C.C. P.G. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS Nº 17456/2025 - CCPGEPT (11.01.09.31)

Nº do Protocolo: 23473.002507/2025-01

Blumenau-SC, 06 de outubro de 2025.

MAYKON DONIZETE DOS SANTOS

**IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO
(CISSP) NO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC)**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Catarinense, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 25 de setembro de 2025.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profª. Drª. Denise Fernandes

Instituto Federal Catarinense

Orientadora

Prof. Dr. Severino Joaquim Correia Neto

Instituto Federal Fluminense

Dr^a. Daniela Bulcão Santi
Instituto Federal Catarinense

(Assinado digitalmente em 07/10/2025 18:10)

DANIELA BULCAO SANTI

COORDENADOR - TITULAR

CSS/REIT (11.01.18.53)

Matricula: ###214#1

(Assinado digitalmente em 12/10/2025 14:56)

DENISE FERNANDES

PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO

CGE/RDSUL (11.01.05.11)

Matricula: ###774#2



Documento assinado digitalmente
SEVERINO JOAQUIM CORREIA NETO
Data: 16/10/2025 22:31:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Visualize o documento original em <https://sig.ifc.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 17456, ano: 2025, tipo: **DOCUMENTOS COMPROBATORIOS**, data de emissão: 06/10/2025 e o código de verificação: 989b8a0360

Dedico esta conquista a todos que, direta ou indiretamente, caminharam ao meu lado nesta jornada. À minha família, pelo apoio incondicional que transformou desafios em possibilidades, e a cada pessoa que acreditou em meu potencial.

AGRADECIMENTOS

À minha família, deixo meu mais profundo reconhecimento pelo apoio incondicional, pela compreensão nos momentos de maior pressão e pela motivação constante que me sustentou nesta caminhada.

À minha orientadora, Dra. Denise Fernandes, manifesto minha sincera gratidão pela orientação atenta, pelo rigor acadêmico e pela paciência em cada etapa deste percurso. Sua competência, disponibilidade e incentivo foram fundamentais para que esta pesquisa se concretizasse.

À banca examinadora de defesa, composta pelo Prof. Dr. Éder Aparecido de Carvalho, pela Dra. Daniela Bulcão Santi e pelo Prof. Dr. Severino Joaquim Correia Neto, agradeço pelas contribuições criteriosas, pelas sugestões valiosas e pela seriedade acadêmica com que acolheram este trabalho. Suas considerações não apenas enriqueceram a pesquisa, mas também me inspiraram a ampliar horizontes e a fortalecer o compromisso com o campo da Saúde e Segurança do Trabalho. A todos que, de alguma forma, contribuíram para esta trajetória, registro minha gratidão e reconhecimento.

RESUMO

Esta pesquisa analisou a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Instituto Federal Catarinense (PASST/IFC), verificando se suas diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) estão claramente definidas e efetivamente implementadas no contexto institucional. O estudo fundamentou-se na relação histórica entre trabalho e educação como dimensões essenciais para o desenvolvimento humano, destacando que, na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), a formação integra saberes acadêmicos e práticas vinculadas ao mundo do trabalho. Oficinas e laboratórios, embora espaços pedagógicos, também expõem alunos e servidores a riscos ocupacionais, o que reforça a necessidade de políticas institucionais consistentes de SST. A pesquisa recupera o percurso histórico da SST, consolidado a partir da Revolução Industrial e que, no Brasil, culminou na implementação das Normas Regulamentadoras (NRs) em 1978. Considerando que o regime estatutário federal, regido pela Lei nº 8.112/1990, apresenta regulamentações fragmentadas, o governo criou, em 2006, o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), sucedido pela PASS (2009) e pelo SIASS. Contudo, a ausência de instrumentos operacionais específicos motivou a criação da Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), em 2010, que serviu de base para a PASST/IFC, instituída pela Resolução nº 56/2019. A metodologia adotada foi qualitativa, de caráter documental e bibliográfico, orientada pela análise de conteúdo (Bardin, 2016). As fontes incluíram legislações, normativas institucionais, documentos administrativos e produções acadêmicas sobre SST e EPT. Os resultados evidenciaram que, embora a PASST/IFC esteja alinhada às diretrizes nacionais, ela apresenta fragilidades quanto à efetiva implementação, sobretudo pela ausência de orientações técnicas detalhadas. Diante desse cenário, elaborou-se um Produto Educacional em formato de e-book, intitulado *Implementação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) no Instituto Federal Catarinense*, que utiliza as NRs como referência subsidiária ao regime estatutário, conforme previsão do artigo 12 da NOSS. O e-book foi avaliado por profissionais e gestores da área de SST do IFC, cujas respostas confirmaram sua pertinência e viabilidade para apoiar a consolidação da PASST/IFC. Conclui-se, portanto, que a PASST/IFC dispõe de diretrizes gerais de SST, mas carece de instrumentos normativos e operacionais específicos, lacuna que pode ser suprida pela criação da CISSP como instância institucional de apoio à gestão da saúde do servidor.

Palavras-chave: Educação Profissional e Tecnológica. Saúde e Segurança do Trabalho. PASST/IFC. Regime estatutário. NOSS. Normas Regulamentadoras.

ABSTRACT

This research analyzed the Occupational Health and Safety Policy of the Federal Institute of Santa Catarina (PASST/IFC), aiming to verify whether its Occupational Health and Safety (OHS) guidelines are clearly defined and effectively implemented in the institutional context. The study was based on the historical relationship between work and education as essential dimensions of human development, highlighting that, in Professional and Technological Education (PTE), training integrates academic knowledge with practices related to the world of work. Workshops and laboratories, although educational environments, may expose students and staff to occupational risks, reinforcing the need for consistent institutional OHS policies. The research considered the historical trajectory of OHS, consolidated since the Industrial Revolution, and in Brazil marked by the creation of the Regulatory Norms (NRs) in 1978. In the federal statutory regime, governed by Law No. 8.112/1990, fragmented regulations led to the creation of the Integrated Occupational Health System for Federal Public Servants (SISOSP) in 2006, later replaced by the National Policy for Public Servant Health and Safety (PASS) and the Integrated Subsystem for Servant Health Care (SIASS) in 2009. However, the lack of specific operational instruments motivated the elaboration of the Operational Standard for Servant Health (NOSS) in 2010, which guided the elaboration of the PASST/IFC, approved by Resolution No. 56/2019. The methodology adopted was qualitative, based on bibliographic and documentary research, and guided by content analysis (Bardin, 2016). Sources included legislation, institutional regulations, administrative documents, and academic studies related to OHS and PTE. The results showed that, although the PASST/IFC is aligned with national guidelines, it still presents weaknesses in implementation, especially due to the absence of technical-operational instruments. To address this gap, an Educational Product was developed in the form of an e-book, entitled *Implementation of the Internal Commission for Public Servant Health (CISSP) at the Federal Institute of Santa Catarina*, which uses the NRs as an adapted reference to the statutory regime, in line with Article 12 of the NOSS. The e-book was evaluated by OHS professionals and managers from the IFC, whose responses confirmed its relevance and feasibility to support the institutionalization of OHS. Therefore, it was concluded that PASST/IFC establishes general OHS guidelines but lacks detailed normative and operational mechanisms, a gap that can be overcome by implementing the CISSP as an institutional body to support public servant health management.

Keywords: Professional and Technological Education. Occupational Health and Safety. PASST/IFC. Statutory Regime. NOSS. Regulatory Norms.

.

.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa territorial de Santa Catarina com indicações dos 15 campus e Reitoria do Instituto Federal Catarinense_____	29
Figura 2 – Capa livro Ramazzini_____	84
Figura 3 – Relação entre perigo, exposição e risco_____	85
Figura 4 – Trabalho infantil na Revolução IndustrialFonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025), com base em Previdelli (2023).__	86
Figura 5 – Produto Educacional Link Complementar_____	87
Figura 6 – Produto Educacional - Logo SIASS_____	88
Figura 7 – Produto Educacional orientação para uso de referências técnicas reconhecidas_____	89
Figura 8 – Produto Educacional Nrs aplicáveis infraestrutura IFC_____	90
Figura 9 – Produto Educacional - Orientação para formação da Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST)_____	91
Figura 10 – Produto Educacional CISSP seguir modelo da CIPA_____	92
Figura 11 – Produto Educacional - Dimensionamento sugerido para CISSP_	93
Figura 12 – Produto Educacional – Modelo eleitoral para a composição da CISSP_____	94
Figura 13 – Produto Educacional - Capacitação e Treinamento CISSP_____	95
Figura 14 – Proposta da CISSP no contexto do IFC_____	96
Figura 15 – Relação entre riscos ocupacionais e NRs pertinentes_____	97
Figura 16 - Checklist identificação riscos químicos_____	98
Figura 17 – Papel dos servidores na identificação de riscos institucionais e na implantação da CISSP_____	99
Figura 18 – Instrumento de coleta estruturada de informações sobre riscos ocupacionais_____	100
Figura 19 – Exemplo de Mapa de Riscos_____	101
Figura 20 - Fluxograma de implementação da CISSP no IFC_____	102
Figura 21 - e-mail de convite para responder a pesquisa_____	105

Figura 22 – Tela inicial do formulário eletrônico de avaliação do Produto Educacional_____	106
Figura 23 - Gráfico representativo das respostas à primeira pergunta do formulário de avaliação do PE_____	107
Figura 24 - Gráfico representativo - Clareza do conteúdo sobre a importância da SST no serviço público_____	108
Figura 25 - Gráfico representativo: criação/estrutura da CISSP_____	108
Figura 26 - Gráfico representativo: Implementação da CISSP, compreensão do processo_____	108
Figura 27 - Gráfico representativo: Exemplos de tabelas: contribuição____	109
Figura 28 - Gráfico representativo: Percepção da importância da SST_____	110
Figura 29 - Gráfico representativo: melhorias percebidas_____	110
Figura 30 - Gráfico representativo: NRs no IFC: viabilidade percebida____	111
Figura 31 - Gráfico representativo: viabilidade da utilização do ebook como guia prático para implementar a CISSP_____	112
Figura 32 - Gráfico representativo:aplicabilidade da CISSP em seu campus	112
Figura 33 - Gráfico representativo: Ebook mobiliza servidores a participar da CISSP_____	113
Figura 34 - Gráfico representativo: Formação de membros para a CISSP__	113
Figura 35 - Gráfico representativo: Atuar e apoiar a CISSP_____	114
Figura 36 - Gráfico representativo: recomendação do ebook_____	114

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Linha do tempo da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil_	27
Quadro 2 – Contribuições históricas para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST)._____	30
Quadro 3 – Mapa de Riscos_____	41
Quadro 4- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.____	44
Quadro 5 - Percentuais recebidos por adicional de Periculosidade nos regimes celetista e estatutário_____	48
Quadro 6 - Percentuais recebidos por grau de insalubridade nos regimes celetistas e estatutário_____	48
Quadro 7 - Instrumentação legal para a PASS e SIASS_____	50
Quadro 8 – Estrutura e objetivos dos capítulos do Produto Educacional._____	103
Quadro 9 - Avaliação do Produto Educacional obtido por meio de questões abertas_____	116

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CISSP – Comissão Interna de Saúde do Servidor Público
CGASS – Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CSST – Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho
EPT – Educação Profissional e Tecnológica
EPI – Equipamento de Proteção Individual
IFAL – Instituto Federal de Alagoas
IFC – Instituto Federal Catarinense
IFCE – Instituto Federal do Ceará
IFFAR – Instituto Federal Farroupilha
MP – Mestrado Profissional
NOSS – Norma Operacional de Saúde do Servidor
NRs – Normas Regulamentadoras
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PASST/IFC – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC
PASS – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal
PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PE – Produto Educacional
PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
ProfEPT – Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
RPPS – Regime Próprio de Previdência Social
SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

SISOSP – Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal

SST – Saúde e Segurança do Trabalho

UFCE – Universidade Federal do Ceará

UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora

Sumário

1 INTRODUÇÃO	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1 Educação e trabalho na Educação Profissional e Tecnológica	24
2.1.1 Instituto Federal Catarinense (IFC)	28
2.2 Breve histórico da saúde e segurança do trabalho no Brasil e no mundo	30
2.3 Acidentes do trabalho	33
2.3.1 Legislação acidentes do trabalho CLT	35
2.3.2 Legislação sobre acidente do trabalho no serviço estatutário federal	37
2.3.3 Riscos ocupacionais e adoecimento no contexto educacional	38
2.3.4 Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)	40
2.4 Regime celetista e a saúde e segurança do trabalho	41
2.4.1 Normas Regulamentadoras	43
2.4.2 Classificação das NRs	45
2.5 Normatização de saúde e segurança do trabalho no serviço estatutário federal	46
2.5.1 PASS e SIASS: bases institucionais da SST do serviço público federal	49
2.5.2 CGASS e NOSS: diretrizes e instâncias da política de saúde no serviço público federal	54
2.6 Experiências institucionais na aplicação das Normas Regulamentadoras no serviço público federal	56
2.7 PASST/IFC: Diretrizes Institucionais de Saúde e Segurança no Instituto Federal Catarinense	58
3 METODOLOGIA	60
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	65
4.1 Relação entre trabalho, educação e saúde na EPT	65
4.2 Fundamentos históricos e normativos da SST	69
4.3 Regimes jurídicos e conflitos normativos na SST	73

4.4 Instrumentos e políticas de SST no serviço público federal_____	75
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS DOS DADOS E INDICAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL_____	77
_____	77
6 PRODUTO EDUCACIONAL_____	78
6.1 Apresentação_____	78
6.2 Finalidade do e-book da CISSP_____	80
6.3 Justificativa para aplicação na EPT_____	81
6.4 Fundamentação teórica e normativa da proposta da CISSP no IFC_____	82
6.5 Público-alvo e abrangência da proposta_____	82
6.6 Estrutura do e-book e recursos ilustrativos da proposta da CISSP_____	83
6.7 Aplicação do e-book da CISSP no IFC_____	103
7 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)_____	121
APÊNDICE A – LINK PRODUTO EDUCACIONAL_____	134
ANEXO A – POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (PASST/IFC)_____	135
ANEXO B - NORMA OPERACIONAL DE SAÚDE DO SERVIDOR - NOSS_____	143
ANEXO C - FICHA DE VALIDAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICA TECNOLÓGICA	150

1 INTRODUÇÃO

A Saúde e Segurança do Trabalho (SST) constitui um direito social fundamental, previsto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que impõe ao Estado o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988). Esse direito aplica-se a todos os trabalhadores, inclusive aos servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112/1990.

Historicamente, as primeiras leis voltadas à proteção da saúde do trabalhador surgiram a partir da Revolução Industrial, quando as precárias condições de trabalho nas fábricas evidenciaram a necessidade de regulamentação.

No Brasil, esse movimento ocorreu de forma mais tardia, principalmente a partir da década de 1930, quando a industrialização se intensificou (Viana, 2019). Com o avanço desse processo, surgiram marcos legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943; o Decreto-Lei nº 7.036/1944, que instituiu a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); e a Portaria nº 3.214/1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras (NRs), as quais se tornaram referência técnica nacional para a prevenção de riscos no setor privado.

No serviço público federal, entretanto, a regulamentação da SST evoluiu lentamente e sem a consolidação de um corpo normativo detalhado, como ocorreu no regime celetista. O Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/1990) contém algumas disposições relacionadas à saúde e segurança, porém não sistematiza as ações de prevenção. Ao longo dos anos, diante da ausência de diretrizes operacionais específicas, houve aumento dos afastamentos por motivos de saúde, o que levou à criação, em 2006, do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), dedicado para dar maior organização às ações de atenção à saúde (Brasil, 2006).

Em 2009, o SISOSP teve suas diretrizes sucedidas pelo Decreto nº 6.833, que instituiu a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) e criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Nesse mesmo decreto foi constituído o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS), responsável por coordenar a implementação das diretrizes em âmbito nacional. Esses marcos normativos e organizacionais buscaram estruturar a SST no serviço público federal, estabelecendo procedimentos para a gestão da saúde do servidor.

Em 2010, o CGASS aprovou, por meio da Portaria Normativa nº 3/2010, a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), que fixou diretrizes para implementação da PASS. Embora não traga parâmetros técnicos próprios de SST, admite-se a consideração de referenciais externos quando inexistir regulação específica para servidores, hipótese que tem conduzido à utilização das NRs (Brasil, 2010).

No IFC, esse debate foi formalizado em 2019, com a aprovação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASST/IFC), pela Resolução nº 56/2019. O documento foi elaborado em alinhamento com a PASS e a NOSS, trazendo princípios e objetivos voltados à promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Apesar de sua aprovação, permanece a necessidade de verificar em que medida a PASST/IFC dispõe de diretrizes de SST claras e efetivas.

O pesquisador atua como técnico de segurança do trabalho no IFC desde 2017, com experiência prévia em levantamentos ambientais de riscos e elaboração de laudos técnicos, o que motivou o interesse pela análise institucional da SST.

Diante desse cenário, a presente pesquisa busca analisar a formulação e a aplicação da PASST/IFC, conforme as diretrizes da NOSS, a fim de verificar se elas estão claramente estabelecidas e efetivamente praticadas. Nesse contexto, situa-se a questão central desta investigação: A PASST/IFC apresenta normas de SST claramente definidas e efetivamente implementadas na instituição?

A relevância desta temática justifica-se no plano social, pela necessidade de garantir ambientes de ensino e trabalho seguros e saudáveis; no aspecto institucional, pelo fortalecimento da gestão da SST em uma rede federal de ensino que desenvolve atividades práticas; e no campo científico, por oferecer uma análise normativa aplicada à realidade da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Esta pesquisa concentra-se na análise da PASST/IFC, considerando sua relação com a NOSS e a hipótese de aplicação subsidiária das NRs no regime estatutário federal. Embora o objeto principal da pesquisa seja a PASST/IFC, vigente desde 2019 e alinhada às diretrizes nacionais de SST, o estudo também contempla o percurso histórico e normativo anterior, essencial para compreender a evolução da SST no serviço público federal e no contexto da EPT. O recorte empírico está limitado ao IFC, não se propondo a abranger a totalidade das políticas de SST existentes no serviço público federal.

A linha proposta para essa pesquisa é a II - Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional, no Macroprojeto 6 – Organização de espaços pedagógicos da EPT. Esta linha e macroprojeto abrigam projetos que trabalham questões relacionadas à organização e ao planejamento de espaços pedagógicos, formais e não formais, da pesquisa, do ensino, da extensão e da gestão da EPT. Os projetos investigam as relações desses espaços com a EPT e as suas interlocuções com o mundo do trabalho e os movimentos sociais.

Nesse sentido, esta dissertação tem como objetivo geral analisar a PASST/IFC, verificando se suas diretrizes de SST estão claramente definidas e como são operacionalizadas.

Como objetivos específicos, pretende-se:

- a) Analisar os marcos legais que regulamentam a SST no serviço público federal, considerando a possibilidade de aplicação subsidiária das NRs no regime estatutário;
- b) Examinar em que medida a PASST/IFC se fundamenta na NOSS, identificando elementos incorporados e eventuais lacunas em relação às diretrizes nacionais;
- c) Identificar fragilidades e potencialidades na implementação das ações de SST no IFC;
- d) Apresentar uma proposta de Produto Educacional voltada à melhoria da política de SST no IFC.

Para a construção do referencial teórico, realizou-se uma pesquisa documental, centrada na análise de leis, decretos, portarias e resoluções federais e do IFC, além de atos e documentos institucionais diretamente relacionados à SST no serviço público federal e no IFC. Complementarmente, efetuou-se um levantamento bibliográfico de apoio, consultando livros e artigos científicos nas bases SciELO e CAPES Periódicos, bem como em repositórios da Rede Federal. O levantamento foi realizado no período de 2024–2025, com os descritores “saúde e segurança do trabalho”; “política saúde e segurança serviço público”; “NOSS”; “SIASS”; “CISSP”; “Educação Profissional e Tecnológica”; “Normas Regulamentadoras”.

O percurso investigativo está sistematizado nesta dissertação, organizada em sete capítulos, conforme segue:

Capítulo 1: Corresponde à própria introdução deste estudo, na qual se apresenta a contextualização da pesquisa, a delimitação do problema, a justificativa, a pergunta central, os objetivos, o referencial teórico de base e a metodologia adotada, além de uma breve descrição do Produto Educacional desenvolvido.

Capítulo 2: Tem por objetivo apresentar os fundamentos históricos, conceituais e normativos que sustentam a análise desenvolvida nesta pesquisa, estabelecendo o diálogo entre a literatura acadêmica, as legislações vigentes e as políticas institucionais voltadas à SST no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Busca-se, assim, construir uma base teórica capaz de situar o leitor quanto à relação entre trabalho, educação e saúde, evidenciando o papel dessas dimensões na formação profissional e no desenvolvimento social.

A primeira parte aborda a concepção histórica do trabalho como princípio educativo, destacando autores que discutem sua função formativa e a constituição de sujeitos críticos e participativos. Nesse contexto, apresenta-se a trajetória da EPT no Brasil, desde as Escolas de Aprendizizes e Artífices até a criação e expansão do IFC, ressaltando sua contribuição para a interiorização e democratização do ensino público. Em seguida, examina-se a evolução histórica da SST no Brasil e no mundo, destacando marcos internacionais e nacionais que consolidaram esse campo, desde a Antiguidade até a criação das Normas Regulamentadoras (NRs). Também são discutidos os conceitos e a legislação referente a acidentes de trabalho, incluindo especificidades dos regimes celetista e estatutário, bem como a identificação e classificação dos riscos ocupacionais no ambiente educacional.

A análise prossegue com o estudo da CIPA e do regime celetista, detalhando o papel das NRs como principais referências técnicas de SST no país. Em seguida, apresenta-se a estrutura normativa aplicada ao serviço público federal, com destaque para a PASS, o SIASS e a NOSS, incluindo a previsão da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).

Por fim, discute-se a aplicação subsidiária das NRs em instituições públicas federais de ensino, apresentando experiências concretas e suas contribuições para a efetivação de políticas institucionais de SST. Essa revisão permite compreender como o marco teórico-normativo aqui reunido fundamenta a análise crítica da PASST/IFC, tema central desta investigação.

Capítulo 3: Traz o percurso metodológico adotado para a realização da pesquisa, estruturado de forma a responder à questão central do estudo — “A PASST/IFC apresenta normas de SST claramente definidas e efetivamente implementadas na instituição?”. Nesse capítulo, descrevem-se a natureza e a abordagem da investigação, seus objetivos, o delineamento como pesquisa aplicada, exploratória e descritiva, bem como as estratégias utilizadas para coleta e análise dos

dados. Também são detalhadas as etapas da Análise de Conteúdo, segundo Bardin (2016), que conduziram à definição das quatro categorias temáticas centrais que orientaram a organização e a interpretação dos resultados.

Capítulo 4: Apresenta os resultados obtidos e a respectiva discussão, estruturados de acordo com as quatro categorias temáticas definidas na Análise de Conteúdo (Bardin, 2016). Essas categorias — relação entre trabalho, educação e saúde na EPT; fundamentos históricos e normativos da SST; regimes jurídicos e conflitos normativos da SST; e instrumentos e políticas de SST no serviço público federal — permitem uma análise articulada entre os referenciais teóricos, os documentos institucionais e a interpretação crítica dos achados. Ao longo do capítulo, são evidenciados aspectos históricos, legais e operacionais que impactam a efetividade das ações de SST no IFC, bem como o papel das Normas Regulamentadoras (NRs) como referência técnica no contexto estatutário.

Capítulo 5: Traz as considerações finais da análise dos dados, evidenciando avanços institucionais e limitações operacionais na implementação da PASST/IFC, especialmente quanto à ausência de instrumentos normativos detalhados. Com base nessas constatações, são indicados caminhos para o fortalecimento da gestão da SST na instituição, estabelecendo a base para a proposta do Produto Educacional apresentada no capítulo seguinte.

Capítulo 6: Apresenta-se o Produto Educacional resultante desta pesquisa, um e-book interativo voltado à implantação da CISSP no IFC. Inicialmente, são discutidos os conceitos e diretrizes que orientam a elaboração de Produtos Educacionais na modalidade profissional, seguidos da descrição da finalidade, justificativa, bases teóricas e normativas que sustentam a proposta. O capítulo também detalha a estrutura e os recursos ilustrativos do e-book, o público-alvo e a aplicação prática da proposta no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), incluindo os resultados da avaliação realizada com servidores da instituição.

Capítulo 7: Apresenta as conclusões da pesquisa, respondendo à pergunta central do estudo e sintetizando os principais achados. Nesse capítulo, discutem-se as implicações normativas, estruturais e operacionais identificadas, destacando a relevância da proposta de implantação da CISSP no IFC como instrumento de fortalecimento da PASST/IFC. Também são apontadas recomendações para pesquisas futuras e limitações do estudo, reforçando a contribuição prática e teórica dos resultados obtidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse referencial teórico representa a base conceitual que sustenta a compreensão e a interpretação dos temas desenvolvidos nesta pesquisa. Ele reúne contribuições da literatura acadêmica, da legislação e de documentos institucionais, possibilitando que a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), a SST e os marcos legais e institucionais relacionados sejam situados em um panorama coerente e contextualizado. No caso deste estudo, a organização do referencial contempla, de forma articulada, a trajetória histórica e os fundamentos da EPT, com ênfase na atuação do IFC, e o desenvolvimento da SST no Brasil e no mundo. Também aborda a legislação aplicável aos acidentes de trabalho, as especificidades dos regimes jurídico celetista e estatutário federal, e a normatização vigente no serviço público, além de experiências institucionais na aplicação de políticas e normas de SST. Apresenta ainda as diretrizes internas do IFC. Essa construção fornece o suporte necessário para a análise crítica desenvolvida nos capítulos posteriores.

2.1 Educação e trabalho na Educação Profissional e Tecnológica

Para Saviani (2015, p. 286), “sabe-se que a educação é um fenômeno próprio dos seres humanos. Assim sendo, a compreensão da natureza da educação passa pela compreensão da natureza do homem”. Em outras palavras, diferentemente de outros seres vivos que sobrevivem de relações diretas com a natureza, o ser humano necessita modificá-la para garantir sua subsistência. Nesse processo de transformação, realiza atividades que asseguram sua sobrevivência, ou seja, atua por meio do trabalho.

Historicamente, as sociedades organizavam-se de forma comunitária, sem divisão de classes, utilizando os recursos naturais para atender às necessidades básicas. Os conhecimentos eram transmitidos entre gerações, de modo contínuo e integrado à vida cotidiana (Saviani, 2007).

Para Antunes (2009), essa mediação direta com a natureza pode ser compreendida como de primeira ordem, uma vez que o homem, em sociedade, retira da natureza os elementos necessários à sobrevivência, organiza-se coletivamente para realizar tarefas e preserva os recursos dos quais necessita.

Segundo Frigotto (2001, p. 74), “o princípio educativo do trabalho deriva desta

sua especificidade de ser uma atividade necessária desde sempre a todos os seres humanos”. Por ser um ser social, o homem necessita aprender, transmitir e aplicar os saberes que adquire desde a infância — um processo intimamente ligado ao seu desenvolvimento e à construção da vida em sociedade.

A educação contribui para que os indivíduos se tornem sujeitos ativos na construção de sua trajetória, produzindo conhecimento a partir da experiência concreta. Embora não seja um fator exclusivo para transformar as condições sociais, sua importância reside na formação crítica e no fortalecimento da cidadania. Nessa perspectiva, enfatiza-se a constituição de sujeitos conscientes de seus direitos e deveres, aptos a compreender os desafios do cotidiano e atuar de forma reflexiva e transformadora na sociedade (IFC, 2024).

Essa visão está em consonância com a análise de Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005), para quem a educação integral deve assegurar aos sujeitos que vivem do trabalho o direito a uma formação completa, possibilitando-lhes compreender criticamente o mundo em que estão inseridos e atuar de forma ativa como cidadãos dignos e integrados a uma sociedade política. Trata-se de uma proposta que supera a lógica fragmentada e imediatista voltada exclusivamente para as demandas do mercado, orientando-se pelo ideal de uma formação capaz de articular trabalho, ciência e cultura como dimensões indissociáveis do desenvolvimento humano.

A história da EPT no Brasil tem como marco inicial a criação das Escolas de Aprendizes e Artífices, instituídas pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909. Com o aumento populacional nas cidades brasileiras, essas instituições foram criadas para atender aos filhos das camadas populares, oferecendo-lhes uma ocupação e, ao mesmo tempo, afastando-os de situações consideradas de risco social (Brasil, 1909). Observa-se que a proposta seguia uma lógica assistencialista e disciplinadora, direcionada às classes desfavorecidas, como se nota no texto original do decreto:

Que o augmento constante da população das cidades exige que se facilite ás classes proletarias os meios de vencer as difficuldades sempre crescentes da lucta pela existencia; Que para isso se torna necessario, não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensavel preparo technico e intellectual, como fazel-os adquirir habitos de trabalho proficuo, que os afastará da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime; Que é um dos primeiros deveres do Governo da Republica formar cidadãos uteis à Nação. (Sic) (BRASIL, 1909).

Foram criadas dezenove Escolas de Aprendizes e Artífices. O ingresso não exigia escolaridade anterior, sendo voltado a crianças de dez a treze anos (IFC, 2024).

Para Gomes (2017), essas escolas tinham como base o ensino de ofícios, com cursos nas áreas de alfaiataria, carpintaria, marcenaria, sapataria e atividades agrícolas, no período noturno os alunos participavam de aulas de primeiras letras.

Em Santa Catarina, a Escola de Aprendizes Artífices iniciou suas atividades em 1º de setembro de 1910, em Florianópolis. Segundo Almeida (2010, p. 19), a unidade oferecia “um curso primário e um curso de desenho, ministrados paralelamente aos cursos profissionais de tipografia, encadernação e pautação, carpintaria da ribeira, escultura e mecânica (ferraria e serralheria)”.

Já naquele período, a formação técnica exigia que os estudantes aprendessem os ofícios por meio da prática, o que implicava exposição a riscos diversos, conforme o tipo de atividade executada.

Essa estrutura de ensino, voltada à qualificação prática, constituiu o início da EPT no Brasil. Com o tempo, a modalidade passou por transformações significativas em seus objetivos, formas de organização e diretrizes legais. A seguir, apresenta-se o Quadro 1, que destaca marcos temporais importantes no processo de consolidação da EPT na rede federal:

Quadro 1 – Linha do tempo da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil

Ano	Marco Histórico
1909	Escolas de aprendizes e artífices
1942	Criação do Senai
1946	Criação do Senac
1961	1ª Lei de Diretrizes Básicas da Educação
1971	EPT torna-se obrigatória
1982	EPT torna-se facultativa a cada escola
1988	A educação como preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho
1991	Criação do Senar
1996	Preparação do jovem para vida social, política e produtiva
1997	EPT torna-se distinta do Ensino Médio
1999	Expansão dos Cursos Superiores de Tecnologia
2004	EPT integrada ao Ensino Médio Regular

Quadro adaptado pelos autores. Fonte: Observatório Nacional da Educação Profissional e Tecnológica (s.d.).

A evolução da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil é marcada por diferentes contextos históricos e legais, como mostra o Quadro 1. Cada etapa reflete mudanças nas políticas públicas e nas demandas sociais, contribuindo para ampliar o acesso à educação técnica e fortalecer a formação profissional ao longo do tempo. A partir desse panorama, será apresentada a trajetória do IFC, com ênfase em sua contribuição para o fortalecimento da EPT no cenário regional e nacional.

2.1.1 Instituto Federal Catarinense (IFC)

A criação do IFC fez parte do processo de expansão e consolidação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, formalizada pela Lei nº 11.892/2008.

O IFC foi criado pela Lei Federal nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e teve origem na integração das escolas agrotécnicas de Concórdia, Rio do Sul e Sombrio e dos colégios agrícolas de Araquari e Camboriú, que eram vinculados à Universidade Federal de Santa Catarina (IFC, 2024, p.6).

Desde sua fundação, o IFC tem se destacado por responder às demandas sociais e aos arranjos produtivos locais e regionais, oferecendo uma educação voltada ao desenvolvimento sustentável e à transformação da realidade social.

Como instituição de ensino superior, médio e técnico, o IFC é especializado na formação profissional e tecnológica em diversos campos do conhecimento. Sua oferta abrange desde cursos de qualificação até programas de graduação e pós-graduação, reafirmando seu compromisso com a promoção de uma educação pública de qualidade, articulada às necessidades contemporâneas da sociedade (IFC, 2024).

A atuação acadêmica do IFC e dos demais Institutos Federais do Brasil, é orientada pelos artigos 7º e 8º da Lei nº 11.892/2008. Essa legislação estabelece como finalidade principal a promoção do desenvolvimento integral dos estudantes, por meio da oferta de educação profissional e tecnológica em diversos níveis e modalidades. Entre suas atribuições, destacam-se a oferta de cursos técnicos integrados ao ensino médio, programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, a realização de pesquisas aplicadas voltadas para soluções tecnológicas, bem como ações de extensão articuladas com as demandas do mundo do trabalho e da sociedade. Além disso, os Institutos Federais atuam no âmbito da educação superior, ofertando cursos tecnológicos, licenciaturas, bacharelados, especializações e programas de mestrado, com foco na inovação e no desenvolvimento socioeconômico local e regional (Brasil, 2008).

Atualmente o IFC possui 15 campi e a Reitoria, divididos em diversas regiões do estado de Santa Catarina, como podemos ver abaixo na figura 1:

Figura 1 – Mapa territorial de Santa Catarina com indicações dos 15 campus e Reitoria do Instituto Federal Catarinense



Fonte IFC (PDI, 2024 – 2028).

A ampla distribuição geográfica do IFC demonstra seu compromisso com a interiorização do ensino público gratuito, atendendo às especificidades regionais e contribuindo para a redução das desigualdades educacionais no estado.

No IFC, valoriza-se o trabalho como um processo criativo, reflexivo e transformador, promovendo experiências práticas que contribuem para a formação de profissionais éticos, competentes e comprometidos com o desenvolvimento social e econômico do país (IFC, 2024). Integrar o trabalho à ciência, à tecnologia e à cultura é fundamental para orientar o currículo e as práticas educativas, preparando os estudantes para o exercício pleno da cidadania e para a inserção crítica no mundo do trabalho. Essa abordagem pedagógica considera o ser humano em sua integralidade, visando uma formação omnilateral e politécnica (IFC, 2024).

Com base nesse princípio educativo, alunos e servidores do IFC participam de práticas que aproximam o ambiente escolar das realidades e demandas do mundo do trabalho. Essas atividades, desenvolvidas em laboratórios, oficinas ou outros espaços institucionais, são essenciais para a formação dos estudantes e para o desempenho das funções dos profissionais da educação. Nesses ambientes, estudantes e servidores estão sujeitos a diferentes tipos de riscos, que variam conforme o curso, a atividade ou o setor. A adoção de medidas preventivas contribui para tornar esses espaços mais seguros e saudáveis para todos os envolvidos.

Nesse contexto, é importante reconhecer que todos os profissionais que

interagem com os educandos participam do processo formativo, cada qual conforme sua função. Como destaca Pacheco (2011, p. 8), “todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa.” Esse entendimento reforça a responsabilidade coletiva pela promoção de ambientes pedagógicos seguros e saudáveis.

2.2 Breve histórico da saúde e segurança do trabalho no Brasil e no mundo

A SST tem como principal objetivo a prevenção de acidentes e a preservação da vida e da saúde dos trabalhadores. Trata-se de uma área que busca identificar os fatores de risco nos ambientes laborais e implementar medidas que assegurem condições adequadas ao exercício profissional. Para compreender a consolidação da SST como campo técnico e científico, é essencial recuperar registros históricos que remontam à Antiguidade e percorrem diferentes contextos, contemplando tanto experiências internacionais quanto os marcos normativos e institucionais construídos no Brasil.

A seguir, no quadro 2 apresenta-se uma síntese cronológica com acontecimentos e contribuições que influenciaram o desenvolvimento da SST ao longo da história, em escala global e nacional.

Quadro 2 – Contribuições históricas para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Período/Data	Autor/Evento	Contribuição à SST	Fonte
Século IV a.C.	Aristóteles	Observou doenças em trabalhadores de minas e propôs medidas preventivas.	Mulatinho (2001)
Século IV a.C.	Platão	Mencionou distúrbios no sistema esquelético associados a atividades laborais.	Mulatinho (2001)
460–370 a.C.	Hipócrates	Relacionou doenças profissionais ao trabalho em minas de estanho.	Mulatinho (2001)
129–201	Galeno	Descreveu intoxicação por chumbo (saturnismo).	Mulatinho (2001)

77–79 d.C.	Plínio, o Velho	Apontou riscos do mercúrio, chumbo e poeiras; relatou o uso de máscaras como proteção respiratória.	Mulatinho (2001)
980 - 1037	Avicena	Associou o saturnismo a cólicas em trabalhadores que usavam tintas com chumbo.	Mulatinho (2001)
1524	Ulrich Ellembog	Editou uma série de publicações nas quais preconizava medidas de Higiene de Trabalho	Mulatinho (2001)
1556	Georgius Agricola	Descreveu doenças e acidentes na mineração; sugeriu ventilação como prevenção.	Santos (2022)
1567	Paracelso	Relatou doenças de mineiros e recomendou máscaras; considerado pai da Toxicologia.	Santos (2022)
1601	Lei dos Pobres (Inglaterra)	Regulação urbana após incêndio de Londres; buscou prevenir novos desastres.	Mulatinho (2001)
1700	Bernardino Ramazzini	Publicou <i>As Doenças dos Trabalhadores</i> ; precursor da medicina do trabalho.	Ramazzini (2016)
1802	Health and Moral Act (Inglaterra)	Limitou a jornada de trabalho dos menores de idade, proíbe trabalho noturno e exigiu higiene nas fábricas.	Santos (2012)
1878	Leis das Fábricas (Inglaterra)	Expansão da legislação para outros setores industriais.	Camisassa (2021)
Final do século XVIII	Revolução Industrial	Aumento da mecanização e intensificação de doenças ocupacionais em fábricas.	Oliveira (2004)
1919	Decreto nº 3.724 (Brasil)	Primeira lei brasileira sobre acidentes de trabalho	Santos (2012) Brasil (1919)

1919	Fundação da OIT	Criação de normas internacionais sobre SST.	Camisassa (2021), Silva (2016)
1930	Industrialização brasileira	SST ganha relevância com transformação econômica	Viana (2019)
1939	Decreto-Lei nº 1.237	Criação da Justiça do Trabalho no Brasil.	Brasil (1939)
1943	Decreto-Lei nº 5.452 – CLT	Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil	Brasil (1943)
1944	Decreto-Lei nº 7.036	Marco precursor da CIPA: estabeleceu comissões internas em empresas com mais de 100 empregados para prevenção de acidentes e promoção da segurança	Brasil (1944)
1977	Lei nº 6.514	Base legal para as Normas Regulamentadoras (NRs).	Brasil (1977)
1978	Portaria nº 3.214	Criação das 28 primeiras NRs, incluindo a NR-5 (CIPA)	Brasil (1978)
2023	Decreto nº 11.496	Formaliza a CTPP e sua atuação consultiva em SST.	Brasil (2023)

Quadro Elaborado pelos autores. Fonte: Mulatinho (2001), Santos (2012; 2022), Camisassa (2021), Oliveira (2004), Ramazzini (2016), Silva (2016), Viana (2019), e em legislações do Brasil (1919, 1939, 1943, 1944, 1977, 1978, 2023).

A linha do tempo apresentada evidencia que, embora existam registros desde a Antiguidade sobre os efeitos do trabalho na saúde humana, foi com a Revolução Industrial que se consolidaram as bases para o surgimento da SST como campo normativo e institucionalizado. O processo de mecanização, que substituiu gradualmente o trabalho artesanal e reduziu a autonomia dos trabalhadores sobre o processo produtivo, intensificou a exploração da força de trabalho sem leis ou garantias, especialmente de mulheres e crianças. Nessas condições, eram comuns jornadas exaustivas, ambientes insalubres, máquinas sem dispositivos de segurança e ausência de equipamentos de proteção, fatores que agravavam significativamente

os riscos ocupacionais. A soma dessas condições precárias levou ao aumento de acidentes e doenças, impulsionando a organização de trabalhadores e desencadeando pressões sociais por melhores condições nos ambientes fabris. Esse período histórico representa, portanto, um divisor de águas, tanto na compreensão das doenças e acidentes de trabalho quanto na criação das primeiras legislações protetivas voltadas à classe trabalhadora.

No Brasil, a história da SST acompanhou o movimento internacional de criação de normas, mas com características próprias do contexto nacional. As primeiras leis voltadas à prevenção de acidentes e doenças do trabalho apareceram no início do século XX, influenciadas tanto pelo processo de industrialização brasileiro quanto pelas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil faz parte desde 1919 (Camisassa, 2021). O avanço da indústria, especialmente a partir dos anos 1930, e a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no período do Estado Novo foram decisivos para a instituição de mecanismos legais e políticas públicas de proteção ao trabalhador (Viana, 2019). A partir desse momento, a SST ganhou maior espaço na legislação e nas políticas do país, especialmente com a CLT, a criação da CIPA e, mais tarde, das NRs, que serão abordadas posteriormente.

2.3 Acidentes do trabalho

Os acidentes de trabalho têm consequências que extrapolam o ambiente laboral, alcançando também as famílias e a sociedade. Além das perdas para a organização, essas ocorrências podem provocar sofrimento humano, instabilidade financeira e impactos sociais de longo prazo para os trabalhadores e seus familiares. Esse conjunto de efeitos reforça a necessidade de políticas de prevenção eficazes, capazes de reduzir os riscos e proteger a integridade física e o bem-estar dos trabalhadores.

Embora os acidentes de trabalho remontem à antiguidade, foi a partir da Revolução Industrial que se tornaram objeto sistemático de estudo e de preocupação pública. Esse período consolidou uma abordagem organizada de compreensão e prevenção dos riscos laborais, dado que a expansão fabril intensificou a exposição a condições insalubres e perigosas. Assim, a literatura especializada em SST reconhece a Revolução Industrial como ponto de inflexão histórico, responsável por

mudanças significativas nas condições de trabalho e na percepção social dos riscos ocupacionais (Camisassa, 2021).

Os detentores dos meios de produção instalaram fábricas em locais inadequados, com máquinas desprovidas de proteções e jornadas extensas, inclusive com trabalho infantil. Nesse contexto, multiplicaram-se os acidentes de trabalho. Instalações com pouca ou nenhuma ventilação expunham os trabalhadores a agentes nocivos e a doenças respiratórias, classificadas como relacionadas ao trabalho (Silva, 2016). Para compreender esse quadro — e as práticas modernas de prevenção — é fundamental distinguir “perigo” de “risco”. Segundo Uliana (2020, p. 38) “risco é a possibilidade de ocorrência de um evento, ao passo que perigo é a condição presente no ambiente com potencial de causar danos”.

A NR-1 atualiza esses conceitos ao definir “risco ocupacional” como a “combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde” (BRASIL, 2024). A mesma norma define “perigo” como a “fonte com potencial de causar lesões ou agravos à saúde, isoladamente ou em combinação com outros elementos”. Em síntese, o risco refere-se à probabilidade e severidade do dano, enquanto o perigo é a condição que o possibilita.

A NR-9 dispõe sobre a avaliação e o controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos nos locais de trabalho, considerando natureza, intensidade/concentração e tempo de exposição (BRASIL, 2021). Na terminologia atual, a ênfase recai nas “exposições a agentes”; o antigo enquadramento como “riscos ambientais” estava associado ao PPRA (revogado), sendo a gestão integrada dos riscos tratada pelo PGR da NR-1.

Os riscos de acidentes correspondem a situações ou condições com potencial de causar lesões, danos à saúde ou morte, abarcando, entre outros, máquinas e equipamentos, espaços confinados, eletricidade, quedas de altura, produtos inflamáveis/combustíveis e incêndios — temas distribuídos em NRs específicas (por exemplo, NR-10, NR-12, NR-20, NR-23, NR-33 e NR-35), instituídas pela Portaria nº 3.214/1978.

O risco ergonômico é tratado na NR-17, que estabelece diretrizes para adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando conforto, segurança e desempenho, com orientações para organização do trabalho, mobiliário e equipamentos, levantamento e transporte de cargas, teleatendimento, entre outros (BRASIL, 2022).

Entretanto, a gestão da SST não se limita à adoção de medidas preventivas. Mesmo com ações eficazes de prevenção, acidentes e doenças ocupacionais ainda podem ocorrer, exigindo que a legislação preveja mecanismos de reparação, responsabilização e assistência. É nesse contexto que se insere a normatização específica sobre acidentes de trabalho, cuja evolução histórica demonstra o esforço em ampliar a proteção aos trabalhadores e servidores, tanto no regime celetista quanto no estatutário.

2.3.1 Legislação acidentes do trabalho CLT

A Lei nº 3.724, de 1919, foi a primeira norma brasileira sobre acidentes de trabalho, instituindo compensação financeira sem prever medidas preventivas. Como observa Santos (2012), o modelo adotado baseava-se exclusivamente na gravidade da lesão sofrida, sem ações voltadas à redução dos riscos no ambiente laboral. Antes dessa lei, os trabalhadores não recebiam qualquer forma de compensação (BRASIL, 1919).

Com a evolução das políticas públicas de proteção ao trabalhador, a legislação trabalhista aplicável aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT (legislação celetista) passou a reconhecer de forma mais ampla os agravos à saúde relacionados ao trabalho. A Lei nº 8.213/1991 constitui um marco na consolidação dos direitos de SST no regime celetista, ao estabelecer parâmetros claros para a caracterização do acidente de trabalho e ampliar a cobertura legal (BRASIL, 1991).

O artigo 19 define o acidente típico como aquele ocorrido “pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico [...], provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 1991). A definição enfatiza o nexo direto entre o evento danoso e a execução da atividade profissional.

A Lei também reconhece o trabalhador rural em regime de economia familiar como segurado especial, contemplando pequenos produtores, extrativistas e pescadores artesanais (BRASIL, 1991). Tal previsão amplia a proteção social, considerando diferentes formas de organização do trabalho no país.

O artigo 20 amplia o conceito de acidente ao incluir as doenças ocupacionais, divididas entre doenças profissionais (ligadas diretamente à atividade desempenhada) e doenças do trabalho (decorrentes das condições específicas em que a atividade é realizada). De acordo com a redação legal:

Consideram-se acidente 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 a determinada atividade [...]; II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente [...] (BRASIL, 1991, art. 20).

Essa ampliação representa o reconhecimento, no âmbito legal, de que os riscos decorrentes de exposições ocupacionais, inclusive aqueles com efeitos cumulativos e prolongados, também podem configurar acidente de trabalho. Isso inclui situações em que os danos se manifestam apenas após um período de exposição, como ocorre na manipulação de agentes químicos, na exposição contínua a ruídos intensos, contato prolongado com poeiras minerais, entre outros agentes.

Além disso, o artigo 21 estabelece hipóteses legais em que situações atípicas são equiparadas ao acidente de trabalho, definindo um conjunto mais abrangente de ocorrências contempladas pela legislação. Entre elas estão, agressões de terceiros no ambiente laboral, desastres naturais, contaminação acidental, acidentes ocorridos durante viagens a serviço e no percurso entre a residência e o local de trabalho. O texto legal dispõe, por exemplo:

Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: [...] IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (Brasil, 1991, art. 21, inciso IV, alínea d).

Também é considerado como tempo de trabalho considerados para acidente de trabalho segundo o §1º do artigo 21:

Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho (Brasil, 1991, §1º do art. 21).

Dessa forma, consolida-se uma abordagem mais ampla de proteção ao trabalhador e de responsabilização do empregador ao longo de toda a relação de emprego. Com esse conjunto normativo, a Lei nº 8.213/1991 estabelece um sistema de proteção previdenciária ao trabalhador regido pela CLT, assegurando amparo não apenas nos acidentes típicos, mas também nas doenças ocupacionais e nas hipóteses equiparadas previstas nos arts. 19 a 21 (BRASIL, 1991).

Assim, no regime celetista, consolidou-se um arcabouço abrangente de direitos e mecanismos voltados aos acidentes e às doenças ocupacionais. Já no caso dos servidores públicos federais, regidos pela Lei nº 8.112/1990, o tratamento jurídico difere, com instrumentos e procedimentos próprios, que serão apresentados a seguir.

2.3.2 Legislação sobre acidente do trabalho no serviço estatutário federal

No regime jurídico dos servidores públicos civis da União, regido pela Lei nº 8.112/1990, a abordagem legal dos acidentes de trabalho assume contornos próprios, distintos da legislação trabalhista da iniciativa privada. O tema é tratado nos artigos 212 e 213 da referida lei, que definem o acidente em serviço como “o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido” (Brasil, 1990). Essa definição abrange não apenas ocorrências diretamente ligadas à execução de tarefas, mas também danos decorrentes de situações indiretas, ampliando o reconhecimento institucional dos efeitos do trabalho na saúde do servidor.

O parágrafo único do art. 212 estabelece hipóteses específicas de equiparação ao acidente em serviço, incluindo “I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo; II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa” (Brasil, 1990). Essa ampliação do conceito normativo indica o esforço de responsabilização do Estado por eventos que, embora externos à atividade laboral direta, integram a rotina funcional do servidor.

Já o artigo 213 reforça o compromisso com o cuidado assistencial ao prever que “o servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos” (Brasil, 1990). Na prática, esse dispositivo assegura ao servidor o direito de receber atendimento na rede privada quando não houver oferta adequada na rede pública, cabendo ao Estado o custeio.

A Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, aprofundou a definição de acidente em serviço. De acordo com o art. 4º da referida portaria:

acidente em serviço é o evento súbito, indesejado ou inesperado em relação ao momento da ocorrência, do qual possa resultar ou não, dano físico ou psíquico ao servidor, relacionado, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo e ou função exercida, podendo causar, ainda, danos materiais e econômicos à organização (Brasil, 2010, art. 4º).

A norma também reconhece como acidente em serviço situações como “danos decorrentes de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício de suas atribuições, o acidente no percurso da residência para o trabalho e vice-versa, e as doenças relacionadas ao trabalho” (Brasil, 2010). Em termos práticos, esses eventos recebem o mesmo tratamento jurídico dado a qualquer outro acidente em serviço, assegurando acesso aos procedimentos e direitos previstos na legislação. O dispositivo integra um conjunto de normas que buscam organizar de forma sistemática as ações de atenção à saúde do servidor no âmbito federal e inclui os casos de adoecimento relacionado ao trabalho, garantindo-lhes a mesma cobertura e proteção legal. Além disso, a redação do art. 4º considera os eventuais danos materiais e econômicos decorrentes, tanto para o servidor quanto para a instituição, o que reforça a necessidade de medidas preventivas (Brasil, 2010).

2.3.3 Riscos ocupacionais e adoecimento no contexto educacional

Falar de SST no contexto educacional é reconhecer que as instituições de ensino também podem conviver com situações de adoecimento, sofrimento psíquico e acidentes ocupacionais. Apesar de o ambiente escolar ser muitas vezes idealizado como um espaço seguro e voltado ao saber, a experiência cotidiana de professores, técnicos e estudantes pode revelar, em determinadas condições, outra face, que pode incluir sobrecarga, instabilidade funcional, falta de apoio institucional e exposição a diferentes riscos. Tais fatores podem comprometer as atividades pedagógicas e *afetar* diretamente a saúde física e mental dos sujeitos do processo educativo.

No cenário brasileiro, pesquisas indicam que tais agravos podem ser recorrentes entre trabalhadores da educação. Um estudo conduzido por Tsuboi e Rosim (2022), por exemplo, identificou que 23,6% dos afastamentos de professores de uma universidade federal estavam relacionados a fatores ocupacionais. Além

disso, os docentes relataram insatisfação com a qualidade de vida no trabalho. Os autores apontam que medidas voltadas à melhoria das condições laborais tendem a reduzir o adoecimento e mitigar seus impactos.

Entre as dimensões mais afetadas, a saúde mental pode ganhar destaque no debate sobre SST. Estresse, ansiedade, depressão e esgotamento podem comprometer a capacidade de concentração e o desempenho das atividades laborais. Pesquisa realizada na Universidade Federal do Tocantins (UFT) indicou que 22% dos docentes estavam em risco ou apresentavam tendência ao adoecimento psíquico (Pizzio e Klein, 2015).

Em São Paulo, o quadro pode ser igualmente preocupante: em 2015, mais de 136 mil afastamentos de professores da rede estadual foram registrados, sendo 37.833 por transtornos mentais e comportamentais (Silva; Fischer, 2023). No ano seguinte, esse número quase dobrou, chegando a 50.046 afastamentos, motivados por causas como estresse, depressão, alergias, insônia e hipertensão arterial (Fundacentro, 2023). A depressão, em especial, figura entre os diagnósticos mais frequentes. De acordo com a Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde, episódios depressivos integram a lista de distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho e, quando comprovada a relação com as condições laborais, podem ser considerados *acidentes de trabalho* (Ministério da Saúde, 2001).

Além dos agravos físicos e mentais, a violência no ambiente escolar pode atuar como fator adicional de adoecimento. Reportagem publicada pela Folha de S.Paulo, em setembro de 2017, apontou que, no primeiro semestre daquele ano, quase dois professores foram agredidos por dia em São Paulo. Foram relatados ataques físicos de diferentes naturezas. Em Santa Catarina, conforme notícia do Diário Catarinense, de agosto de 2017, uma professora teria sofrido agressões de um estudante. Outro caso, divulgado pela imprensa em setembro de 2018, descreveu o afastamento de um docente no Rio de Janeiro após episódio de violência (Silva; Fischer, 2023).

Diante desse cenário, sugere-se que os riscos ocupacionais enfrentados por profissionais da educação podem extrapolar as condições físicas de trabalho, estendendo-se ao adoecimento psíquico e à violência institucional. Esses elementos reforçam a importância de políticas efetivas de SST no ambiente escolar, capazes de promover não apenas a prevenção de acidentes, mas também a valorização e o cuidado integral dos sujeitos que constroem cotidianamente o processo educativo.

2.3.4 Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)

Entre as iniciativas voltadas à estruturação de políticas de SST no Brasil, destaca-se a criação da CIPA, concebida como instrumento coletivo para a prevenção de acidentes nos ambientes de trabalho. Sua trajetória normativa evidencia a formalização de práticas educativas, consultivas e protetivas, destinadas à redução de riscos e à ampliação da participação dos trabalhadores nas ações de segurança.

A CIPA foi mencionada pela primeira vez no art. 82 do Decreto-Lei nº 7.036/1944, considerado sua “certidão de nascimento”, com o objetivo de promover o interesse dos trabalhadores pela prevenção de acidentes, sugerir medidas de proteção e realizar ações educativas (Brasil, 1944). Em 1978, com a criação das Normas Regulamentadoras, foi publicada a NR-5, que passou a regulamentar a comissão e a estabelecer suas diretrizes específicas (Brasil, 1978).

Posteriormente, a Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983, revisou integralmente o conteúdo da NR-5 e introduziu novos requisitos, como modelos de certificados de treinamento e a obrigatoriedade de registros formais (atas de eleição, posse e reuniões), organizando o funcionamento da comissão (Brasil, 1983).

Em 1994, a Portaria SSST nº 25 acrescentou entre as atribuições da CIPA a elaboração do Mapa de Riscos, com participação de trabalhadores de todos os setores e com o apoio do SESMT (Brasil, 1994). Esse instrumento passou a identificar e mapear agentes de risco, considerando não apenas os processos produtivos e as condições do local, mas também características dos trabalhadores, como idade, experiência e condições de saúde.

A portaria também determinou que o Mapa de Riscos fosse detalhado, descrevendo agentes de exposição, causas e medidas preventivas, com base em informações do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), previsto na NR-9. Com as alterações recentes na legislação, o PPRA foi substituído pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), regulamentado pela NR-1, que atualmente embasa a elaboração do mapa.

Para ilustrar a categorização visual dos riscos, apresenta-se o Quadro 3, com a padronização tradicional de cores e grupos:

Quadro 3 – Mapa de Riscos

GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARROM	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL
Riscos Físicos	Riscos químicos	Riscos biológicos	Riscos ergonômicos	Riscos de acidentes
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção
Radiações ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações não ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalho em turno e noturno	Probabilidade de incêndio ou explosão
Pressões Anormais	Substâncias, compostas ou produtos químicos em geral		Jornadas de trabalho prolongadas	Armazenamento inadequado
Umidade			Monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos
			Outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes

Fonte: adaptada pelo autor, PORTARIA N.º 25, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1994 (Revogado).

O quadro acima apresenta a padronização dos grupos de risco e suas respectivas cores, estabelecida pela Portaria SSST nº 25/1994 (Brasil, 1994). Embora revogada, essa convenção cromática do Mapa de Riscos continua amplamente utilizada, por facilitar a visualização dos perigos no ambiente de trabalho e tornar as informações mais compreensíveis. Tal instrumento reforça o papel da CIPA na prevenção e no acompanhamento de acidentes de trabalho, temática que se articula com a regulamentação do regime celetista, apresentada a seguir.

2.4 Regime celetista e a saúde e segurança do trabalho

A ampliação dos direitos trabalhistas no Brasil ganhou força a partir do início do governo de Getúlio Vargas, em 1930. Segundo Almeida e Lima (2018), esse período foi marcado por maior intervenção estatal nas relações de trabalho, com o Estado assumindo papel central na regulação e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Entre as principais medidas implementadas, destaca-se a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos primeiros meses do mandato, por meio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930 (Brasil, 1930).

Esse processo de expansão e consolidação dos direitos trabalhistas resultou na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Brasil, 1943). Conforme destacam Almeida e Lima (2018, p. 11), “essa consolidação foi importante, pois antes dela, por muitos anos as leis trabalhistas cresceram de forma bastante desordenada”. Com a criação da CLT, as normas trabalhistas passaram a ser organizadas, o que facilitou sua compreensão e aplicação nas relações de trabalho.

A CLT estabelece as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. O art. 2º define como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador, para efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados (Brasil, 1943).

Quanto ao empregado, o art. 3º considera empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante o recebimento de salário. O parágrafo único reforça que não deve haver distinção quanto à espécie de emprego, à condição do trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico ou manual (Brasil, 1943). Essa disposição legal é central para o direito do trabalho brasileiro, pois garante proteção a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de atividade exercida, assegurando direitos básicos e uniformes, além de ampliar o alcance das garantias previstas na CLT.

Com o avanço da industrialização no Brasil, cresceu gradualmente a preocupação com a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Ao longo dos anos, as disposições da CLT voltadas à saúde e segurança do trabalhador ganharam maior relevância, o que motivou a elaboração de normas mais técnicas e atualizadas. Esse processo levou à promulgação da Lei nº 6.514/1977, que alterou o capítulo V da CLT, e, posteriormente, à publicação, pela Portaria MTb nº 3.214/1978, das primeiras Normas Regulamentadoras (NRs) (Brasil, 1977; Brasil, 1978). Esses dispositivos estabeleceram diretrizes específicas para a prevenção de riscos e a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, consolidando um novo padrão de proteção aos

trabalhadores brasileiros. Nesse contexto, as NRs passaram a representar o principal instrumento técnico de regulamentação da SST.

2.4.1 Normas Regulamentadoras

A partir da publicação das primeiras NRs, em 1978, o Brasil passou a dispor de um conjunto detalhado de normas técnicas obrigatórias voltadas à prevenção de riscos e à promoção da saúde no trabalho. Essas normas complementam a CLT ao estabelecer procedimentos, critérios e parâmetros específicos para diferentes setores da economia e, conforme necessário, são revisadas e atualizadas. A NR-1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais — estabelece que a observância das Normas Regulamentadoras é obrigatória para todas as organizações que possuam empregados regidos pela CLT, abrangendo tanto o setor privado quanto órgãos e entidades da administração pública direta e indireta que admitam trabalhadores sob esse regime (Brasil, 2024).

1.2 Campo de aplicação 1.2.1 As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados urbanos e rurais. 1.2.1.1 As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e 1 Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 2024).

Dessa forma, as NRs, elaboradas originalmente para atender aos trabalhadores regidos pela CLT, são de observância obrigatória tanto no setor privado quanto para servidores públicos contratados sob esse regime. Não se aplicam, em sua origem, aos servidores estatutários, regidos por legislações específicas, como a Lei nº 8.112/1990. Contudo, por se consolidarem como uma das principais referências técnicas em prevenção e proteção no país, passaram a ser adotadas, de forma adaptada, em diferentes contextos institucionais — aspecto que será aprofundado posteriormente.

Atualmente, o Brasil possui 38 Normas Regulamentadoras (NRs) em vigor, sendo que as NR-2 e NR-27 foram revogadas no decorrer do processo de revisão normativa. O Quadro 4, a seguir, apresenta todas as NRs, incluindo as vigentes e as já revogadas, proporcionando uma visão abrangente do panorama normativo de SST no país.

Quadro 4- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

NR-1	Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
NR-2	Inspeção Prévia (Revogada)
NR-3	Embargo e Interdição
NR-4	Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho
NR-5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR-6	Equipamento de Proteção Individual - EPI
NR-7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
NR-8	Edificações
NR-9	Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos
NR-10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
NR-11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR-12	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
NR-13	Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento
NR-14	Fornos
NR-15	Atividades e Operações Insalubres
NR-16	Atividades e Operações Perigosas
NR-17	Ergonomia
NR-18	Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção
NR-19	Explosivos
NR-20	Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
NR-21	Trabalhos a Céu Aberto
NR-22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR-23	Proteção Contra Incêndios
NR-24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR-25	Resíduos Industriais
NR-26	Sinalização de Segurança
NR-27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho (revogada)
NR-28	Fiscalização e Penalidades
NR-29	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR-30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR-31	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
NR-32	Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde
NR-33	Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados
NR-34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval
NR-35	Trabalho em Altura
NR-36	Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados
NR-37	Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo
NR-38	Segurança e Saúde no Trabalho nas Atividades de Limpeza Urbana e Manejo de Resíduos Sólidos

Fonte: Adaptado pelo autor com base nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), (Brasil, 1978).

O quadro apresentado evidencia a amplitude e a especificidade das NRs no contexto brasileiro. Cada norma aborda um aspecto particular da SST, contemplando desde regras gerais até orientações detalhadas para atividades e setores de maior risco. Considerando essa diversidade temática, tornou-se necessário organizar as NRs em categorias para facilitar sua aplicação e interpretação nos diferentes setores econômicos. Com esse objetivo, as NRs foram classificadas em três grandes grupos,

conforme a Portaria MTP nº 672/2021, o que permite uma abordagem mais adequada às diferentes realidades do trabalho no Brasil.

2.4.2 Classificação das NRs

As NRs são classificadas em três categorias, gerais, especiais e setoriais, conforme estabelecido pela Portaria MTP nº 672/2021 (Brasil, 2021).

As normas gerais regulamentam aspectos amplos da relação de trabalho, independentemente do setor econômico, sendo obrigatórias para todas as empresas. Entretanto, nos casos de sobreposição — quando uma norma setorial ou especial já contempla de forma específica o mesmo requisito — prevalece a norma setorial ou especial *no ponto conflituoso*, dispensando a aplicação da norma geral para aquele requisito. Por exemplo, a NR-1 (Disposições Gerais) e a NR-5 (CIPA) são, em regra, aplicáveis a todas as empresas; contudo, no meio rural, a NR-31 traz a comissão interna própria (CIPATR) e o PGR previsto para a atividade rural, de modo que tais exigências já se encontram disciplinadas na própria NR-31, sem necessidade de repetir as disposições equivalentes da NR-1 e da NR-5 (Brasil, 2021).

As normas especiais focam riscos relacionados a atividades, máquinas ou equipamentos específicos, sendo aplicáveis a qualquer setor econômico. A NR-6, por exemplo, determina o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) sempre que houver riscos não neutralizados, enquanto a NR-10 estabelece regras para trabalhos com eletricidade. Normas como a NR-15 e a NR-16 também se enquadram nessa categoria, ao definirem parâmetros para atividades insalubres e perigosas, respectivamente, independentemente do segmento econômico (Brasil, 2021).

As normas setoriais atendem a setores ou atividades econômicas específicas, com regras adaptadas aos riscos característicos de cada atividade. A NR-18, voltada à construção civil, abrange desde a montagem de andaimes até a prevenção de quedas, enquanto a NR-32 estabelece diretrizes para serviços de saúde, como a manipulação de agentes biológicos. Setores como frigoríficos (NR-36) e plataformas de petróleo (NR-37) também possuem normas dedicadas. Quando a norma setorial não contempla integralmente determinados requisitos previstos nas normas gerais ou especiais, estas se aplicam de forma complementar, garantindo a cobertura de todas as situações do contexto laboral (Brasil, 2021).

2.5 Normatização de saúde e segurança do trabalho no serviço estatutário federal

A partir dessa compreensão sobre a organização das NRs no regime celetista, é possível avançar para a análise da estrutura normativa de SST no setor público federal, especificamente para servidores estatutários. Essa abordagem se justifica pelo perfil predominante desses profissionais nas instituições públicas de ensino, em especial na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), onde professores, diretores, técnicos administrativos e de laboratórios são majoritariamente vinculados a esse regime jurídico.

A Constituição Federal, em seu art. 39, estabelece que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem instituir um Regime Jurídico Único (RJU) e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, autarquias e fundações públicas (Brasil, 1988).

Conforme essa diretriz constitucional, foi promulgada a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece o RJU para os servidores públicos federais estatutários. Essa legislação define direitos e deveres, regras para ingresso, progressão na carreira, licenças e aposentadorias. Os servidores regidos por esse regime são denominados estatutários (Brasil, 1990).

Além disso, a Constituição Federal estende aos servidores estatutários algumas garantias previstas aos trabalhadores em geral:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (Brasil, 1988).

Silva (2019) destaca que tanto trabalhadores celetistas quanto estatutários executam atividades para atender às demandas das instituições, ficando expostos a riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Para os trabalhadores celetistas, as regulamentações de SST são definidas pelas NRs, complementares à CLT (Wilson, 2015). Já para os estatutários, a Lei nº 8.112/1990 aborda parcialmente aspectos relacionados à SST, especialmente quanto aos adicionais ocupacionais, conforme a Seção II:

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo. § 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade

deverá optar por um deles. § 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão. Art. 69. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos. Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso. Art. 70. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica. Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento. Art. 72. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria. Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses (Brasil, 1990).

A Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, detalha esses adicionais ocupacionais para servidores estatutários:

Art. 12. Os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral e calculados com base nos seguintes percentuais: I - cinco, dez e vinte por cento, no caso de insalubridade nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente; II - dez por cento, no de periculosidade (BRASIL, 1991).

Em contrapartida, o Decreto-lei nº 5.452 (CLT), aplicável aos trabalhadores celetistas, determina percentuais diferentes dos estabelecidos para os servidores estatutários:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. [...] Art. 193 - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (BRASIL, 1943).

Com base nessas legislações, observam-se diferenças significativas nos percentuais de adicionais recebidos por servidores públicos estatutários e trabalhadores celetistas. O Quadro 5, a seguir, sintetiza os valores previstos para o adicional de periculosidade em ambos os regimes:

Quadro 5 - Percentuais recebidos por adicional de Periculosidade nos regimes celetista e estatutário

Regime celetista – sobre salário Base		Regime Estatutário - sobre salário base	
Periculosidade	30%	Periculosidade	10%

Fonte adaptada pelo autor (Artigo 12 da Lei nº 8.270/91; Artigo 192 Decreto-Lei 5.452/43 Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

O Quadro 5 evidencia a diferença de critérios adotados, revelando a ausência de uniformidade normativa entre celetistas e estatutários diante de condições de risco semelhantes.

Além da periculosidade, a legislação também estabelece percentuais distintos para o adicional de insalubridade, de acordo com o grau de exposição ao risco. O Quadro 6 apresenta esses valores: no regime celetista, os percentuais são de 10%, 20% e 40%, calculados sobre o salário mínimo regional; já no regime estatutário, os percentuais são de 5%, 10% e 20%, calculados sobre o vencimento do cargo efetivo.

Quadro 6 - Percentuais recebidos por grau de insalubridade nos regimes celetistas e estatutário

Regime celetista – Sobre salário mínimo regional		Regime Estatutário -sobre salário base	
Grau mínimo	10%	Grau mínimo	5%
Grau médio	20%	Grau médio	10%
Grau máximo	40%	Grau máximo	20%

Fonte adaptada pelo autor (Artigo 12 da Lei nº 8.270/91; Artigo 193 Decreto-Lei 5.452/43 Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Apesar de ambos os regimes reconhecerem o direito ao adicional de insalubridade para trabalhadores expostos a condições semelhantes de risco, a legislação adota critérios distintos quanto à forma de cálculo e aos percentuais. Enquanto no regime celetista a base é o salário mínimo regional, no regime estatutário utiliza-se o vencimento do cargo efetivo.

Essa diferenciação, porém, não encontra respaldo em critérios técnicos de exposição ou gravidade do risco, mas decorre de escolhas legislativas e de arranjos institucionais próprios de cada regime. O resultado é que trabalhadores submetidos às mesmas condições insalubres acabam recebendo adicionais distintos.

Essa disparidade nos adicionais evidencia não apenas diferenças salariais, mas também revela as dificuldades históricas para consolidar uma política nacional de SST no setor público federal.

Diante da ausência de normatização técnica específica para esses servidores,

foi criado, em 2006, o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), com o objetivo de organizar e uniformizar os procedimentos relacionados à saúde ocupacional no serviço público federal. O decreto de criação do SISOSP atribuiu responsabilidades como a realização de exames médico-periciais, o controle de riscos nos ambientes de trabalho, a emissão de laudos e a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), ambos previstos, respectivamente, nas NRs 9 e 7 do regime celetista (BRASIL, 2006). Posteriormente, esse decreto foi revogado pelo Decreto nº 6.833/2009, que estabeleceu um novo marco normativo para a gestão da saúde ocupacional no âmbito federal, iniciando uma fase de estruturas institucionais mais integradas e políticas mais abrangentes.

2.5.1 PASS e SIASS: bases institucionais da SST do serviço público federal

Com o objetivo de superar limitações referentes à SST no serviço público federal, foi promulgado em 2009 o Decreto nº 6.833 (Brasil, 2009). No artigo 1º do decreto, que institui o SIASS, consta que este integra o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC:

Fica instituído, no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, criado pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970 (Brasil, 2009).

Todas as unidades organizacionais responsáveis pelas atividades de administração de pessoal são parte do SIPEC, devendo observar as regulamentações estabelecidas, conforme previsto: "I - classificação e redistribuição de cargos e empregos; II - recrutamento e seleção; III - cadastro e lotação; IV - aperfeiçoamento; V - legislação de pessoal; VI - atenção à saúde e à segurança do trabalho" (Brasil, 1970).

Conforme descrito, o SIASS integra a área de gestão de pessoas do SIPEC e tem por objetivo coordenar e integrar ações nas áreas de SST, de acordo com a política estabelecida pelo Governo Federal:

Art. 2º O SIASS tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional (Brasil, 2009).

Para Batista (2016), o artigo 2º evidencia que a estrutura e funcionamento do

SIASS estão vinculados à PASS. Segundo Almeida e Lima (2018), "o decreto de criação do SIASS não buscou disciplinar os temas relacionados à SST." Dessa forma, foram editados atos normativos que compõem o arcabouço legal para implementação da PASS. Segue o quadro 7 com os principais instrumentos legais vigentes a partir da criação do SIASS:

Quadro 7 - Instrumentação legal para a PASS e SIASS

Instrumentos Legais	Data	Relação com a política
Decreto nº 6.833/2009	29.04.2009	Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, estabelecida pelo Governo
Decreto nº 6.856/2009 (anterior ao PASS/SIASS)	25.05.2009	Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores.
Portaria Normativa SRH nº 4/2009	15.09.2009	Estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856/2009, que dispõe sobre exames médicos periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do SIPEC.
Portaria SRH nº 1.261/2010	05.05.2010	Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores.
Portaria Normativa SRH nº 3/2010	07.05.2010	Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.
Lei nº 12.269/2010	21.06.2010	Dispõe sobre o exercício no âmbito do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e sobre a licença por motivo de doença.

Orientação Normativa SRH nº 8	05.11.2010	Trata acerca da concessão e do pagamento do benefício de aposentadoria, de que trata o art. 40 da Constituição Federal de 1988
Portaria SRH nº 783/2011	07.04.2011	Estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos do SIAPE-Saúde aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.
Orientação Normativa SEGEP nº 1	30.05.2012	Estabelece orientações para o cálculo e as revisões dos benefícios de aposentadoria por invalidez e das pensões deles decorrentes concedidas pelos regimes próprios de previdência social para fins de cumprimento do disposto na Emenda Constitucional nº, 70, de 29 de março de 2012.
Orientação Normativa SEGEP nº 6	25.07.2012	Trata da aposentadoria por invalidez.
Portaria SEGEP nº 1.912/ 2012	16.11.2012	Altera o inciso IV do art. 2º da Portaria Normativa nº 4, de 15 de setembro de 2009
Orientação Normativa nº 7	17.10.2012	Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados pelos órgãos setoriais, seccionais e correlatos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, quando da realização de consultas à Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, relacionadas à orientação e ao esclarecimento de dúvidas concernentes à aplicação da legislação de recursos humanos.
Portaria Normativa SEGEP nº 6/ 2012	23.10.2012	Institui as Diretrizes em Saúde Bucal para a Promoção da Saúde do Servidor Público Federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.
Portaria Normativa SEGEP nº 3	25.03.2013	Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.
Orientação Normativa nº 16	23.12.2013	Estabelece orientações aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC quanto aos procedimentos necessários à análise dos processos de aposentadoria especial com fundamento no art. 57 da Lei nº 8.213,, de 24 de julho de 1991, dos servidores públicos federais amparados por decisão judicial em mandado de injunção julgado pelo Supremo Tribunal Federal.

Lei nº 12.998, de 18 de junho de 2014	18.06.2014	Altera o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 1990, no que se refere aos exames médicos periódicos.
Portaria nº 236	08.12.2014	Institui a Política de Segurança da Informação do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE)
Portaria Normativa SEGRT nº 7	26.10.2016	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.
Portaria SEGRT/MP nº 19	20.04.2017	Aprova o anexo a esta Portaria, que dá nova redação ao Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde, de que, trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e demais normas aplicadas à matéria.
Decreto nº 9.473	16.08.2018	Altera o Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, que dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, e o Decreto nº 93.215, de 3 de setembro de 1986, que dispõe sobre o controle e a fiscalização das atividades a cargo das unidades organizacionais integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.
Portaria SGP/MP nº 12	20.11.2018	Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria.
Portaria nº 190	05.09.2019	Institui a avaliação por junta oficial com a utilização do recurso de videoconferência.
Decreto nº 10.715	08.06.2021	Institui os sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal.
Instrução Normativa nº 15	16.03.2022	Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação de raio-x.
Instrução Normativa nº 21	05.04.2022	Estabelece orientações e procedimentos quanto ao retorno dos servidores civis e empregados públicos, abrangidos pela Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.

Portaria nº 4.645	24.05.2022	Dispõe sobre os procedimentos e orienta os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) acerca da concessão e manutenção dos benefícios de pensão por morte de que tratam a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro, de 1990, e a Lei nº 3.373, de 12 de março de 1958.
Decreto nº 11.255	09.11.2022	Altera o Decreto nº 7.003, de 9 de novembro de 2009, que regulamenta a licença para tratamento de saúde, de que tratam os art. 202 a art. 205 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Portaria SGP/SEDDG/ME nº 10.360	06.12.2022	Estabelece orientação aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, acerca da concessão, manutenção e pagamento dos benefícios de aposentadoria no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social da União - RPPS da União.
Portaria SGP nº 10.671	15.12.2022	Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, acerca da concessão das licenças para tratamento de saúde do servidor e por motivo de doença em pessoa da família.

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 2022).

Assim, a criação do SIASS e a publicação das normas complementares representaram um esforço para estruturar mecanismos de atenção à saúde no serviço público federal, em um modelo integrado de gestão. As normas apresentadas no Quadro 7 evidenciam avanços institucionais, sobretudo na regulamentação de exames médicos, perícias oficiais, programas voltados à saúde mental e à saúde bucal, além do incentivo a hábitos de vida saudáveis. Todavia, tais medidas têm natureza assistencial e procedimental e não instituem normas técnicas de SST nos moldes das NRs, com parâmetros, métodos, limites, permanecendo sem disciplinar a SST no plano técnico-operacional. Nesse sentido, mesmo a NOSS, instituída em 2010, ao definir diretrizes gerais de vigilância dos ambientes e processos de trabalho, não estabelece parâmetros técnicos detalhados para a execução das ações de SST. Diferentemente das Normas Regulamentadoras, que apresentam critérios operacionais e de aplicação prática, os atos vinculados ao SIASS e à PASS permanecem no nível de orientações gerais, sem indicar, de forma objetiva, os

procedimentos necessários à implementação cotidiana dessas ações nos ambientes laborais.

2.5.2 CGASS e NOSS: diretrizes e instâncias da política de saúde no serviço público federal

O Decreto nº 6.833/2009, que instituiu a PASS e o SIASS, também criou o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS). Entre suas atribuições, estavam aprovar diretrizes para aplicação da política, deliberar sobre a criação e o funcionamento das unidades do SIASS, uniformizar procedimentos e acompanhar a execução das ações. Competia ainda ao CGASS definir regras para a guarda de informações pessoais relacionadas à saúde dos servidores (Brasil, 2009).

Esse comitê foi composto por representantes de diferentes ministérios, com a coordenação do Ministério do Planejamento e a participação da Casa Civil e dos Ministérios da Saúde, da Previdência Social, da Educação, do Trabalho, da Justiça e da Fazenda (Brasil, 2009).

A partir das atividades do CGASS, foi elaborada a NOSS, instituída pela Portaria Normativa nº 3/2010. Esse instrumento passou a orientar, de forma geral, a implementação de ações de vigilância dos ambientes e processos de trabalho, bem como medidas de promoção da saúde, consolidando um marco normativo direcionado ao setor público (Brasil, 2010). Ainda assim, trata-se de diretrizes de caráter geral, sem estabelecer parâmetros técnico-operacionais equivalentes aos previstos nas NRs.

A NOSS integra o conjunto de ações da PASS e estabelece que sua implementação deve ocorrer por meio de atuação compartilhada de diferentes atores institucionais. O art. 6º da norma indica que o Comitê Gestor aprova as diretrizes gerais; o Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor é responsável por normatizar e coordenar; e os dirigentes dos órgãos, juntamente com os gestores de pessoas, devem viabilizar recursos e promover a formação das equipes técnicas (Brasil, 2010).

As equipes de vigilância e promoção à saúde receberam atribuições como planejar e executar ações de prevenção, elaborar perfis epidemiológicos, emitir relatórios e propor medidas de correção dos ambientes de trabalho. Entre os mecanismos de apoio previstos, destaca-se a CISSP, indicada na NOSS como

instância de articulação local e de participação dos servidores na gestão em saúde e segurança no serviço público federal.

VI - Comissão Interna de Saúde do Servidor Público: contribuir para uma gestão compartilhada com o objetivo de: a) propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho; b) propor atividades que desenvolvam atitudes de co-responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho; e c) valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade (Brasil, 2010).

Observa-se, portanto, que a CISSP não se restringe a um papel consultivo, mas incorpora dimensões de participação, corresponsabilidade e transformação do ambiente laboral. Ao enfatizar a humanização do trabalho, a prevenção de acidentes e a valorização do conhecimento dos próprios servidores, a NOSS atribui à comissão uma função estratégica na gestão da SST no setor público.

Diferentemente da CIPA, consolidada no regime celetista e regulamentada de forma detalhada pela NR-5, a CISSP permanece como previsão normativa que ainda carece de consolidação prática nos órgãos da administração pública federal. Tal característica revela uma contradição: embora a NOSS proponha um modelo de participação coletiva adaptado ao regime estatutário, sua efetiva institucionalização depende de regulamentações e instrumentos que ainda não foram plenamente definidos.

A NOSS também estabelece que os servidores têm a responsabilidade de participar ativamente das ações, identificar situações de risco e seguir orientações de segurança. Essa divisão de responsabilidades buscou articular os eixos de vigilância, promoção, perícia médica e assistência à saúde em uma perspectiva multiprofissional integrada ao SIASS.

Além dessas disposições, o art. 12 da Portaria Normativa nº 3/2010 prevê que a implementação da NOSS pode considerar normas nacionais e internacionais relacionadas à saúde e segurança no trabalho. O texto não especifica quais normas devem ser utilizadas, limitando-se a indicar essa possibilidade como parte do referencial normativo aplicável ao serviço público federal (Brasil, 2010). Essa abertura normativa confirma o caráter diretivo da NOSS e a ausência de parâmetros técnicos próprios de SST.

Essa abertura normativa reforça um movimento que, mesmo antes da

instituição da NOSS, já ocorria em diversas instituições, em que ações de SST eram inspiradas nas NRs aplicáveis ao regime celetista, dada a ausência de um normativo detalhado para o regime estatutário (Gomes, 2020). Essa possibilidade cria espaço para que instituições públicas adotem, de forma adaptada, referências consolidadas como as NRs, especialmente na ausência de regulamentação específica.

É nesse contexto que se inserem as experiências institucionais apresentadas a seguir, as quais, embora baseadas em realidades específicas, oferecem subsídios teóricos relevantes para a presente pesquisa.

2.6 Experiências institucionais na aplicação das Normas Regulamentadoras no serviço público federal

A ausência de uma regulamentação própria e suficientemente detalhada sobre SST para os servidores públicos estatutários tem levado diversas instituições federais de ensino a adotarem, de forma subsidiária, as NRs aprovadas pela Portaria MTb nº 3.214/1978, complementares à CLT, especialmente em ações voltadas à vigilância de riscos, promoção da saúde e prevenção de acidentes. Essa tendência reforça a legitimidade do uso das NRs como referências técnicas para o serviço público federal, especialmente quando inexitem normativas específicas para o regime estatutário. Nos termos da Portaria Normativa nº 3/2010 (NOSS), em seu art. 12, autoriza-se que, na ausência de regulamentação específica, sejam consideradas como referência para a SST normas já consolidadas no cenário nacional e internacional, bem como informações científicas atualizadas (Brasil, 2010). Nesse contexto, as experiências de diferentes instituições públicas evidenciam a adoção de instâncias colegiadas de participação em SST, apoiadas nas NRs, como instrumentos de gestão preventiva no serviço público federal.

Na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), a aplicação direta de NRs foi institucionalizada por meio da Resolução CONSU/UFJF nº 126, de 20 de setembro de 2024, a qual considera expressamente as disposições das NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), NR-6 (Equipamentos de Proteção Individual), NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO) e NR-17 (Ergonomia). Essa normatização interna evidencia o reconhecimento das NRs como referências técnicas essenciais para a estruturação das ações de SST, inclusive no regime estatutário federal (UFJF, 2024).

No âmbito da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, destaca-se o Instituto Federal de Alagoas (IFAL), que também vem estruturando suas ações com base nas NRs. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto na NR-1 como instrumento obrigatório de identificação e controle de riscos ocupacionais, encontra-se em fase de estruturação nos diversos campi da instituição (Brasil, 2024). Esse programa estabelece as diretrizes e requisitos para o gerenciamento de riscos no ambiente institucional, sendo composto por dois documentos fundamentais: o Inventário de Riscos e o Plano de Ação. Sua elaboração é condição necessária para a implantação adequada do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), conforme determinado pela NR-7 (Brasil, 1978). Ambos os programas integram um conjunto mais amplo de iniciativas vinculadas à política institucional de SST, coordenadas pela Equipe de Vigilância e Segurança do Trabalho do IFAL, com previsão de adoção gradual em toda a rede (IFAL, 2020).

Além disso, o Regimento Interno da CISSP do IFAL reforça, em seu Capítulo III, inciso XI, a atribuição de “divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras”, o que evidencia a integração institucional entre a política de saúde do servidor e a aplicação das NRs como instrumentos pedagógicos e normativos de prevenção (IFAL, 2021).

O Instituto Federal Farroupilha (IFFAR), por sua vez, apresenta estrutura semelhante. Em seu Regimento Interno da CISSP, está prevista, entre outras atribuições, a de elaborar Mapas de Riscos Ambientais dos setores da instituição, em alinhamento à prática historicamente vinculada à NR-5 (CIPA) (Brasil, 2022a). Essa ação representa uma adaptação da prática estabelecida na CIPA para o contexto estatutário, demonstrando que instrumentos das NRs, como o Mapa de Riscos, podem ser aplicados às instituições públicas de ensino que desejam fortalecer sua política de SST (IFFAR, 2022).

No Instituto Federal do Ceará (IFCE), o relatório de ações em SST apresenta ampla fundamentação legal baseada nas NRs e nas portarias do Ministério do Planejamento, como a Portaria Normativa nº 3/2010. O documento articula as ações da instituição à NR-7 (exames médicos periódicos), à implantação de ações de vigilância dos ambientes e processos de trabalho, bem como à promoção da saúde do servidor. A fundamentação legal citada inclui a Lei nº 6.514/1977 e a Portaria nº 3.214/1978, o que revela a consistência normativa do uso das NRs como base técnica

para a condução das ações de SST na instituição (IFCE, 2017).

Na Universidade Federal do Ceará (UFC), a aplicação das NRs é operacionalizada por meio do Programa SST, que contempla atividades alinhadas às exigências das normas, como análises ergonômicas dos postos de trabalho (NR-17), treinamento para elaboração de mapas de riscos (NR-5) e assessoramento técnico em segurança de instalações elétricas (NR-10), entre outras ações formativas que articulam prevenção e promoção à saúde. Dentre essas ações, destaca-se o projeto aprovado para elaboração de mapas de riscos dos laboratórios do Campus do Pici, com participação de bolsistas de graduação. Essas práticas demonstram a viabilidade de integração entre ensino, pesquisa e prevenção, utilizando as NRs como balizadores técnicos (UFC, 2022).

A análise dessas experiências demonstra que diversas instituições federais de ensino vêm superando as lacunas normativas do regime estatutário por meio da adoção subsidiária e consciente das NRs, articulando-as às suas realidades organizacionais. A institucionalização de comissões internas específicas (como a CISSP), a exemplo do IFAL e do IFFAR, tem sido um dos instrumentos utilizados para sustentar esse processo, funcionando como instância de apoio à gestão e de promoção da cultura de segurança.

Diante desse panorama, a literatura e os documentos institucionais analisados indicam condições organizacionais recorrentes que favorecem modelos participativos de SST no âmbito da Rede Federal. Esses elementos compõem o referencial para a análise crítica da PASST/IFC a ser desenvolvida adiante.

Assim, verifica-se que diferentes universidades e institutos federais registram, em seus documentos e normativas internas, a utilização das NRs em ações voltadas à SST, em consonância com as diretrizes gerais da NOSS. A seguir, apresenta-se a PASST/IFC, documento central do marco institucional vigente do IFC, cuja análise dialogará com o referencial aqui consolidado.

2.7 PASST/IFC: Diretrizes Institucionais de Saúde e Segurança no Instituto Federal Catarinense

No IFC, a PASST/IFC constitui o principal instrumento normativo interno voltado à gestão da SST, formalizada pela Resolução nº 56/2019 do Conselho Superior (IFC, 2019). Essa política tem como objetivo central orientar práticas

voltadas à melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral, com ênfase no bem-estar dos servidores e no cumprimento da função social da instituição.

De acordo com o art. 2º da resolução, a PASST/IFC tem como finalidades principais o desenvolvimento de um sistema de gestão ocupacional, a busca pela melhoria contínua das condições de trabalho, o fortalecimento do compromisso institucional com práticas preventivas e o estímulo à cooperação interinstitucional. Entre as medidas previstas, estão a organização dos setores de atendimento nos campi e na Reitoria, a formação de equipes multiprofissionais responsáveis por ações de vigilância e promoção do bem-estar e a implementação de programas em conformidade com a legislação vigente (IFC, 2019).

Entre as disposições da PASST/IFC, está a garantia ao SIASS/IFC das condições necessárias para seu funcionamento, incluindo recursos humanos, espaços adequados, materiais, equipamentos e financiamento suficiente para as ações previstas. Para tanto, a política admite a utilização de recursos próprios do Instituto, bem como apoio do Ministério da Economia (IFC, 2019).

A resolução também determina que a PASST/IFC será orientada pelas diretrizes da NOSS, que define parâmetros gerais para a implementação de ações de vigilância e promoção da saúde no serviço público federal. Segundo o documento, na ausência de regulamentação legal específica, recomenda-se recorrer a normas nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas como referência para as práticas de SST (IFC, 2019).

A política ainda prevê a criação da Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST), composta por profissionais da área e representantes de todos os campi do IFC. Compete a essa comissão elaborar regulamentos internos e padronizar procedimentos relativos à saúde e segurança, além de promover a análise das condições de trabalho e garantir o adequado enquadramento das ações institucionais (IFC, 2019).

3 METODOLOGIA

Em busca de responder à questão central desta pesquisa: “A PASST/IFC apresenta normas de SST claramente definidas e efetivamente implementadas na instituição?”, definiu-se um percurso metodológico voltado a orientar a análise e a construção das respostas.

A presente pesquisa se caracteriza como de natureza aplicada. Trata-se de um estudo que buscou compreender e analisar as diretrizes legais e normativas que orientam a SST no IFC, bem como identificar em que medida é possível utilizar as NRs como referência à PASST/IFC. Segundo Gil (2008), esse tipo de investigação tem como característica central o interesse na aplicação prática dos conhecimentos produzidos, priorizando a solução de problemas concretos em contextos específicos.

A abordagem qualitativa foi escolhida por possibilitar a análise aprofundada de documentos, legislações e políticas institucionais, levando em conta as especificidades do serviço público federal e o contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Segundo Gil (2008), nesse tipo de investigação, os procedimentos de análise não seguem roteiros predefinidos, como ocorre nas pesquisas experimentais ou nos levantamentos. Ao contrário, a interpretação dos dados exige flexibilidade, adaptação e depende fortemente da atuação do pesquisador, que constrói o caminho analítico conforme os objetivos do estudo.

No que se refere aos objetivos, a pesquisa foi classificada como exploratória e descritiva. O caráter exploratório se deve à intenção de proporcionar maior familiaridade com o problema investigado, tornando-o mais explícito e identificando caminhos de aprimoramento das políticas de SST no IFC. Como destaca Gil (2002), as pesquisas exploratórias têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições, podendo contribuir para fundamentar futuras hipóteses de investigação.

Simultaneamente, a pesquisa apresenta características descritivas ao buscar, de forma sistemática, apresentar os conteúdos normativos e institucionais que orientam a SST no âmbito do IFC. Segundo Gil (2002), pesquisas descritivas têm como objetivo central a caracterização de fenômenos ou realidades específicas, podendo, em alguns casos, oferecer uma nova visão sobre o problema analisado e, assim, aproximar-se das pesquisas exploratórias. Nesse sentido, a descrição detalhada de políticas, legislações e instrumentos institucionais permitiu identificar

aspectos estruturais, lacunas e potencialidades das ações de SST na instituição.

A coleta de dados ocorreu em duas frentes complementares: bibliográfica e documental. A revisão bibliográfica abrangeu livros acadêmicos e publicações científicas que tratam da temática educação, trabalho e saúde ocupacional no serviço público federal. Dentre os principais autores que embasaram a análise destacam-se Saviani (2007, 2015); Frigotto (2001); Antunes (2009); Almeida (2010); Gomes (2017); Santos (2012, 2022); Camisassa (2021); Mulatinho (2001); Ramazzini (2016); Oliveira (2004); Silva (2016); Tsuboi e Rosim (2022); Pizzio e Klein (2015); e Silva e Fischer (2023). Esses estudos forneceram subsídios para compreender tanto os fundamentos históricos e conceituais da EPT quanto os marcos legais e normativos da SST. Segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, como livros e artigos científicos, sendo essencial para analisar teorias, ideias e posicionamentos de diversos autores sobre um tema específico.

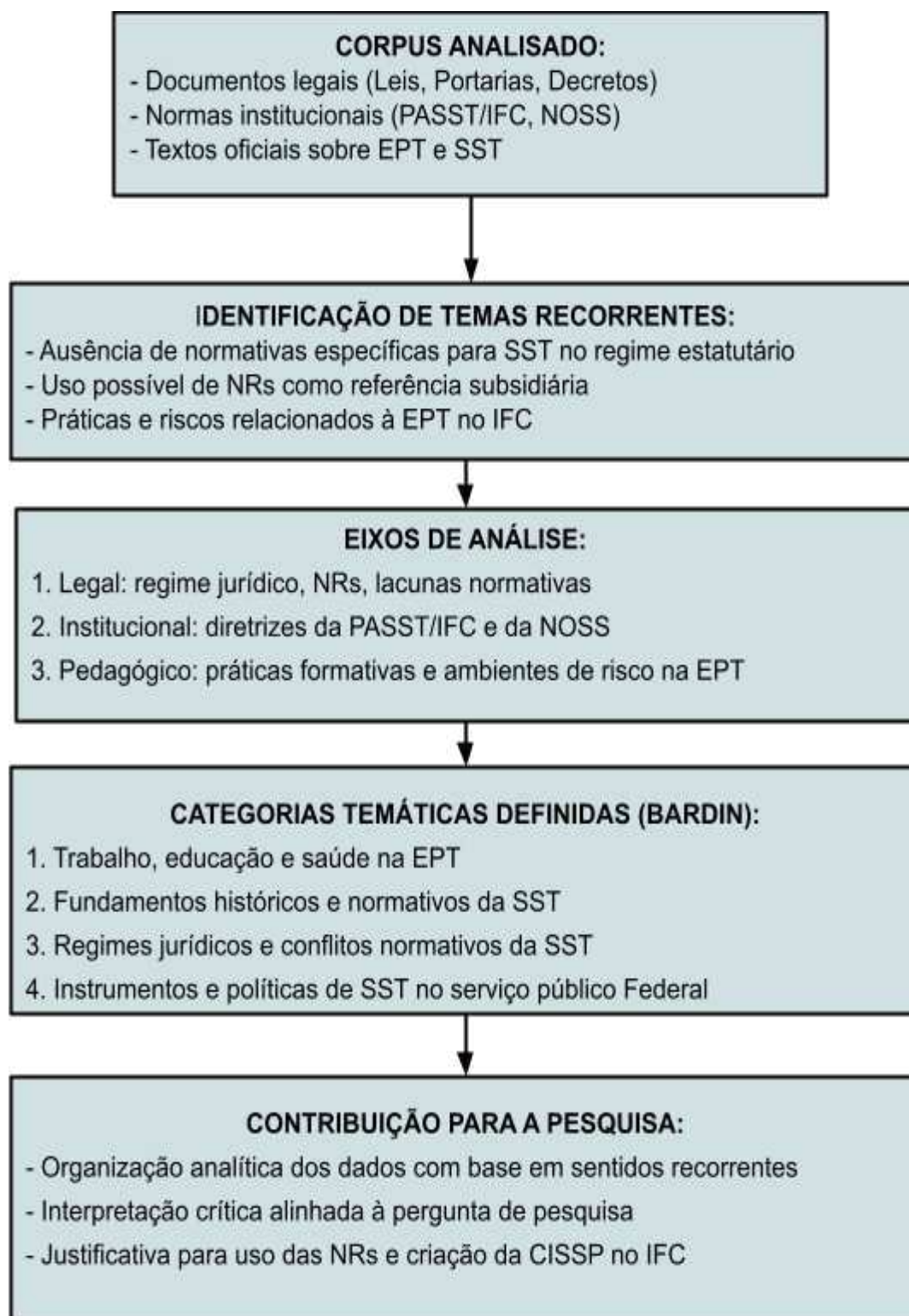
A pesquisa documental, por sua vez, concentrou-se na análise de documentos oficiais que regulamentam a SST no serviço público federal e no âmbito do IFC. Entre os principais documentos examinados estão a Lei nº 8.112/1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos federais; o Decreto nº 6.833/2009, que instituiu o SIASS; a Portaria Normativa nº 3/2010, que criou a NOSS; a Resolução nº 56/2019, que aprovou a PASST/IFC; bem como as NRs aprovadas pela Portaria MTb nº 3.214/1978 e outros atos administrativos internos do IFC. Conforme Gil (2002), a pesquisa documental se assemelha à bibliográfica, diferenciando-se pela natureza das fontes, que incluem registros institucionais e normativos. O autor também esclarece que essa modalidade pode utilizar documentos de primeira mão ou de segunda mão, estes já analisados anteriormente, mas passíveis de nova interpretação de acordo com os objetivos da pesquisa.

A análise dos dados foi conduzida com base na metodologia da Análise de Conteúdo, conforme Bardin (2016), utilizando-se da modalidade temática. Esse processo foi estruturado em três etapas: pré-análise, que envolveu uma leitura flutuante e sistemática do corpus documental e bibliográfico, com delimitação do material relevante e definição preliminar das categorias; exploração do material, na qual foram codificadas as unidades de registro e sentido com base na pertinência aos objetivos da pesquisa; e tratamento dos resultados, inferência e interpretação, momento em que os dados foram agrupados, interpretados criticamente e organizados em categorias temáticas que compõem o quadro analítico da

investigação.

A partir desse processo analítico, foram identificadas quatro categorias temáticas centrais, construídas de forma indutiva a partir da análise de documentos legais, normativos e institucionais, bem como das contribuições teóricas levantadas na revisão de literatura. A delimitação dessas categorias levou em consideração temas recorrentes identificados no corpus, como a ausência de normativas específicas para a SST no regime estatutário, o uso possível das NRs como referência técnica subsidiária e os riscos associados às práticas formativas no contexto da EPT.

A seguir, apresenta-se um fluxograma que resume as etapas metodológicas da Análise de Conteúdo, conforme Bardin (2016), aplicadas nesta pesquisa:



O esquema acima traz o percurso metodológico adotado nesta pesquisa, conforme a abordagem temática da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016). A partir dessas etapas, foi possível identificar as seguintes categorias analíticas centrais:

- **Relação entre trabalho, educação e saúde na EPT:** aborda a articulação entre prática pedagógica, condições de trabalho e riscos ocupacionais no contexto da Educação Profissional e Tecnológica;
- **Fundamentos históricos e normativos da SST:** discute a trajetória da SST no Brasil e no mundo, destacando os marcos legais e a consolidação das políticas públicas de proteção ao trabalhador;
- **Regimes jurídicos e conflitos normativos da SST:** analisa as diferenças entre os regimes celetista e estatutário federal, com foco na ausência de normatização específica para este último e no uso subsidiário das NRs;
- **Instrumentos e políticas de SST no serviço público federal:** examina os mecanismos institucionais como o SISOSP, PASS, SIASS, NOSS e a PASST/IFC, destacando suas diretrizes e articulações com a CISSP e com as normativas técnicas.

O corpus foi composto por documentos legais e institucionais diretamente relacionados à saúde e segurança do trabalho no serviço público federal e no IFC, incluindo leis, portarias, decretos, resoluções e políticas internas. Foram considerados apenas textos vigentes e oriundos de fontes oficiais, que apresentam aderência direta ao objeto da pesquisa. Foram excluídos materiais duplicados, versões revogadas sem relevância e textos opinativos sem força normativa. Essa definição segue a perspectiva da análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), segundo a qual a constituição do corpus exige critérios de pertinência, representatividade e exaustividade em relação ao fenômeno investigado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e a discussão apresentados neste capítulo estão organizados segundo as quatro categorias temáticas centrais identificadas por meio da Análise de Conteúdo, conforme Bardin (2016). Essa organização busca garantir a coerência metodológica e a fluidez entre a fundamentação teórica, o corpus bibliográfico e documental analisado, e a interpretação dos dados. Cada subtítulo a seguir corresponde a uma dessas categorias, permitindo uma análise aprofundada dos principais aspectos históricos, normativos e institucionais relacionados à SST no âmbito do IFC e da EPT.

4.1 Relação entre trabalho, educação e saúde na EPT

A primeira categoria temática evidencia como a articulação entre trabalho, educação e saúde se manifesta historicamente na EPT, destacando a centralidade do trabalho como princípio educativo e a necessidade de integrar a SST aos processos formativos.

O trabalho, enquanto prática humana fundamental, sempre exerceu papel educativo, anterior à institucionalização da escola formal. Para Saviani (2015), a educação é um fenômeno exclusivo dos seres humanos, pois está ligada à sua capacidade de transformar a realidade para garantir a sobrevivência. Nessa perspectiva, o trabalho aparece como a atividade por meio da qual o ser humano não apenas produz os meios de subsistência, mas também constrói saberes e desenvolve formas de convivência social. Como afirma o autor, “a compreensão da natureza da educação passa pela compreensão da natureza do homem” (Saviani, 2015, p. 286).

Essa compreensão é essencial para analisar a EPT como um espaço em que o trabalho adquire centralidade formativa. Ao agir sobre sua realidade natural, o ser humano transforma a natureza, desenvolve habilidades e estabelece um processo educativo. Saviani (2007, p. 154) sintetiza essa dinâmica ao afirmar que “os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la”, reforçando a ideia de que a aprendizagem ocorre no fazer concreto. Esse entendimento é aprofundado por Antunes (2009), que interpreta a relação entre homem e natureza como mediação de primeira ordem, pois é nela que se funda a experiência do trabalho coletivo, da organização social e da preservação dos meios de vida.

Frigotto (2001, p. 74) reforça essa perspectiva ao afirmar que “o princípio educativo do trabalho deriva desta sua especificidade de ser uma atividade necessária desde sempre a todos os seres humanos”. Nesse sentido, o trabalho não se limita à produção de bens materiais, mas constitui um processo por meio do qual o sujeito aprende, interage com os outros e se desenvolve como ser social. Esse aprendizado não é meramente técnico ou funcional, mas envolve a construção de valores, saberes e práticas que integram o indivíduo ao seu contexto histórico e cultural.

Essa abordagem histórica permite compreender a consolidação dos fundamentos da EPT no Brasil, cujas origens institucionais remontam à criação das Escolas de Aprendizes e Artífices, em 1909, por meio do Decreto nº 7.566/1909 (Brasil, 1909). A proposta tinha como objetivo a formação profissional de crianças e jovens oriundos das camadas populares, visando à sua inserção no mundo do trabalho. Essa iniciativa estava imersa em uma lógica assistencialista e disciplinadora, ao associar a ociosidade à ignorância e ao crime, atribuindo ao trabalho um papel de correção moral e de contenção social. Conforme apontam Almeida (2010) e Gomes (2017), as escolas tinham como proposta o ensino de ofícios como carpintaria, mecânica, marcenaria e tipografia, voltados à preparação prática para atividades manuais e laborais.

No caso da Escola de Aprendizes e Artífices de Santa Catarina (EAA-SC), instalada em 1º de setembro de 1910, os registros apontam a oferta de cursos técnicos diversos, como escultura, encadernação e mecânica, voltados à formação prática dos estudantes (Almeida, 2010). Pelas características dos ofícios ensinados, pode-se considerar que o desenvolvimento dessas atividades acarretava riscos e perigos inerentes ao tipo de trabalho realizado pelos alunos. Esse aspecto evidencia que, desde os primeiros modelos institucionais da educação profissional, já existia a necessidade de atenção à saúde e segurança no processo formativo, o que reforça a importância de integrar a SST como dimensão fundamental da EPT.

Com o tempo, transformações educacionais e sociais contribuíram para a evolução da EPT, culminando na criação dos Institutos Federais a partir da Lei nº 11.892/2008. O IFC, nesse contexto, representa um avanço na perspectiva da formação humana integral, articulando ensino, pesquisa e extensão. Conforme documentos institucionais (IFC, 2024), o trabalho é concebido como princípio educativo em todas as etapas formativas, da qualificação profissional à

pós-graduação. Essa concepção converge com Frigotto (2001), para quem o trabalho é condição essencial para a produção do conhecimento, a emancipação social e a transformação das realidades históricas.

Nessa perspectiva, como destaca Pacheco (2011, p. 8), “todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa”, o que evidencia a participação ativa de alunos e servidores na construção do processo educativo. Entretanto, essas atividades, em suas diferentes áreas e contextos, podem expor os envolvidos a distintos riscos, tornando indispensável a adoção de medidas que preservem a saúde e a segurança, garantindo um processo formativo contínuo e protegido. No âmbito do IFC, essa concepção é materializada em seus documentos institucionais, que buscam integrar o princípio educativo do trabalho com práticas pedagógicas seguras. Ao organizar seus Projetos Pedagógicos de Curso (PPCs), o IFC traduz essa concepção em orientações que articulam ensino, pesquisa, extensão e a dimensão da SST, reforçando seu compromisso com a formação humana integral.

A análise dos PPCs do IFC evidencia que as próprias formações reconhecem a necessidade de medidas preventivas em seus espaços de prática. O PPC da Licenciatura em Química do Campus Brusque (IFC, 2024), por exemplo, estabelece a obrigatoriedade de regulamentos internos para cada laboratório, prevendo o uso de instrumentos como mapa de riscos, normas de conduta, cartilhas de EPI e mapas de fuga. De modo semelhante, o PPC do Curso Técnico em Agropecuária Integrado ao Ensino Médio do Campus Concórdia (IFC, 2024) prevê conteúdos relacionados à higiene e segurança do trabalho, incluindo o estudo de riscos, EPC/EPI, bem como a NR-31, voltada à segurança e saúde no trabalho no campo.

No Curso Técnico em Mecatrônica do Campus Blumenau (IFC, 2021), observa-se que os riscos associados às práticas pedagógicas são reconhecidos no próprio PPC, tanto nas disciplinas integradoras quanto na disciplina específica de Segurança do Trabalho, onde a ementa contempla diretamente as NRs, os diferentes tipos de riscos ocupacionais, ergonomia, insalubridade, periculosidade, proteção contra incêndios e noções de primeiros socorros. Além disso, o documento prevê atividades em laboratórios de física, química, eletricidade, ensaios mecânicos e soldagem, contextos que demandam atenção à prevenção de acidentes e à organização de turmas em grupos reduzidos, justamente para preservar a segurança de docentes, discentes e técnicos de laboratório.

Já no Curso Técnico em Automação Industrial do Campus São Bento do Sul (IFC, 2023), a SST aparece de forma explícita em componentes curriculares essenciais. Na disciplina de Eletrotécnica, além dos conteúdos técnicos ligados a circuitos, transformadores e motores, constam também normas de segurança, evidenciando a preocupação em integrar os aspectos de proteção à formação em atividades que envolvem riscos elétricos, conforme as diretrizes da NR-10. Na disciplina de Introdução à Segurança do Trabalho, a abordagem é mais ampla, trabalham-se conceitos básicos da área, a evolução histórica da segurança, o uso de EPI/EPC, a análise de acidentes, incidentes e quase acidentes, a identificação e a representação de riscos ocupacionais, o Mapa de Riscos, a Análise de Risco, além de introdução às NRs, insalubridade e periculosidade.

Esses documentos institucionais demonstram que a temática da SST já está incorporada às práticas formativas, mas de maneira fragmentada e diferenciada entre cursos. Em muitos casos, os PPCs não apenas recorrem às NRs como referência de segurança, mas também as ensinam diretamente como parte do conteúdo curricular.

Esse cenário revela a presença da SST no IFC, porém sem unificação nem normatização pela PASST/IFC, o que reforça que as NRs funcionam, na prática, como principal parâmetro de ensino e de prevenção de riscos.

Cumprir registrar, de modo específico, que nos PPCs analisados não se identificou remissão explícita à PASST/IFC. Ainda que haja menções pontuais a conteúdos de SST e, em alguns casos, as NRs, a ausência de referência formal à política institucional indica que suas diretrizes não estão integradas ao planejamento pedagógico dos cursos (IFC, 2021; IFC, 2023; IFC, 2024). Esse dado revela que, embora a PASST/IFC tenha sido aprovada em nível normativo, sua presença ainda é incipiente na dimensão acadêmica da instituição, permanecendo restrita ao campo administrativo.

Diante da ausência de orientações detalhadas na política institucional, a utilização subsidiária das NRs se justifica como alternativa consistente, pois oferece parâmetros técnicos consolidados e reconhecidos nacionalmente. Além das NRs específicas aplicáveis a cada área, como a NR-31 (agropecuária) ou a NR-10 (eletrotécnica), há também aquelas de caráter mais geral, como a NR-23 (proteção contra incêndios), a NR-17 (ergonomia) e a NR-8 (edificações), que incidem sobre diferentes ambientes institucionais.

A utilização das NRs como referência não apenas fortalece e legitima práticas

já incorporadas nos PPCs, mas também supre a falta de detalhamento operacional na PASST/IFC, conferindo maior coerência à política de SST no âmbito do IFC. Não se trata de introduzir um novo referencial, mas de institucionalizar uma prática já existente. Propõe-se, portanto, formalizar no âmbito da PASST/IFC o uso complementar das NRs, de modo a garantir padronização das ações de SST.

4.2 Fundamentos históricos e normativos da SST

A segunda categoria temática permite compreender os marcos históricos e legais da SST no Brasil e no mundo, evidenciando avanços, desafios e a construção das principais políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador.

Segundo Uliana (2020), os primeiros estudos referentes à SST remontam à Antiguidade: Hipócrates (460–375 a.C.) descreveu intoxicações mineiras decorrentes da atividade de mineração. Plínio, o Velho também mencionou intoxicações por chumbo e o uso de máscaras como forma de proteção aos trabalhadores (Mulatinho, 2001). Uliana (2020) ressalta que, dos tempos antigos à contemporaneidade, muitos avanços em segurança do trabalho decorreram do estudo de acidentes e agravos efetivamente observados.

Um marco importante nesse processo foi a obra de Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho. No livro *As Doenças dos Trabalhadores* (*De Morbis Artificum Diatriba*), de 1700, Ramazzini investigou o trabalho e as doenças ao interrogar diretamente os trabalhadores sobre sua ocupação, estabelecendo a relação entre os agravos e as atividades profissionais (Ramazzini, 2016).

Com a implementação das máquinas no processo produtivo, o trabalho artesanal foi sendo progressivamente substituído pela produção mecanizada, uma vez que o trabalho manual dos artesãos não competia com a eficiência das máquinas (Oliveira, 2004). Essa transição resultou na instalação de equipamentos em locais inadequados e superlotados, além da contratação de trabalhadores, inclusive de crianças, o que ocasionou aumento significativo do adoecimento relacionado ao trabalho (Santos, 2012). Oliveira (2004) afirma que esse período foi marcado por jornadas longas, uso intensivo de máquinas e más condições de trabalho. Para Santos (2012), as instalações precárias e a falta de proteção resultaram em acidentes e doenças frequentes.

Segundo Camisassa (2021), durante a Revolução Industrial houve

transformação significativa nas formas de produção, com a introdução de tecnologias que impactaram profundamente a vida dos trabalhadores. O sistema de produção capitalista, visando ampliar a produtividade, introduziu nas fábricas a iluminação a gás, permitindo jornadas noturnas e, conseqüentemente, o aumento das horas trabalhadas (Oliveira, 2004). Apesar dos avanços tecnológicos, crianças e mulheres eram frequentemente empregadas em jornadas extenuantes e ambientes precários, resultando em elevados índices de doenças ocupacionais e acidentes. Conforme argumenta Santos (2012), diante desse cenário de exploração, os trabalhadores passaram a se organizar e reivindicar melhorias, buscando a intervenção do Estado para corrigir desigualdades nas relações de trabalho.

Nesse contexto, a Inglaterra promulgou, em 1802, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, considerada pioneira na proteção aos trabalhadores, ao estabelecer medidas como limitação da jornada diária, proibição do trabalho noturno, obrigatoriedade de limpeza e exigência de ventilação nas fábricas. Posteriormente, outras legislações — as Leis das Fábricas — foram aprovadas e ampliadas para diversos setores industriais, alcançando maior abrangência em 1878. A resistência dos empregadores à criação dessas leis era motivada pelo receio de prejuízos econômicos; contudo, diante do aumento de acidentes, mortes e doenças que ameaçavam a continuidade do processo produtivo, tais regulamentações foram aceitas como medida indispensável à preservação da força de trabalho (Camisassa, 2021).

Com o avanço dessas iniciativas e a consolidação de uma agenda internacional voltada à proteção do trabalhador, surgiram organizações dedicadas à promoção da segurança e da saúde no trabalho, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) e o National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (Camisassa, 2021). A criação da OIT, em 1919, é reconhecida como marco na promoção dos direitos sociais e da SST no cenário internacional. O Brasil tornou-se membro desde a primeira reunião, comprometendo-se com diretrizes voltadas à melhoria das condições laborais (Silva, 2016).

No Brasil, em 1918, trabalhadores e empregadores aceitaram discutir a criação de um código para melhorar as condições de trabalho; entretanto, a negociação foi tratada principalmente como questão remuneratória, sem contemplar mecanismos efetivos de prevenção de acidentes. O sistema adotado previa indenização conforme

a gravidade do acidente, baseada no tipo de lesão sofrida — quanto mais grave a lesão, maior o valor. Nesse contexto, foi criada a Lei nº 3.724/1919, referente aos acidentes de trabalho (Santos, 2019).

A temática da SST ganhou maior relevância no Brasil na década de 1930, à medida que o processo de industrialização se intensificava e o país migrava de uma economia predominantemente agrária para um parque industrial em expansão (Viana, 2019). Em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho e, em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Decreto-Lei nº 7.036/1944 instituiu a obrigatoriedade de comissões internas com atribuições de prevenção de acidentes — marco que, mais tarde, daria origem à CIPA (Brasil, 1944).

Na década de 1970, durante o chamado “milagre brasileiro”, o crescimento acelerado da indústria trouxe também consequências negativas para a saúde dos trabalhadores. Os dados apresentados na Tabela 1 demonstram aumento expressivo tanto no número de segurados da Previdência Social quanto na quantidade de acidentes registrados.

Tabela 1 – Número de segurados da Previdência Social e incidência de acidentes de trabalho no Brasil (1968-1982)

ANO	SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA	NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO
1968	7.520.005	454.097
1969	7.057.395	1.058.296
1970	7.284.022	1.220.111
1971	7.764.486	1.349.906
1972	8.148.987	1.540.546
1973	10.956.956	1.676.936
1974	11.537.024	1.839.972
1975	12.996.796	1.938.277
1976	14.945.489	1.734.825
1977	16.589.605	1.614.750
1978	18.500.000	1.564.380
1979	22.436.053	1.444.627
1980	23.782.216	1.464.211
1981	24.448.118	1.270.465
1982	20.668.220	1.178.472

Fonte – (Cohn *et al.*, 1985 *apud* Silva, 2015, p. 166).

A análise desses dados revela que a expansão econômica do período foi acompanhada por um crescimento alarmante dos acidentes de trabalho, indicando que a industrialização ocorreu de forma desregulada e sem garantias efetivas de proteção à saúde do trabalhador. Para Silva (2015), esse cenário refletia a fragilidade das medidas de prevenção existentes e o foco predominante na produtividade, em detrimento da proteção à saúde. Observa-se que, embora houvesse legislação trabalhista desde a década de 1940, faltavam normas técnicas específicas e mecanismos de fiscalização capazes de conter o avanço dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho.

Diante da ausência de critérios técnicos claros, tornou-se urgente adotar medidas mais eficazes e articuladas em nível nacional. Nesse cenário, a Lei nº 6.514/1977 alterou o Capítulo V da CLT e atribuiu ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de elaborar normas complementares voltadas à SST. No ano seguinte, a Portaria MTb nº 3.214/1978 deu origem a um conjunto de 28 Normas Regulamentadoras (NRs), consolidando um novo marco normativo (Brasil, 1978).

Entre essas normas, destacam-se a NR-5, que formalizou as diretrizes para a CIPA, e a NR-9, voltada ao controle de riscos ambientais. Mais do que normas técnicas, esse conjunto inaugurou uma abordagem baseada em critérios sistemáticos, prevenção, participação coletiva e responsabilidade compartilhada. A criação e o fortalecimento da CIPA constituem parte essencial dessa trajetória. Embora seu

marco inicial esteja no Decreto-Lei nº 7.036/1944, foi com a publicação da NR-5, em 1978, que sua constituição, funcionamento e responsabilidades foram normatizados (Brasil, 2022a). Ressalte-se, ademais, que atualizações posteriores reforçaram o enfoque preventivo — por exemplo, a substituição do PPRA pelo PGR no escopo da NR-1, consolidando a lógica de gestão de riscos.

Entre as atribuições da CIPA, destacam-se a exigência de elaboração do Mapa de Riscos, que contribui para sistematizar informações sobre perigos presentes nos ambientes de trabalho e para conscientizar os trabalhadores, e a organização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), com atividades educativas que abordam não apenas segurança do trabalho, mas também temas como assédio moral, violência e saúde mental. A CIPA assumiu, assim, caráter educativo e participativo, reforçando o princípio de que a prevenção é responsabilidade compartilhada.

Ao longo da história, as transformações nas práticas e nas normas de SST foram, em grande parte, motivadas pela necessidade de responder a situações concretas de risco, adoecimento e sofrimento vividas pelos trabalhadores. Embora se reconheçam conquistas importantes — como a ampliação das formas de proteção e a incorporação de dimensões como a saúde mental —, a evolução do campo revela que muitos avanços se deram como reação a contextos de crise e pressão social. O cenário contemporâneo ainda impõe desafios expressivos para que a SST se consolide como prática efetiva e integrada, superando posturas meramente reativas e alcançando uma proteção preventiva e abrangente.

Esse percurso histórico-normativo, que culmina na consolidação das NRs como principal referência técnica de SST no país, fundamenta a diretriz da NOSS (art. 12) de recorrer a normas nacionais e internacionais quando inexistir regulamentação específica, abrindo margem para seu uso subsidiário no serviço público — cenário que será examinado, no IFC, nas subseções seguintes.

4.3 Regimes jurídicos e conflitos normativos na SST

A terceira categoria temática trata das diferenças entre os regimes celetista e estatutário federal, destacando os conflitos normativos e o uso subsidiário das NRs no serviço público federal.

No contexto da SST, é possível perceber uma distinção estrutural entre os

regimes celetista e estatutário federal, especialmente relevante para instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), nas quais predominam servidores vinculados ao regime estatutário.

No regime celetista, previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a SST conta com um conjunto consolidado de normas. As NRs detalham procedimentos, limites de exposição, responsabilidades e medidas preventivas para diversas atividades. Essa estrutura não apenas define critérios técnicos de forma clara, mas também está sujeita à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, o que contribui para o cumprimento das obrigações legais (Brasil, 1943).

Por outro lado, no regime estatutário federal, não há uma lei única que reúna todas as regras de SST. A Constituição Federal reconhece o direito dos servidores à redução dos riscos ocupacionais, mas, na prática, esse direito se apoia em normas e leis distintas. A Lei nº 8.112/1990 trata de aspectos como licenças médicas e afastamentos por acidente. Já a Lei nº 8.270/1991 estabelece os percentuais dos adicionais de insalubridade e periculosidade, e a Instrução Normativa nº 15/2022 determina que, nesses casos, seja utilizado como referência obrigatória os conteúdos das NRs 15 e 16.

Até o ano de 2010, no serviço público federal, as ações voltadas à SST eram marcadas por grande dispersão normativa e pela ausência de diretrizes específicas que orientassem a implementação de políticas de prevenção. Nesse período, predominava o uso das NRs do Ministério do Trabalho, originalmente destinadas à iniciativa privada, que acabavam servindo como principal referência técnica, ainda que de forma informal e sujeita a interpretações distintas entre órgãos e gestores.

Essa diferença de abordagem deixa evidente que, enquanto no regime celetista há regras claras, detalhadas e amplamente aplicadas, no regime estatutário a utilização das NRs ocorre apenas de maneira limitada e, muitas vezes, depende de previsão específica ou da decisão de cada órgão público. Em diversos casos, essas normas são empregadas apenas como parâmetro técnico complementar, sem que exista uma obrigação legal expressa que assegure sua aplicação abrangente. Essa situação foi apontada por Almeida e Lima (2018), que observaram que os órgãos públicos recorrem às NRs por não disporem de regulamentações próprias suficientes. Ao mesmo tempo, Santos (2012) destaca que o Ministério do Trabalho e Emprego não possui atribuição legal para fiscalizar o cumprimento dessas normas no serviço público, o que enfraquece a fiscalização e compromete as ações de prevenção de

acidentes e doenças ocupacionais.

Os dados também mostram que essa falta de um arcabouço normativo sistematizado gera interpretações divergentes sobre o uso das NRs. Vilela (2014) defende que elas devem ser aplicadas de forma ampla e integral no serviço público, enquanto Jesus (2021) sustenta que sua utilização depende de ato normativo específico que a autorize. É importante destacar que, mesmo com a criação do SIASS e da NOSS, a partir de 2010, o debate sobre o alcance e a obrigatoriedade da aplicação integral das NRs no regime estatutário federal ainda se mantém presente.

Esse cenário confirma que, apesar dos avanços institucionais dos últimos anos, o serviço público federal ainda carece de um sistema normativo completo e articulado de SST, como aquele existente no setor privado por meio da CLT e das NRs. Em vez disso, permanece dependente de regras pontuais, muitas vezes desconectadas entre si, o que compromete a efetividade das ações preventivas.

As implicações da criação do SIASS e da NOSS, bem como seus desdobramentos sobre a normatização da SST no serviço público, serão analisadas na seção seguinte.

4.4 Instrumentos e políticas de SST no serviço público federal

No serviço público federal, a criação de instrumentos como o SISOSP, o SIASS e a NOSS representou um esforço para estruturar políticas de saúde e segurança voltadas aos servidores. Entretanto, conforme discutido no referencial teórico, esses mecanismos revelaram fragilidades significativas, sobretudo pela centralização das ações em perícias médicas e pela ausência de diretrizes claras para a prevenção (Torres; Silva, 2022). Assim, observa-se que o avanço normativo não foi acompanhado de igual capacidade operacional, o que limitou a efetividade das políticas.

Mesmo o SIASS, instituído pelo Decreto nº 6.833/2009, com seus três eixos de atuação, enfrentou dificuldades em consolidar práticas preventivas. Como destacam Almeida e Lima (2018), o decreto de criação não disciplinou diretamente os temas de SST, restringindo-se a aspectos organizacionais e administrativos. Dessa forma, o sistema tornou-se importante como estrutura, mas insuficiente como instrumento de transformação das condições de trabalho. A NOSS, criada em 2010, buscou corrigir parte dessas lacunas ao prever, em seu Art. 12, que podem ser utilizadas normas

nacionais, como as Normas Regulamentadoras (Portaria MTb nº 3.214/1978), além de normas internacionais e evidências científicas atualizadas, quando não houver regulamentação específica para os servidores públicos (Brasil, 2010; Brasil, 1978). Essa previsão deu respaldo formal a uma prática que já ocorria em diversos órgãos da administração pública.

Nesse contexto, diversas instituições federais de ensino adotaram soluções próprias para suprir a falta de normatização detalhada. A UFJF, por exemplo, sistematizou a aplicação de NRs como a NR-1, NR-6, NR-7 e NR-17 em resolução interna (UFJF, 2024). O IFAL estruturou programas como o PGR (NR-1) e o PCMSO (NR-7), articulando diagnóstico e acompanhamento de riscos ocupacionais (IFAL, 2020). O IFFAR incorporou o Mapa de Riscos, historicamente vinculado à NR-5 (IFAR, 2022). O IFCE fundamenta suas ações em NRs como a NR-5, NR-7, NR-10 e NR-17 (IFCE, 2023). Já a UFC envolveu inclusive estudantes em projetos de elaboração de mapas de risco, reforçando o caráter pedagógico das normas (UFC, 2022).

Essas experiências demonstram que, apesar da ausência de um marco regulatório específico para o regime estatutário, é possível aplicar as NRs de maneira adaptada e institucionalizada.

No caso do IFC, a PASST/IFC, aprovada em 2019, seguiu a lógica da NOSS ao admitir a utilização de normas nacionais e internacionais quando não houver regulamentação específica (IFC, 2019). Contudo, diferentemente das instituições citadas, o IFC ainda não formalizou em regulamentos internos como essas referências devem ser aplicadas de modo uniforme nos campi. Esse descompasso já se evidencia nos próprios Projetos Pedagógicos de Curso (PPCs), que incorporam conteúdos de SST e até recorrem às NRs como parâmetro formativo e preventivo, mas não fazem referência à PASST/IFC como marco institucional. Essa ausência gera interpretações distintas, dificultando a consolidação de uma política efetiva de SST.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS DOS DADOS E INDICAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

A análise desenvolvida a partir do levantamento bibliográfico e documental, fundamentada na análise de conteúdo (Bardin, 2016), evidenciou avanços institucionais importantes no âmbito da SST do IFC, mas também revelou limitações operacionais que comprometem a aplicação das ações preventivas. Embora a PASST/IFC apresente diretrizes para promoção da saúde, vigilância de riscos e estruturação das equipes, constatou-se a inexistência de instrumentos normativos capazes de detalhar procedimentos e garantir a padronização das práticas em todos os campi.

Essa falta de regulamentação prática evidencia a necessidade de soluções institucionais que assegurem a adaptação e a aplicação das normas técnicas já previstas em documentos nacionais e institucionais, destacando-se o papel das NRs como referência técnica para orientar procedimentos de SST no contexto do regime estatutário.

É nesse cenário que se insere o Produto Educacional desta dissertação: a proposta de implantação da CISSP no IFC, concebida como resposta direta às fragilidades identificadas e como instrumento estratégico para consolidar e fortalecer a política de SST na instituição.

6 PRODUTO EDUCACIONAL

6.1 Apresentação

Nos Programas de Pós-graduação da Área de Ensino, na modalidade profissional, como o ProfEPT, é obrigatória, além da dissertação, a elaboração de um Produto Educacional (PE). Segundo Rizzatti et al. (2020, p. 2), “os discentes precisam desenvolver um Produto/Processo Educacional (PE) que necessita ser aplicado em um contexto real, podendo ter diferentes formatos”. Os autores explicam que, de acordo com o Documento da Área de Ensino da CAPES, um PE é definido como “um processo ou produto educativo e aplicado em condições reais de sala de aula ou outros espaços de ensino, em formato artesanal ou em protótipo” (Brasil, 2019a, apud Rizzatti et al., 2020, p. 4).

Conforme as diretrizes da Área de Ensino, o produto educacional (PE) deve “ir além de um instrumento didático-pedagógico ou um anexo da pesquisa, permeando o desenvolvimento do projeto”. Para tanto, “a dissertação/tese deve ser uma reflexão sobre a elaboração e aplicação do produto educacional respaldado no referencial teórico-metodológico escolhido” (Brasil, 2019a, apud Rizzatti et al., 2020, p. 4). O propósito é que o PE gere melhoria concreta no processo de ensino-aprendizagem e inovação no contexto institucional onde se insere.

A construção de um produto educacional tende a gerar dois efeitos significativos: (i) reflexão crítica sobre as práticas pedagógicas em vigor e (ii) aprofundamento da práxis profissional, com ressignificação dos papéis dos mestrados em seus contextos de atuação. Para isso, os PEs devem ser analisados considerando seis dimensões: complexidade, aplicabilidade, impacto, aderência, registro e inovação (Rizzatti et al., 2020, p. 10). Em resumo, a complexidade está ligada às etapas de elaboração e validação do produto; a aplicabilidade refere-se ao seu uso em contextos reais; o impacto corresponde à relevância para instituições e sistemas; a aderência diz respeito ao alinhamento com as linhas de pesquisa do programa; o registro envolve a formalização e o licenciamento; e a inovação relaciona-se à criação ou modificação significativa de práticas e materiais.

Além disso, os autores ressaltam que “os PE desenvolvidos no lócus dos mestrados profissionais (MP) não são imutáveis” e “não estão totalmente prontos e/ou fechados”, podendo ser “reusados, revisados, remixados, redistribuídos e retidos” em outros contextos, respeitada sua lógica formativa e caráter dialógico (Rizzatti et al.,

2020, p. 3).

Nessa perspectiva, é necessário compreender o PE para além do suporte material. Kaplún reforça que:

um material educativo não é apenas um objeto (texto, multimídia, audiovisual ou qualquer outro) que proporciona informação, mas sim, em determinado contexto, algo que facilita ou apoia o desenvolvimento de uma experiência de aprendizado, isto é, uma experiência de mudança e enriquecimento em algum sentido: conceitual ou perceptivo, axiológico ou afetivo, de habilidades ou atitudes etc (Kaplún, 2003, p.46).

Desse modo, um produto só pode ser considerado educativo se promover aprendizagens ligadas à realidade vivida pelos sujeitos a que se destina. Assim, videoaulas, oficinas, prontuários, protocolos, cartilhas ou livros configuram PEs apenas quando promovem experiências de transformação e construção de sentidos. Ainda segundo Kaplún, a produção de um material educativo envolve múltiplas etapas e não se limita à confecção do suporte. O autor afirma: “O processo de produção de um material educativo é uma tríplice aventura: a da criação, a do próprio material e a do uso posterior, que muitas vezes escapa às intenções iniciais e aos cálculos dos criadores” (Kaplún, 2003, p. 47).

Com base nesses princípios, o e-book interativo sobre a CISSP, proposto como PE desta pesquisa, foi elaborado considerando três eixos fundamentais definidos por Kaplún (2003):

Eixo conceitual: apresenta e articula o conteúdo sobre saúde e segurança no serviço público federal (NOSS, PASST/IFC e NRs), que fundamenta a proposta da CISSP no IFC. Embora a PASST/IFC esteja alinhada à NOSS, observa-se a falta de orientações operacionais específicas. Essa ausência é suprida pelo artigo 12 da NOSS, que autoriza a adoção de referências externas, como as normas regulamentadoras, sempre que não houver norma própria no serviço público. O e-book busca responder a essa necessidade ao propor um mecanismo institucional, por meio da CISSP, voltado a identificar e adaptar essas referências ao contexto do IFC.

Eixo pedagógico: tem como ponto de partida o diagnóstico institucional do IFC, que evidenciou fragilidades operacionais, e como ponto de chegada a implantação da CISSP, concebida para consolidar a PASST/IFC. A proposta apresenta caminhos práticos, fundamentados na NOSS e na PASST/IFC, com possibilidade de uso complementar das NRs sempre que não houver regulamentação específica. A

iniciativa oferece suporte direto às equipes de SST e, como consequência, beneficia os servidores e a comunidade acadêmica, que passam a contar com melhores condições de trabalho e estudo.

Eixo comunicacional: estrutura o conteúdo em linguagem acessível e visualmente organizada, com fluxogramas, checklists e modelos de documentos, favorecendo a apropriação prática do material. Para Kaplún (2003, p. 54), é essencial contar com “um bom banco de experiências, códigos, histórias e imagens que provêm dos próprios destinatários”; caso contrário, corre-se o risco de produzir um “sermão impresso”. Por isso, o e-book dialoga com o cotidiano do IFC e com as demandas reais de seus servidores.

Por fim, como alerta Kaplún (2003, p. 55), ‘esta história tem que agradar-nos (se não, a quem agradará?), mas não escrevemos apenas para nós’. Nessa perspectiva, o e-book foi concebido para apoiar as equipes de SST do IFC e, ao mesmo tempo, servir de referência à comunidade institucional. Busca-se uma linguagem clara, orientação prática e coerência com a realidade dos espaços educacionais. Mais do que informar, o Produto Educacional pretende atuar como guia para a criação da CISSP no âmbito do IFC, oferecendo uma ferramenta institucional que, ao ser aplicada, beneficiará diretamente toda a comunidade do Instituto, promovendo melhores condições de trabalho, de estudo e fortalecendo a cultura de saúde e segurança.

6.2 Finalidade do e-book da CISSP

A finalidade do e-book é propor a implantação da CISSP no IFC como estratégia de fortalecimento das práticas institucionais de SST. A proposta prevê a criação da CISSP em cada unidade do Instituto, de modo a consolidar a participação ativa dos servidores nas ações de SST, ampliar os canais de diálogo entre servidores e gestão e incentivar a realização de medidas preventivas adequadas às particularidades de cada campus.

A CISSP é proposta com base na NOSS e inspirada na estrutura da NR-5, que regulamenta a CIPA no regime celetista. A CIPA constitui uma comissão consolidada e amplamente reconhecida nas políticas de SST no Brasil, responsável pela prevenção de acidentes e doenças ocupacionais em diferentes setores econômicos. Sua normatização define composição, atribuições, treinamentos e formas de atuação,

oferecendo um modelo validado pela legislação trabalhista e pela experiência prática da CLT. A incorporação de elementos da CIPA à CISSP é legitimada pela NOSS, cujas diretrizes permitem a adoção de normas técnicas complementares sempre que necessário para orientar a gestão de saúde e segurança no serviço público.

No contexto do IFC, a CISSP poderá colaborar ativamente na identificação das NRs aplicáveis aos cursos e aos ambientes de trabalho, contribuindo para a definição de estratégias eficazes de prevenção. Uma vez implantada, a comissão deverá atuar em articulação com a gestão dos campi e com os profissionais responsáveis pela SST, fortalecendo a PASST/IFC e adaptando as NRs às especificidades de cada unidade, promovendo uma cultura organizacional voltada à proteção coletiva e ao cuidado com a saúde dos servidores.

6.3 Justificativa para aplicação na EPT

A criação da CISSP é apresentada como proposta institucional que valoriza a participação dos servidores, pois são eles que conhecem de forma direta os processos de trabalho e a realidade dos setores em que atuam. Esse saber prático é essencial para identificar riscos e propor medidas de prevenção ajustadas às condições de cada campus.

No contexto da educação profissional e tecnológica (EPT), essa proposta se mostra ainda mais necessária, já que oficinas, laboratórios e demais espaços de formação prática expõem tanto servidores quanto estudantes a riscos ocupacionais semelhantes aos encontrados no mundo do trabalho. A implantação da CISSP, portanto, contribui para articular a formação técnica e cidadã com a garantia de ambientes educacionais seguros.

O Produto Educacional aproxima o cotidiano da EPT dos referenciais técnicos de SST, oferecendo um roteiro operacional para apoiar equipes de SST, gestores e futuros membros da CISSP em sua implementação. Dessa forma, a comissão é projetada como instância estratégica na construção de uma cultura de prevenção, capaz de beneficiar servidores e estudantes e reafirmar o compromisso da escola pública federal com uma formação cidadã, profissional e segura.

6.4 Fundamentação teórica e normativa da proposta da CISSP no IFC

O e-book interativo sobre a CISSP, apresentado como Produto Educacional desta pesquisa, fundamenta-se em referências teóricas e normativas que asseguram sua pertinência no contexto da EPT e sua aplicação no IFC.

Do ponto de vista teórico, sua elaboração considerou os eixos definidos por Kaplún (2003): conceitual, pedagógico e comunicacional. Esses eixos orientaram a organização do conteúdo, a proposta formativa e a forma de apresentação do material. O trabalho também dialoga com os critérios estabelecidos pela CAPES para os programas de pós-graduação profissionais da área de Ensino. Segundo Rizzatti et al. (2020), a avaliação de Produtos Educacionais envolve seis dimensões principais, que foram contempladas no e-book ao oferecer um material prático, inovador e alinhado às necessidades do IFC.

No campo normativo, a proposta está vinculada à PASS e à NOSS, que orienta a implementação das ações de saúde e segurança no serviço público. No IFC, a PASST/IFC, representa a aplicação local dessas diretrizes nacionais, mas não define em detalhe como os procedimentos devem ser colocados em prática. O artigo 12 da NOSS autoriza, quando não existir regulamentação específica, a utilização de outras normas já consolidadas, como as NRs. Essas normas são as principais referências técnicas sobre SST no Brasil e servem de apoio para que a CISSP adapte seus conteúdos à realidade do IFC.

Dessa forma, o Produto Educacional não apenas atende aos critérios definidos pela CAPES, mas também responde a uma necessidade do IFC: criar uma comissão que fortaleça a aplicação da PASST/IFC, utilizando a NOSS como base legal e as NRs como referência técnica. Essa fundamentação teórica e normativa sustenta sua relevância tanto no campo educacional quanto na gestão pública e tem potencial de impacto direto no dia a dia dos servidores e da comunidade escolar do IFC.

6.5 Público-alvo e abrangência da proposta

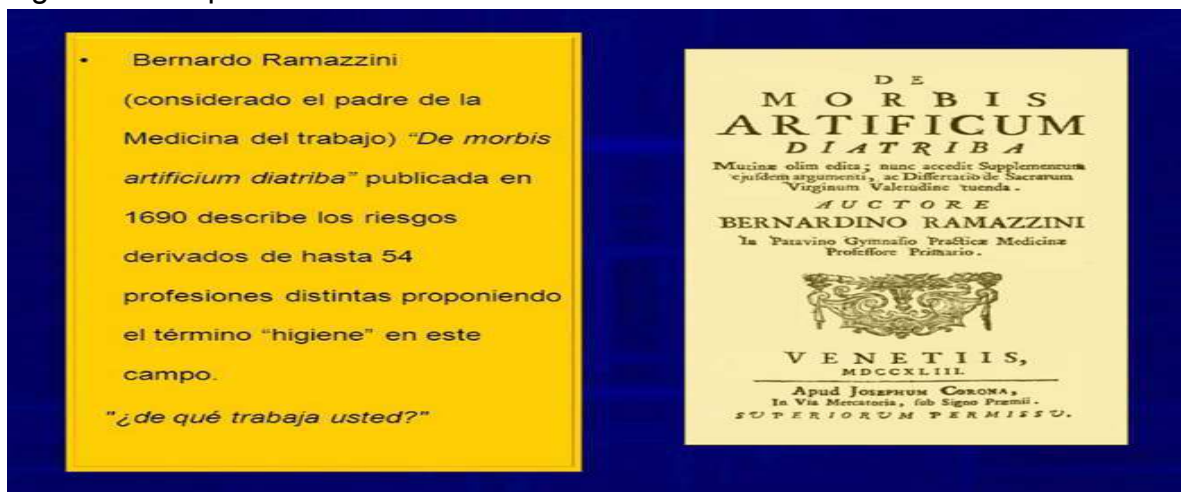
O e-book tem como público-alvo a comunidade do Instituto Federal Catarinense (IFC), que será beneficiada pela criação da CISSP em cada campus. A proposta busca garantir ambientes de trabalho e estudo mais seguros e saudáveis, envolvendo servidores e estudantes em uma cultura de prevenção.

Além disso, o material foi elaborado para apoiar profissionais de SST, gestores e servidores que irão conduzir a implantação da CISSP. Para esse grupo, o e-book oferece fundamentos legais, fluxos operacionais, modelos de documentos e orientações práticas que facilitam a formalização e o funcionamento da comissão.

6.6 Estrutura do e-book e recursos ilustrativos da proposta da CISSP

A **figura 2** apresenta uma abordagem histórica da SST, destacando sua evolução desde a Antiguidade até os marcos legais no Brasil contemporâneo, presente no Capítulo I do e-book, ilustra a relevância histórica da saúde do trabalhador a partir da contribuição de Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho. Sua obra clássica, publicada no século XVII, é um marco inicial na compreensão das relações entre ocupações e doenças. A imagem a seguir apresenta a capa original desse importante trabalho, que analisou as condições de diversas profissões:

Figura 2 – Capa livro Ramazzini

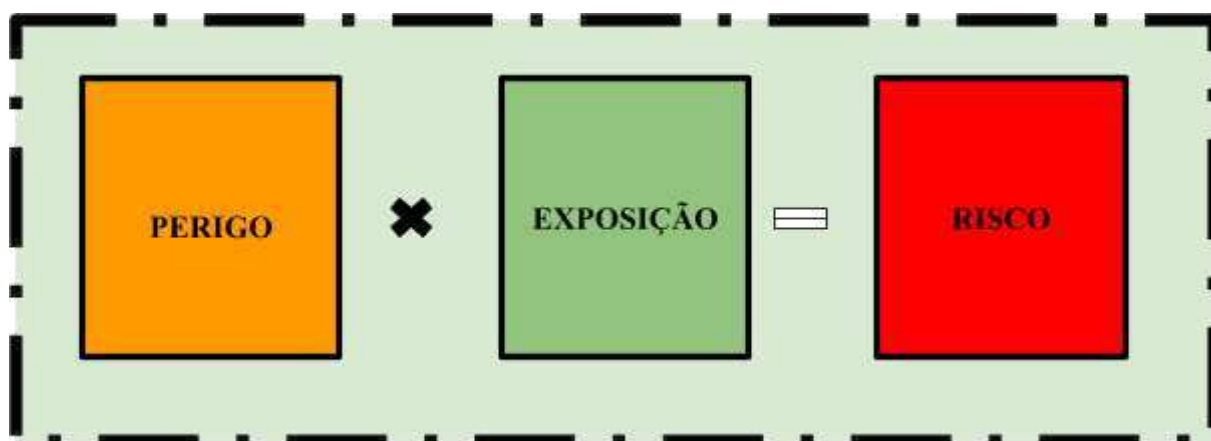


Fonte (Produto educacional, 2025; Capa do livro: (*De Morbis Artificum Diatriba*, no original, Ramazzini, 2016)

A imagem foi inserida no e-book com o intuito de valorizar esse marco histórico e reforçar que as preocupações com a saúde do trabalhador remontam a séculos. Ao analisar as condições laborais de diversas profissões em sua época, Ramazzini lançou as bases para o pensamento preventivo e científico sobre o adoecimento relacionado ao trabalho (Ramazinni, 2016).

A **figura 3**, apresenta de forma esquemática e didática a relação entre perigo, exposição e risco, elementos essenciais na análise de acidentes de trabalho. A ilustração contribui para o entendimento de que o risco não está presente unicamente na existência do perigo, mas sim na associação direta entre esse perigo e a exposição ao agente. Essa concepção é fundamental para a formulação de estratégias preventivas no ambiente laboral.

Figura 3 – Relação entre perigo, exposição e risco



Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A compreensão dessa dinâmica é fundamental para subsidiar ações preventivas eficazes no contexto educacional, especialmente em instituições da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), como o IFC. Ao visualizar a relação entre perigo, exposição e risco, servidores e estudantes podem identificar com maior clareza situações potencialmente perigosas.

A **figura 4** apresenta uma fotografia histórica que retrata o trabalho infantil durante a Revolução Industrial. A imagem foi inserida no Produto Educacional como recurso visual formativo, com o objetivo de contextualizar o surgimento da SST a partir das condições precárias vividas pelos trabalhadores, especialmente as crianças. Ao expor de forma realista as marcas da exploração no início da industrialização, a ilustração contribui para a compreensão crítica das origens da proteção social no ambiente laboral.

Figura 4 – Trabalho infantil na Revolução Industrial



Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025), com base em Previdelli (2023).

A precarização das condições de trabalho nesse período, marcada por jornadas exaustivas, insalubridade, ausência de direitos e uso intenso de mão de obra infantil, impulsionou movimentos sociais por melhores condições e resultou na criação de instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A inclusão dessa figura no e-book busca sensibilizar o leitor para a importância histórica da regulamentação trabalhista e para o papel essencial da SST como conquista social.

A figura 5 apresenta uma parte do Produto Educacional que destaca o aumento expressivo dos acidentes de trabalho no Brasil, especialmente durante a década de 1970, e devido a isso o surgimento das NRs como resposta. Ao longo do e-book, foram inseridos hiperlinks interativos que permitem ao leitor acessar diretamente materiais complementares — como dissertações, artigos e documentos legais — utilizados na fundamentação do conteúdo. Esses links oferecem a possibilidade de aprofundar o tema conforme o interesse de cada leitor:

Figura 5 – Produto Educacional Link Complementar

Link Complementar:

[Brasil, o “campeão mundial de acidentes de trabalho”: controle social, exploração e prevencionismo durante a ditadura empresarial-militar brasileira](#) (Silva, 2015).

Diante do elevado número de acidentes e da evidente fragilidade das medidas então existentes — conforme demonstrado pelos índices alarmantes da década de 1970 — tornou-se urgente a adoção de normas mais claras e eficazes para a proteção dos trabalhadores. Nesse contexto, o governo criou a Lei n.º 6.514, de 1977, que modificou o Capítulo V do Título II da CLT, referente à segurança e medicina do trabalho, conferindo ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de elaborar normas complementares sobre SST (Brasil, 1977). Posteriormente, por meio da Portaria n.º 3.214, foram criadas 28 NRs, entre elas a NR 5, que trata especificamente da CIPA e de suas atribuições na prevenção de acidentes e na promoção da saúde no ambiente de trabalho (Brasil, 1978).

1.3 NORMAS REGULAMENTADORAS

Atualmente, o Brasil conta com 38 NRs, das quais duas — a NR 2 (Inspeção Prévia em Empresas) e a NR 27 (Registro de Técnicos em Segurança) — foram revogadas, totalizando 36 NRs em vigência. Essas

32

Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A presença desses links reforça o caráter informativo do Produto Educacional, ao oferecer acesso direto às fontes que sustentam a proposta de criação da CISSP.

A **figura 6** apresenta o logotipo oficial do SIASS, inserido no Produto Educacional como recurso visual de apoio à compreensão do arcabouço institucional existente no serviço público federal. A imagem tem como objetivo familiarizar o leitor com a identidade visual desse subsistema, criado em 2009 como parte da PASS, e que constitui uma das bases normativas da proposta de implantação da CISSP no IFC.

Figura 6 – Produto Educacional - Logo SIASS

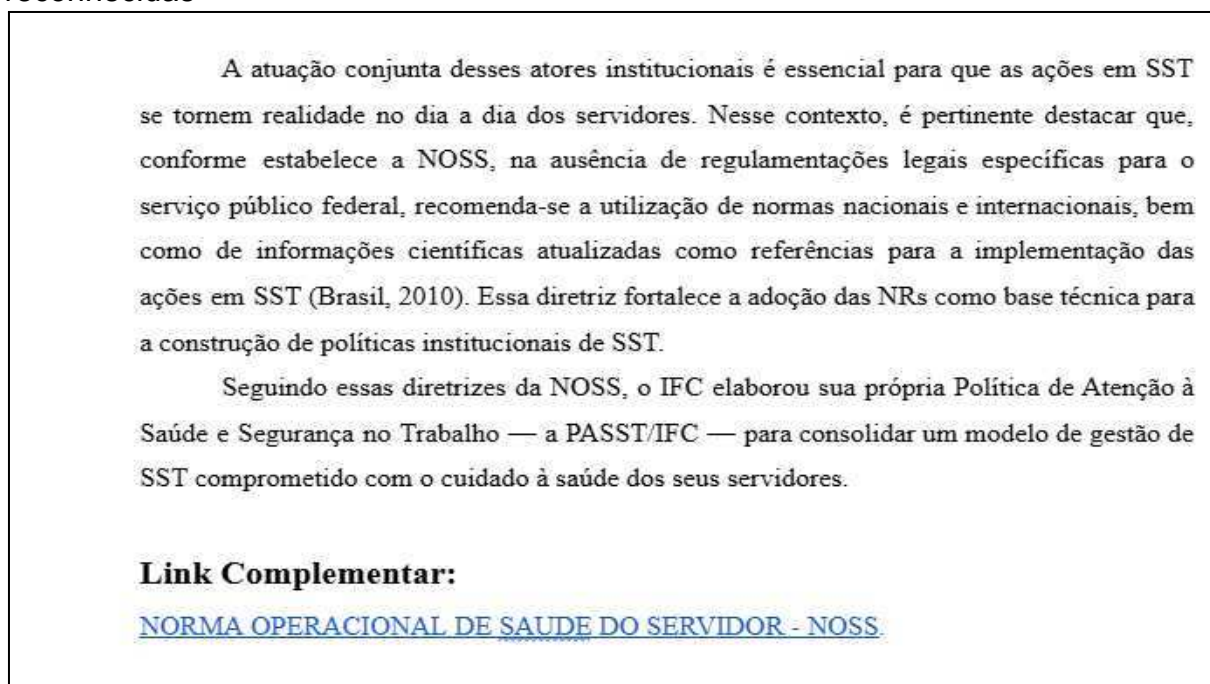


Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025) com base em SIASS (s.d.).

A inclusão do logotipo do SIASS no e-book tem como objetivo aproximar o leitor das estruturas já existentes no serviço público federal voltadas à saúde do servidor. Esse recurso visual ajuda a identificar que a proposta da CISSP não é isolada, mas se apoia em políticas já instituídas, como o próprio SIASS.

A **figura 7**, extraída do e-book, evidencia diretriz da NOSS que orienta o uso de referências técnicas reconhecidas, a exemplo das NRs, como fundamento para as ações de saúde e segurança no serviço público. O destaque simultâneo à PASST/IFC demonstra que o Instituto já formalizou sua política interna, em consonância com as diretrizes nacionais, reforçando a legitimidade da proposta de criação da CISSP como instância de apoio à sua efetivação:

Figura 7 – Produto Educacional orientação para uso de referências técnicas reconhecidas



Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A imagem foi incluída no Produto Educacional para evidenciar que a NOSS admite o uso de normas técnicas reconhecidas, como as NRs, nas ações de saúde e segurança no serviço público. Esse destaque reforça a importância da criação da CISSP, que poderá contribuir para o reconhecimento institucional das NRs no IFC e apoiar sua aplicação nos diferentes campi.

A **figura 8**, extraída do e-book, foi inserida para demonstrar que as NRs não se aplicam apenas a situações de risco ocupacional, mas também a aspectos da infraestrutura do IFC. Ao destacar normas relacionadas a edificações, EPIs e instalações elétricas, a imagem reforça que a gestão da SST deve abranger todos os ambientes institucionais, em consonância com o propósito da PASST/IFC de promover a saúde e a segurança de toda a comunidade que frequenta o Instituto:

Figura 8 – Produto Educacional Nrs aplicáveis infraestrutura IFC

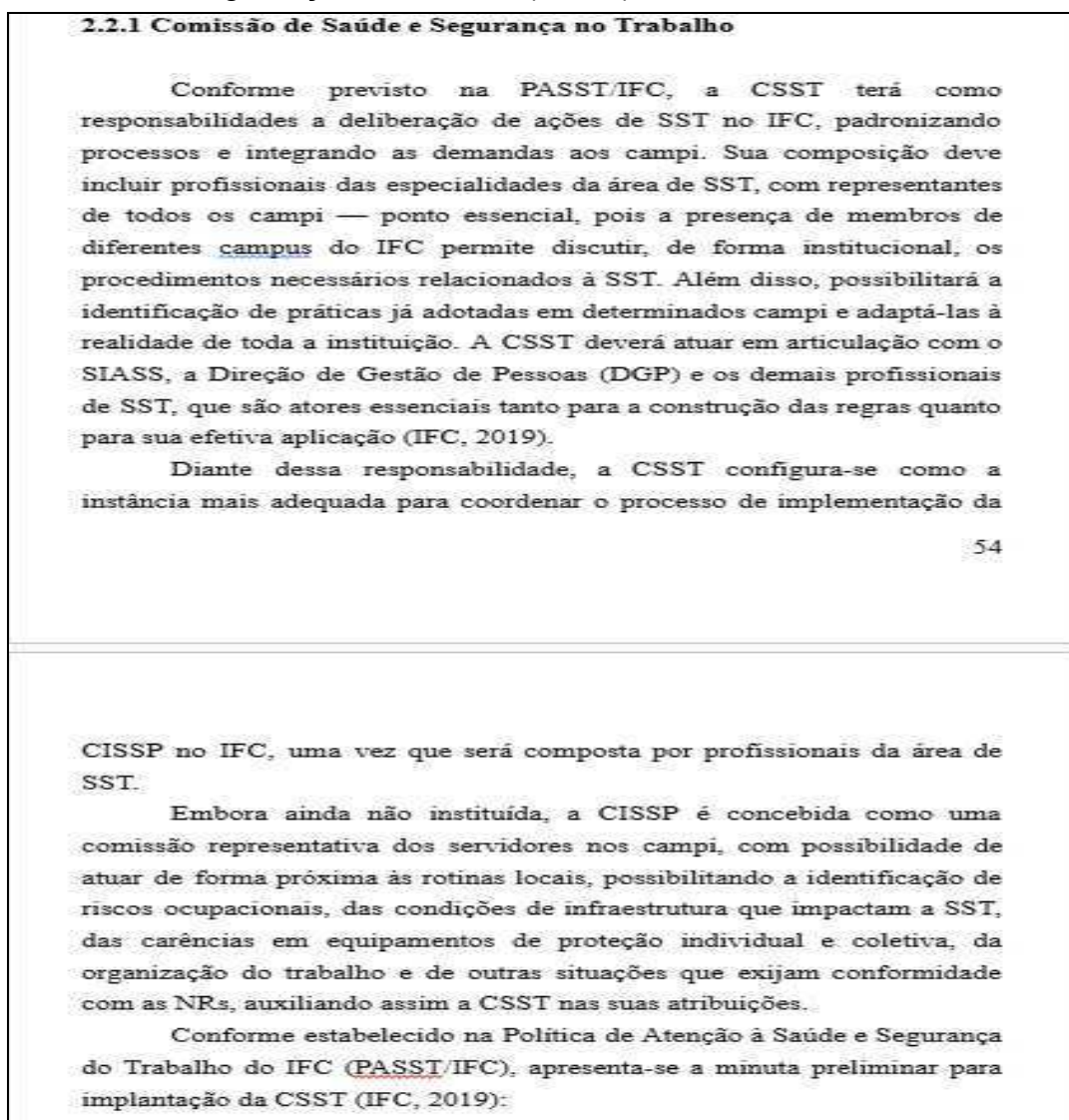
Norma Regulamentadora	Temática	Aplicações no IFC
NR 6	Equipamento de proteção individual	Necessário a utilização de EPI nas atividades que envolvam algum tipo de risco, como, por exemplo, um conserto em telhado por uma empresa terceirizada contratada pelo IFC deve utilizar cinto de segurança.
NR 8	Edificações	Corrimãos, pisos sem buracos, fitas antiderrapantes, rampas de acesso.
NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	Segurança das redes e equipamentos elétricos em todos os ambientes. Laudos de NR 10 dos sistemas unifilares do empreendimento. Trabalhadores terceirizados que

Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A apresentação desse quadro contribui para reforçar que as ações de SST devem ir além das atividades pedagógicas, alcançando toda a estrutura institucional. Essa abrangência evidencia a necessidade de uma instância que acompanhe o cotidiano da infraestrutura, orientando a aplicação das NRs nos diversos contextos do IFC.

A **figura 9**, inserida no e-book, apresenta uma diretriz da PASST/IFC que prevê a criação da Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho (CSST) como instância essencial para a consolidação da política de SST no IFC. Embora ainda não esteja em funcionamento, a PASST/IFC estabelece que sua composição deve incluir profissionais da área de SST de todos os campi, favorecendo uma atuação técnica e articulada às particularidades locais.

Figura 9 – Produto Educacional - Orientação para formação da Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST)



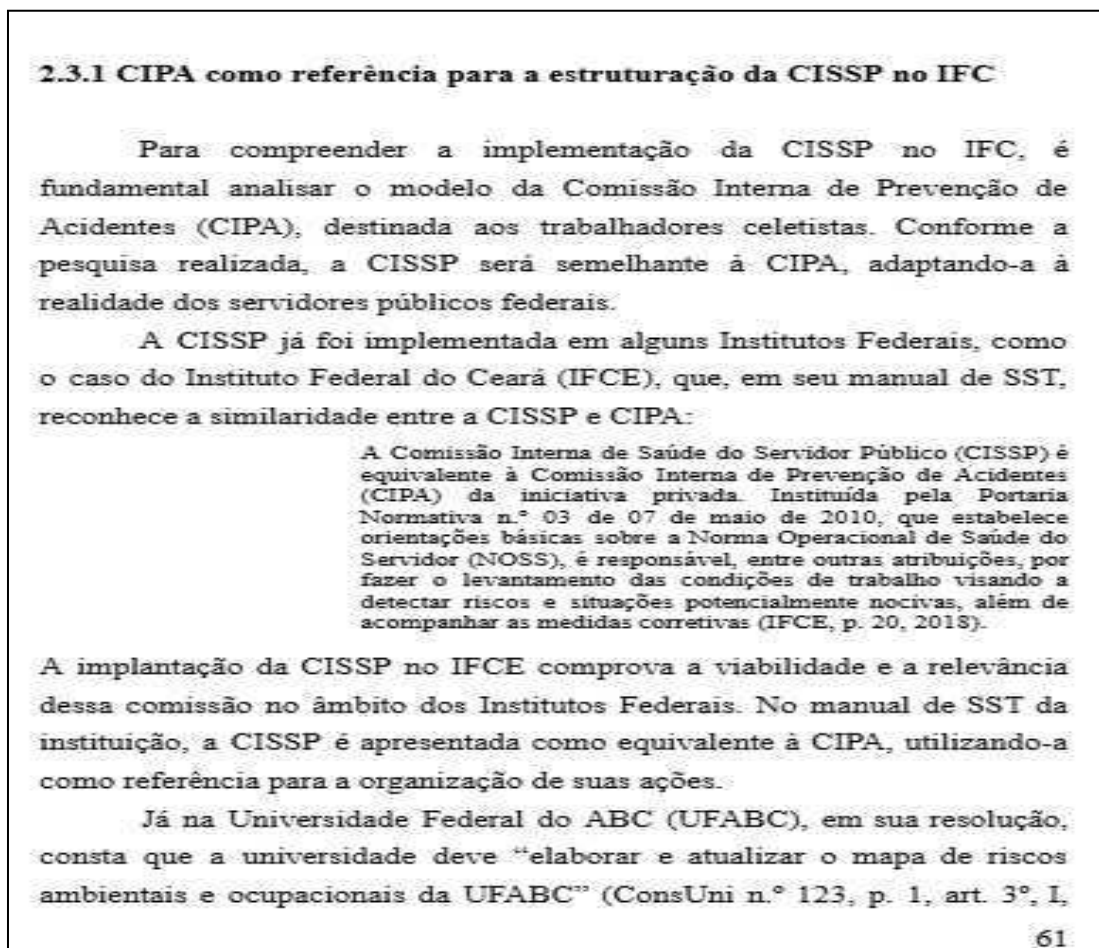
Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

O conteúdo reforça que a PASST/IFC estabelece a CSST como instância central para viabilizar a política de SST no IFC. Além de acompanhar as ações institucionais de SST, a comissão é apresentada, nesta proposta, como responsável

por coordenar o processo de implantação da primeira CISSP nos campi.

A **figura 10** apresenta a proposta de criação da CISSP no IFC, inspirada no modelo da CIPA, tradicionalmente aplicada aos trabalhadores sob regime celetista.

Figura 10 – Produto Educacional CISSP seguir modelo da CIPA



Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A adoção dos parâmetros estabelecidos pela NR-5, que regulamenta a CIPA no setor privado, é fundamental para garantir que a CISSP tenha uma estrutura preventiva e participativa, adequada às demandas do serviço público federal. Experiências como a do IFCE demonstram que é possível adaptar os princípios da CIPA à realidade dos Institutos Federais, conferindo legitimidade e robustez à proposta apresentada neste trabalho. Esse reconhecimento reforça que a implantação da CISSP no IFC se apoia em referenciais já consolidados na Rede Federal, promovendo a prevenção de riscos.

A figura 11 apresenta parte do referencial adotado para a organização da CISSP, o e-book recupera o quadro de dimensionamento previsto na NR-5, que estabelece o número de representantes conforme o grau de risco e o número de trabalhadores.

Figura 11 – Produto Educacional - Dimensionamento sugerido para CISSP

Quadro I - Dimensionamento da CIPA														
NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO														
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES da CIPA	0 a 25	26 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 180	181 a 250	251 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar
1	Efetivos				3	3	3	3	2	4	5	6	8	1
	Suplentes				3	3	3	3	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos			1	3	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes			1	3	2	2	3	4	5	6	8	10	1
3	Efetivos	1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes	1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
4	Efetivos	3	3	3	4	4	4	5	6	8	9	11	13	2
	Suplentes	3	3	3	4	4	4	5	6	7	8	10	12	2

*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-04 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SSM.

Dimensionamento da CIPA. Fonte: (Brasil, 2022a).

No contexto do IFC, embora os parâmetros de dimensionamento estabeleçam que unidades com até 50 servidores não estejam obrigadas à constituição da CISSP, essa exceção não se aplica à realidade institucional, a análise quantitativa do quadro de pessoal revela que todos os campi da instituição superam esse limite, o que justifica, sob a perspectiva normativa e organizacional, a implantação da Comissão em cada unidade. Embora a recomendação geral seja seguir os critérios do Quadro I da NR-5, a CSST do IFC poderá definir outros critérios para indicar o número de membros para formação da CISSP em cada campus (IFC, 2019).

Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

Esse parâmetro, baseado na NR-5, garante que a CISSP seja composta de forma proporcional em todos os campi, fortalecendo a participação dos servidores e a efetividade das ações de SST no IFC.

A organização do processo de escolha dos membros da CISSP é um dos aspectos operacionais contemplados no e-book. **A figura 12** traz uma síntese do modelo eleitoral proposto para a composição da Comissão, considerando princípios como participação, representatividade e transparência.

Figura 12 – Produto Educacional – Modelo eleitoral para a composição da CISSP

2.3.7 Processo para implementação da CISSP, eleição ou indicação

A adoção do processo eleitoral para a composição da CISSP no IFC apresenta-se como o caminho mais adequado aos princípios de participação e transparência que devem orientar a gestão pública. Essa forma de escolha permite que os próprios servidores indiquem, por meio do voto, os representantes que consideram mais aptos a atuar na promoção da saúde e segurança no ambiente institucional, fortalecendo o vínculo entre a comissão e a realidade dos diferentes campi. Além disso, ao estabelecer critérios claros e acessíveis para a escolha dos membros para a CISSP, o processo eleitoral contribui para consolidar a legitimidade da comissão desde sua criação.

Eleição²:

- A CSST será responsável por coordenar o processo de implementação da CISSP nos campi do IFC;
- Com base nos critérios estabelecidos pela CSST, será formada uma Comissão Eleitoral em cada campus do IFC, responsável pela coordenação e execução de todas as etapas do processo eleitoral, sob a supervisão da CSST;

²Utilizam-se os critérios da NR 5 (Brasil, 2023), respeitando as especificidades previstas na NOSS da criação de uma CISSP (Brasil, 2010), na PASS/IFC que orienta cumprir a NOSS e também formar uma CSST (IFC, 2019), e no Estatuto do Servidor Público Federal (Brasil, 1990).

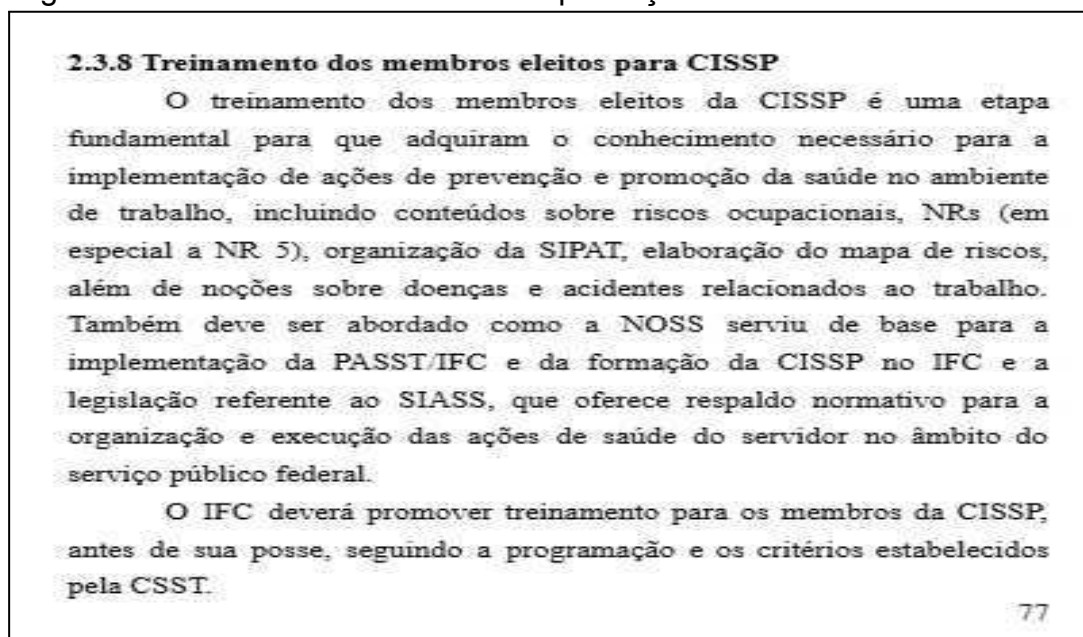
74

Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

Ao apresentar esse modelo de processo eleitoral, o e-book reforça o papel estratégico da CSST como instância articuladora da implantação da CISSP nos diversos campi do IFC. Também é demonstrado no ebook outros modos de indicação de membros para CISSP, principalmente em situações onde não haja número de candidatos suficientes, nesse caso a CSST pode escolher outro modelos, como exemplo a indicação, respeitando a diversidade de funções para ter uma representatividade diversificada.

A capacitação dos membros da CISSP constitui etapa essencial para assegurar a efetividade das ações de saúde e segurança no serviço público. **A figura 13**, retirada do e-book, apresenta de maneira didática os conteúdos mínimos sugeridos para o treinamento inicial dos representantes.

Figura 13 – Produto Educacional - Capacitação e Treinamento CISSP

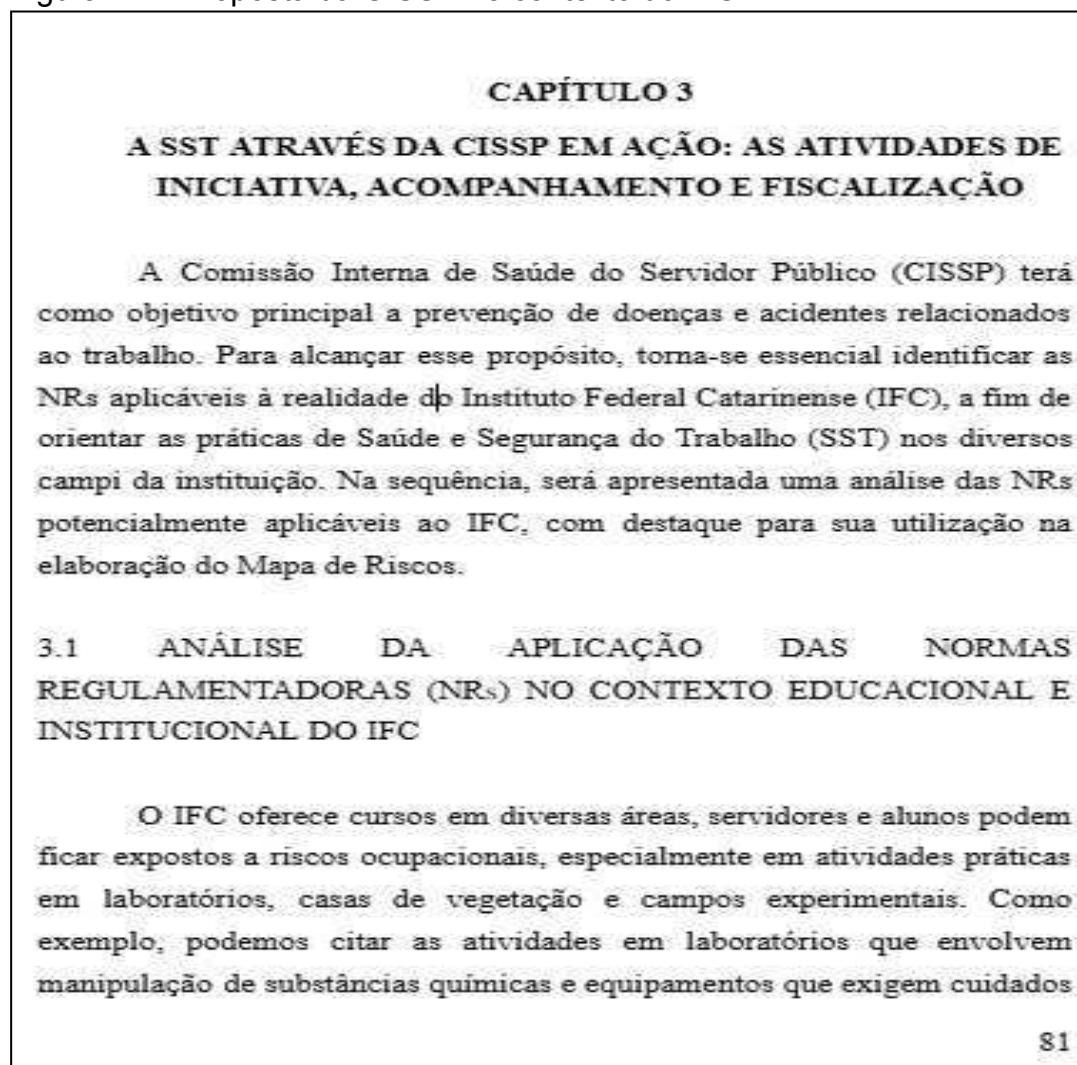


Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

Ao detalhar os conteúdos essenciais para o treinamento, o material reforça que os membros da CISSP devem receber formação técnica e normativa que os capacite a compreender e acompanhar as ações de SST desenvolvidas no âmbito institucional.

Conforme ilustrado na **figura 14**, a proposta da CISSP no IFC evidencia seu papel central na promoção da saúde, na prevenção de acidentes e no fortalecimento das práticas de SST.

Figura 14 – Proposta da CISSP no contexto do IFC



Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A Comissão é apresentada como instância colaborativa, tendo como principal atribuição a prevenção de acidentes e doenças no trabalho no IFC, em parceria com os profissionais de SST da instituição. Para alcançar esse objetivo, a CISSP apoia a identificação das NRs mais adequadas a cada realidade institucional, orientando a adoção de medidas eficazes de saúde e segurança. Assim, sua atuação contribui para tornar os ambientes do IFC mais seguros, organizados e em conformidade com a legislação vigente.

Entre os materiais apresentados no e-book, destaca-se um quadro elaborado para relacionar os possíveis riscos ocupacionais associados aos cursos do IFC e as NRs aplicáveis a cada um deles. No exemplo evidenciado na **figura 15**, são apresentados os cursos técnicos integrados ao Ensino Médio, permitindo visualizar de forma organizada as normas pertinentes conforme as atividades formativas de cada curso. Vale ressaltar que essa abordagem não se limita a uma única modalidade, pois foram desenvolvidos quadros semelhantes para as diversas ofertas educacionais do IFC.

Figura 15 – Relação entre riscos ocupacionais e NRs pertinentes

CURSOS TÉCNICOS INTEGRADOS AO ENSINO MÉDIO																																					
Normas Regulamentadoras	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
CURSOS																																					
Administração	✓				✓		✓	✓								✓								✓	✓												
Agroecologia	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓					✓								
Agropecuária	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓				✓								
Alimentos	✓				✓	✓	✓	✓	✓					✓		✓							✓	✓	✓	✓											
Automação Industrial	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓											✓	✓		✓										

85

Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A disponibilização desses quadros contribui para que a CISSP, em conjunto com os profissionais da área, reconheça com mais precisão os riscos associados às diferentes formações e oriente a aplicação das normas correspondentes.

Na **figura 16**, o e-book apresenta um modelo de checklist desenvolvido para apoiar a identificação preliminar de riscos nos campi do IFC. Embora o exemplo da imagem seja voltado aos riscos químicos, também foram elaborados instrumentos similares para a identificação de riscos de acidentes, ergonômicos, físicos e biológicos:

Figura 16 - Checklist identificação riscos químicos

Instituto Federal Catarinense – IFC - checklist inicial riscos químicos		
Campus:		Data:
Sector:		
Nome representante da CISSP:		
S: Sim, N: Não Não Aplicável: N.A	Item a ser observado.	NRs indicadas.
	Os trabalhadores recebem capacitação e orientação sobre os riscos químicos que estão expostos?	NR 1, item 1.4.1
	Existem registros ou histórico de acidentes com produtos químicos?	NR 1, item 1.5.5.5
	Há previsão no PGR para controle e monitoramento de riscos químicos?	NR 1, item 1.5.3.2
	Há fornecimento e uso adequado de EPIs para manipulação de produtos químicos? Os servidores recebem treinamento para correta utilização?	NR 6, item 6.5.1
	A avaliação quantitativa das exposições ocupacionais aos agentes químicos é realizada para comprovar o controle da exposição, dimensionar os grupos expostos e subsidiar as medidas de prevenção?	NR 9, item 9.4.2
	Há sinalização adequada sobre os produtos químicos utilizados ou armazenados?	NR 26, item 26.1.1
	Há identificação e <u>classificação</u> dos produtos químicos do ambiente?	NR 26, item 26.4.1
	Os produtos químicos possuem Ficha com dados de segurança (FDS) disponíveis e acessíveis?	NR 26, item 26.4.3

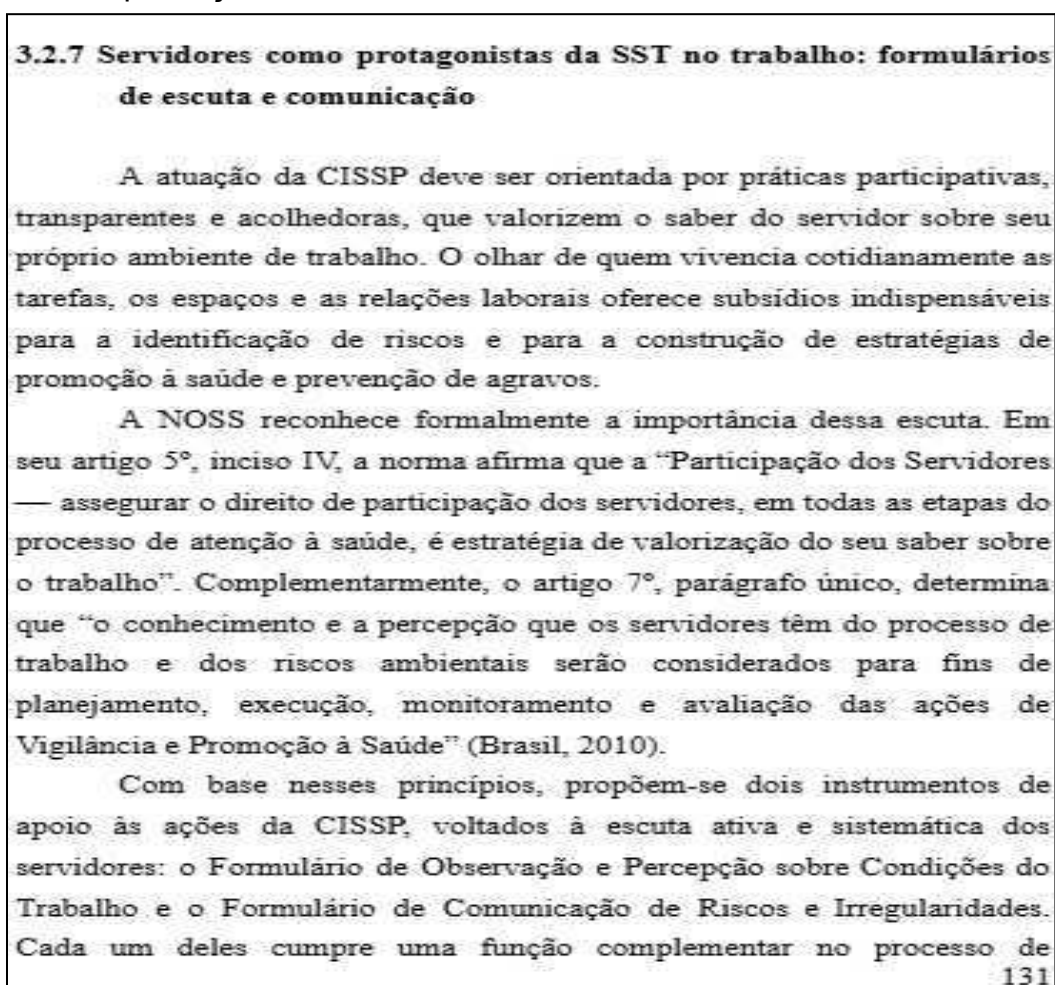
Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A utilização de checklists padronizados contribui para sistematizar o processo de identificação de riscos, tornando as inspeções mais objetivas e eficientes. Essa ferramenta facilita o levantamento das condições de trabalho, auxilia na priorização das medidas preventivas e fortalece o planejamento das ações de saúde e

segurança, possibilitando que a CISSP, em parceria com os profissionais da área, atue de forma proativa na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais em todas as unidades do IFC.

A **figura 17** destaca a importância da participação dos servidores de diferentes setores institucionais no processo de implantação da CISSP, reconhecendo que seu envolvimento é fundamental para a identificação de riscos e o aprimoramento das práticas de saúde e segurança em todos os ambientes do IFC.

Figura 17 – Papel dos servidores na identificação de riscos institucionais e na implantação da CISSP



Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A participação dos servidores na CISSP é fundamental, pois são eles que desempenham, diariamente, atividades nos diversos ambientes do IFC e, por isso, possuem conhecimento direto sobre os riscos presentes em suas funções. Essa vivência prática possibilita a identificação de situações críticas, a apresentação de

sugestões relevantes e o fortalecimento da construção coletiva de um ambiente institucional mais seguro e saudável.

Com o objetivo de aprimorar o levantamento de riscos nos ambientes de trabalho, o formulário ilustrado na **figura 18** foi concebido para apoiar a CISSP na coleta sistematizada de dados, valorizando a participação direta dos servidores.

Figura 18 – Instrumento de coleta estruturada de informações sobre riscos ocupacionais

**FORMULÁRIO DE OBSERVAÇÃO E PERCEPÇÃO SOBRE
CONDIÇÕES DO TRABALHO.**

Setor/Departamento: _____

Espaço físico (sala, laboratório, oficina etc.): _____

1. Quais são as principais atividades realizadas no seu local de trabalho?

2. Existem aspectos do ambiente ou da organização do trabalho que dificultam ou prejudicam suas atividades?

(Ex: mobiliário inadequado, iluminação deficiente, sinalização precária, descarte incorreto de resíduos etc.)

3. Em uma escala de incômodo, como você classificaria esses fatores?

☐ Pouco incômodo ☐ Incômodo moderado ☐ Muito incômodo

4. Quais tipos de acidentes ou incidentes ocorrem com maior frequência na sua função?

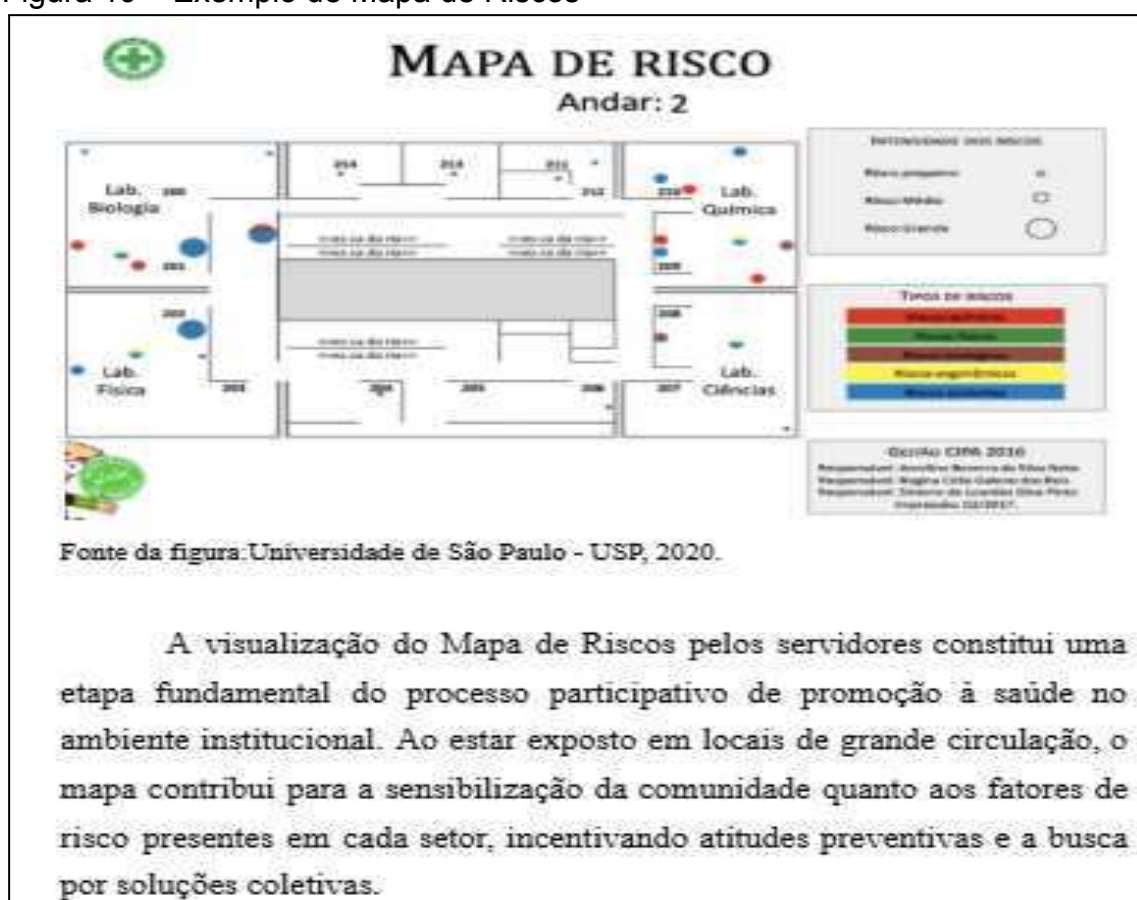
133

Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

Esse instrumento reforça o caráter técnico da atuação da CISSP ao permitir o levantamento direto de informações nos locais onde os riscos existam. Além de orientar a observação em campo, o formulário colabora para a construção de um diagnóstico participativo, valorizando a escuta como etapa essencial na formulação de estratégias institucionais de saúde e segurança no IFC.

A elaboração do Mapa de Riscos constitui uma das atribuições centrais da CISSP, permitindo a visualização dos perigos presentes nos ambientes institucionais e subsidiando ações preventivas mais eficazes. A **figura 19** apresenta um modelo ilustrativo desse instrumento, baseado em experiências de instituições como a USP, que pode servir de referência para a implementação no IFC.

Figura 19 – Exemplo de Mapa de Riscos

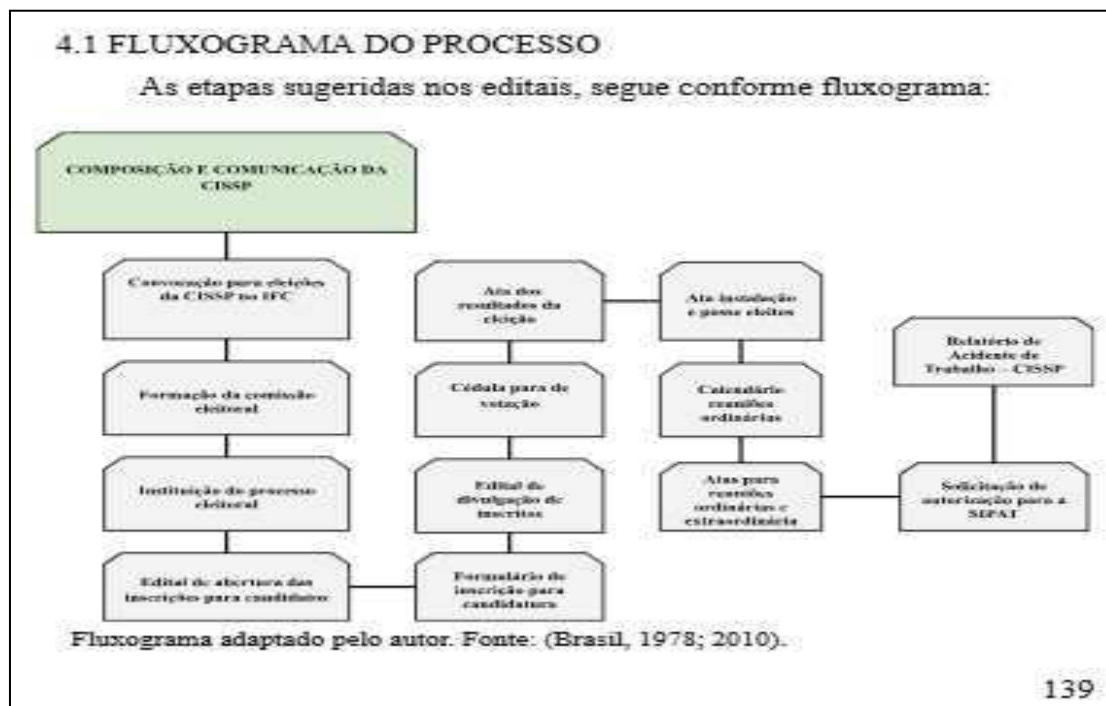


Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025). Com base em (USP, 2020).

Esse tipo de visualização contribui para envolver a comunidade no reconhecimento dos riscos presentes em cada setor, estimulando a prevenção e o cuidado coletivo. A CISSP pode utilizar esse recurso como ferramenta educativa e de gestão contínua da SST, atualizando o mapa conforme as mudanças no ambiente institucional.

Na **figura 20**, visualiza-se o fluxograma que sintetiza as etapas recomendadas para a implantação da CISSP no IFC, conforme proposto no capítulo 4 do e-book..

Figura 20 - Fluxograma de implementação da CISSP no IFC



Fonte: Produto educacional elaborado por Santos e Fernandes (2025).

A visualização das etapas facilita a compreensão do processo, desde a convocação para eleição até o encaminhamento de demandas à SIPAT. O fluxograma também reforça o caráter participativo e técnico da proposta, ao articular ações normativas, operacionais e educativas no fortalecimento da saúde e segurança institucional. Todos os elementos apresentados compõem o conjunto de documentos estruturantes necessários para implementar a CISSP nos campi do IFC, promovendo a consolidação das ações de SST no contexto institucional.

Síntese do Produto Educacional

Após a apresentação explicativa dos conteúdos ilustrados no e-book, segue-se um quadro de síntese que organiza, de forma objetiva, os principais temas abordados.

Quadro 8 – Estrutura e objetivos dos capítulos do Produto Educacional.

Capítulo	Título	Conteúdo Principal	Objetivo didático
1	Fundamentos históricos e normativos da SST	Evolução da SST desde a Antiguidade; Revolução Industrial; surgimento das normas; marcos legais no Brasil; comparação entre regimes celetista e estatutário; criação das NRs, PASS, SIASS e SISOSP	Compreender a origem da SST, os marcos legais e o contexto normativo da proposta de implantação da CISSP no serviço público
2	A NOSS, a PASST/IFC e a base normativa da CISSP	Diretrizes da NOSS; responsabilidades institucionais no IFC; papel da CSST; base na NR-5; artigo 12 da NOSS; exemplos do IFCE e UFABC	Compreender os fundamentos legais e institucionais que embasam a proposta da CISSP no contexto do IFC
3	Aplicação das NRs no contexto institucional do IFC	Análise das NRs aplicáveis aos cursos do IFC; apoio da CISSP e dos profissionais de SST; uso do Mapa de Riscos; checklists e formulário para relato de situações de risco	Relacionar as NRs ao cotidiano institucional e apresentar instrumentos que auxiliem na prevenção de riscos
4	Instrumentos para criação e funcionamento da CISSP	Etapas de criação da CISSP; fluxograma de implantação; modelos de documentos como edital, atas, fichas e investigação de acidentes	Oferecer ferramentas práticas para a implantação da CISSP em cada campus.

Quadro elaborado pelos autores. Fonte: Santos e Fernandes (2025).

Acesso público do Ebook: [Link para acesso ao produto educacional](https://doi.org/10.5281/zenodo.16938173), registrado em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16938173>

6.7 Aplicação do e-book da CISSP no IFC

O Produto Educacional desenvolvido nesta pesquisa, um e-book voltado à implantação da CISSP no IFC, foi submetido a um processo de avaliação com o objetivo de verificar sua clareza, aplicabilidade e viabilidade a partir da percepção de servidores que atuam diretamente na área de SST.

Essa etapa é essencial para qualquer Produto Educacional, pois permite avaliar não apenas se o material está bem estruturado, mas também se cumpre seu propósito junto ao público-alvo. Segundo Rizzatti et al. (2020), a análise de um Produto Educacional envolve observar como ele é utilizado e quais efeitos produz, levando em conta sua relevância, intencionalidade, alcance e se responde a uma necessidade identificada pela comunidade ou proposta pelo pesquisador.

Com base nessa perspectiva, o e-book foi disponibilizado para análise por meio de um formulário eletrônico elaborado no Google Forms. A escolha desse instrumento se justificou pela facilidade de acesso, pelo alcance institucional e pela possibilidade de coletar dados quantitativos, obtidos a partir de questões objetivas em escala Likert, e qualitativos, provenientes de respostas abertas. Esse formato permitiu integrar diferentes tipos de informação sem a necessidade de encontros presenciais ou síncronos.

O convite e as instruções de participação foram enviados individualmente por e-mail institucional (**figura 21**), garantindo o anonimato e o sigilo das respostas. A mensagem apresentou o pesquisador, descreveu a proposta do Produto Educacional e forneceu os links de acesso ao e-book e ao formulário de avaliação, assegurando que todos os participantes compreendessem claramente os objetivos e o procedimento da pesquisa.

Figura 21 - e-mail de convite para responder a pesquisa

<p>Convite para Avaliação do Produto Educacional</p> <p>Prezado(a) servidor(a) e colega do IFC, espero que esta mensagem o(a) encontre bem.</p> <p>Meu nome é Maykon Donizete dos Santos, sou mestrando no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal Catarinense, Campus Blumenau, sob orientação da Professora Doutora Denise Fernandes.</p> <p>Tenho a satisfação de encaminhar para sua apreciação o Produto Educacional desenvolvido a partir da minha pesquisa de mestrado, intitulado 'Proposta para Implementação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) no Instituto Federal Catarinense'.</p> <p>O trabalho está inserido na linha de pesquisa 'Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica' e busca oferecer uma contribuição efetiva para o fortalecimento da cultura de saúde e segurança no ambiente institucional.</p> <p>A proposta consiste em um e-book que orienta os servidores na criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público, um instrumento participativo e estratégico de promoção da saúde, prevenção de riscos e acompanhamento das condições de trabalho dos servidores públicos da educação.</p> <p>O material está estruturado como um e-book interativo e abrange quatro capítulos, com enfoque no histórico da saúde e segurança no trabalho, na fundamentação legal da CISSP com base na Norma Operacional de Saúde do Servidor, na análise das normas regulamentadoras aplicáveis à administração pública e na apresentação de instrumentos práticos para a estruturação e o funcionamento da comissão nos campi do Instituto.</p>	<p>Para você me conhecer e saber através de mim um pouco de meu produto educacional, fiz um breve vídeo: https://drive.google.com/file/d/1P5yMpmDwDhm8kY5U_56N1L-mJ0RP7WqN/view?usp=sharing</p> <p>Você pode acessar o e-book interativo no link: https://docs.google.com/document/d/1GJXVDNgggaTjdhe_w0NBm1pPD4_Po5sT/edit?usp=sharing&ouid=105525872986764059200&rtoref=true&sd=true</p> <p>Após conhecer o material, solicito que responda um breve questionário de avaliação deste material, esse processo é importante para a melhoria do material e para a concretização do meu mestrado. Você acessa o questionário avaliativo do e-book no link: https://forms.gle/J7v4gNU23fqH5mn48</p> <p>As contribuições recebidas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, desenvolvido na Instituição Associada de Blumenau.</p> <p>Agradeço imensamente pela atenção e pela valiosa contribuição que sua análise poderá oferecer ao aprimoramento deste trabalho.</p> <p>--</p> <p>Maykon Donizete dos Santos</p> <p>Técnico em Segurança do Trabalho</p> <p>Coordenação de saúde, segurança do trabalho e SIASS</p> <p>Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP</p> <p>Instituto Federal Catarinense (IFC) - Reitoria</p> <p>Rua das Missões, 100 - Ponta Aguda - Blumenau - SC</p> <p>CEP: 89051-000 (47) 3331-7838</p>
---	---

Fonte: (Santos e Fernandes, 2025).

Foram anexados ao e-mail três links organizados para facilitar a compreensão e a participação dos convidados:

Vídeo de apresentação: gravado pelo pesquisador, no qual foram explicados o objetivo da pesquisa, a proposta do e-book e a importância da contribuição dos participantes para a validação do material ([link para o vídeo de apresentação do produto](#));

E-book interativo: hospedado no Google Documentos, permitindo a navegação pelos capítulos, o acesso direto a hiperlinks de documentos e legislações citadas, bem como a consulta às instruções completas para a implantação da CISSP;

Formulário de avaliação: elaborado no Google Forms, contendo questões objetivas em escala Likert e espaços para respostas abertas, voltados à análise da clareza, aplicabilidade, qualidade técnica, formato e viabilidade de implantação da proposta.

Essa organização buscou oferecer clareza e praticidade, permitindo que cada participante tivesse acesso a uma apresentação inicial do pesquisador, ao conteúdo integral do Produto Educacional e ao instrumento de avaliação, de forma integrada e sequencial.

Conforme apresentado no e-mail enviado aos participantes, um dos links encaminha ao formulário eletrônico elaborado para esta pesquisa. A **figura 22** apresenta a tela inicial deste formulário, na qual estão descritas as informações sobre o objetivo da pesquisa, o material objeto de análise e as condições de uso das respostas.

Figura 22 – Tela inicial do formulário eletrônico de avaliação do Produto Educacional

Seção 1 de 5

AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

B I U G X

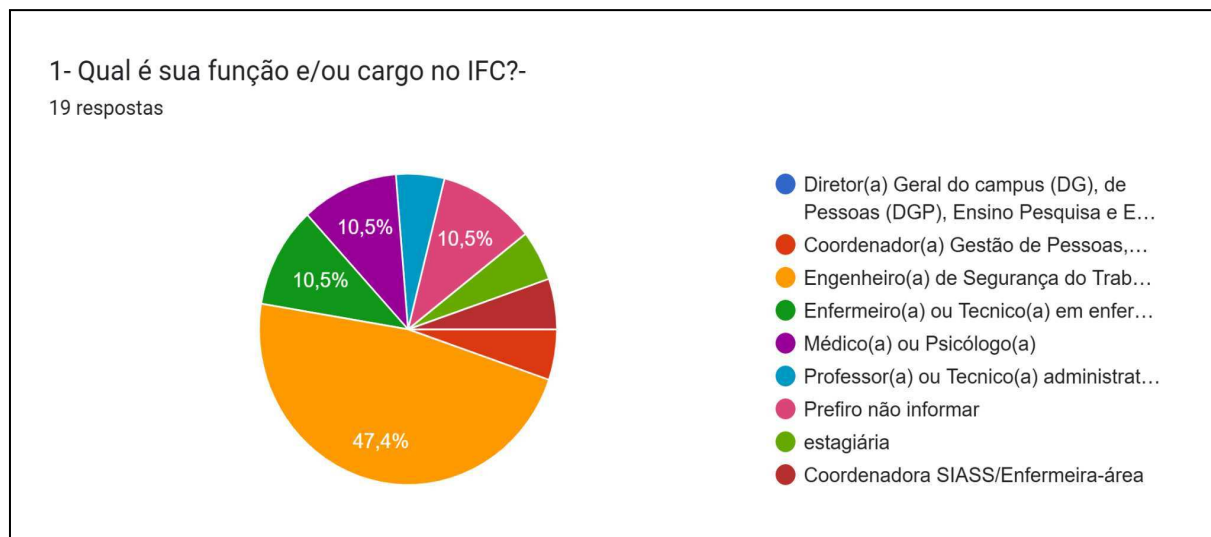
Este questionário de opinião tem como objetivo avaliar a percepção dos servidores do IFC ligados a processos de gestão e segurança do trabalho sobre o e-book *IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO (CISSP) NO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC)*. A finalidade das opiniões visam identificar a aplicabilidade do e-book como um instrumento informativo para auxiliar na composição das CISSP nos campus do IFC, identificar pontos de melhoria e contribuir para o seu aprimoramento. As respostas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas exclusivamente para os fins acadêmicos, no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT Instituição Associada - Blumenau.

Fonte: (Santos e Fernandes, 2025)

O texto do formulário esclarece que a avaliação tem como objeto o e-book *Implementação da CISSP no IFC* e que as opiniões coletadas têm por objetivo verificar sua aplicabilidade como instrumento informativo e de apoio à constituição das comissões nos campi, além de apontar possíveis melhorias. Ao apresentar essas informações de forma transparente, o formulário também cumpre uma função metodológica e ética, assegurando que os participantes compreendam a finalidade da avaliação e que as respostas seriam utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do IFC.

Na sequência, são apresentados os dados de caracterização dos participantes. **A figura 23** mostra a distribuição dos respondentes segundo a função ou cargo ocupado no IFC, possibilitando delinear o perfil profissional dos avaliadores do e-book.

Figura 23 - Gráfico representativo das respostas à primeira pergunta do formulário de avaliação do PE



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

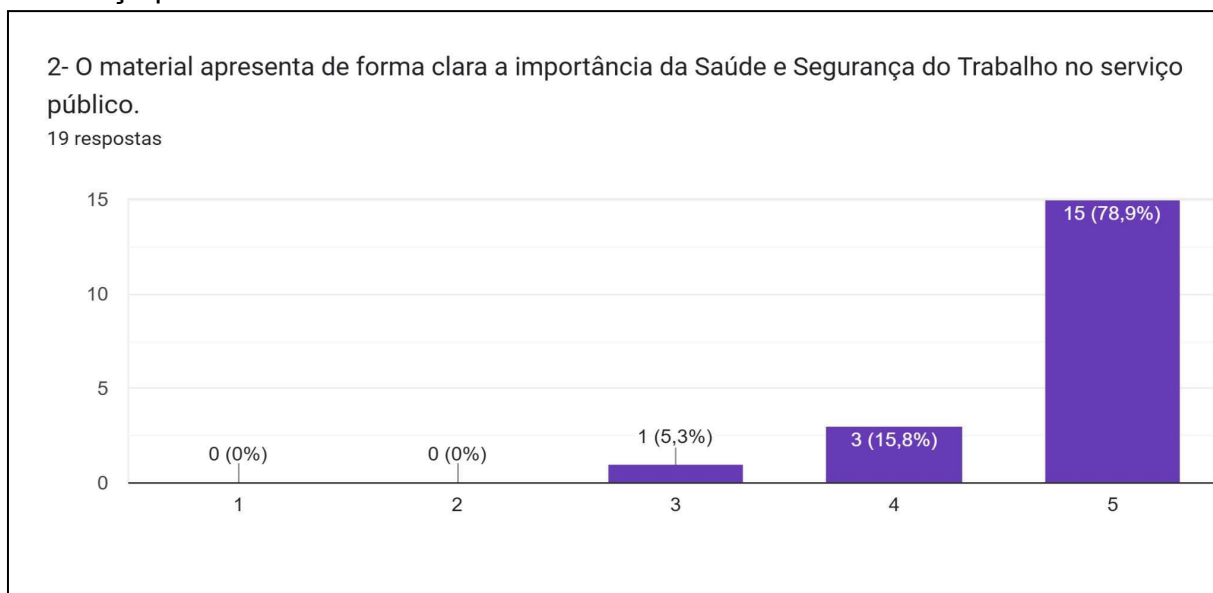
Por meio de uma questão fechada, de escolha única intitulada “Qual é a sua função e/ou cargo no IFC?”, obtiveram-se 19 respostas. Observou-se predominância de Engenheiro(a) ou Técnico(a) de Segurança do Trabalho (47,4%; n=9). As categorias Enfermeiro(a)/Técnico(a) em Enfermagem, Professor(a) ou Técnico(a) Administrativo(a) e Prefiro não informar registraram 10,5% cada (n=2). As demais funções, que incluem Diretor(a) Geral/DGP/Ensino-Pesquisa, Médico(a) ou Psicólogo(a), Estagiária e Coordenadora SIASS/Enfermeira-área, corresponderam a 5,3% cada (n=1).

A predominância de profissionais de SST entre os respondentes era esperada, dado o vínculo direto com o tema do e-book; ainda assim, destaca-se a diversidade de perfis alcançados, coerente com a proposta do material de dialogar com diferentes atores institucionais envolvidos em ações de SST.

As questões seguintes foram organizadas em escala do tipo Likert de cinco pontos, de “Discordo totalmente” (1) a “Concordo totalmente” (5). Segundo Gil (2008, p. 144), respostas mais favoráveis recebem valores mais altos. No questionário

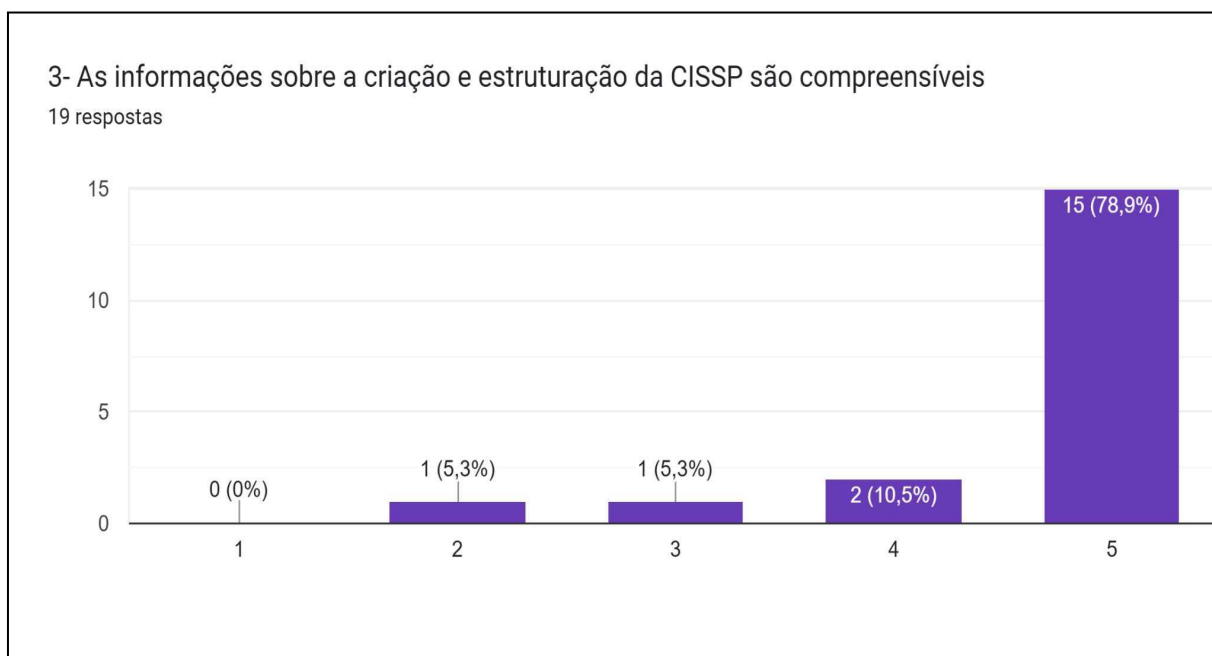
aplicado, essa gradação representou o nível de concordância dos participantes, conforme mostram as figuras a seguir.

Figura 24 - Gráfico representativo - Clareza do conteúdo sobre a importância da SST no serviço público



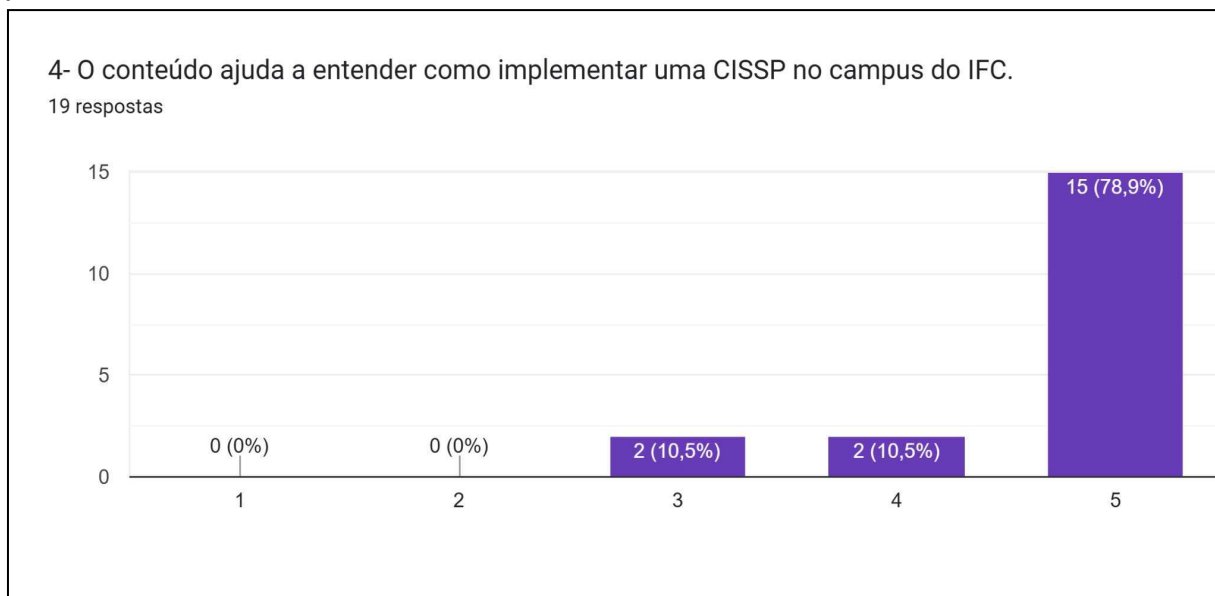
Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

Figura 25 - Gráfico representativo: criação/estrutura da CISSP



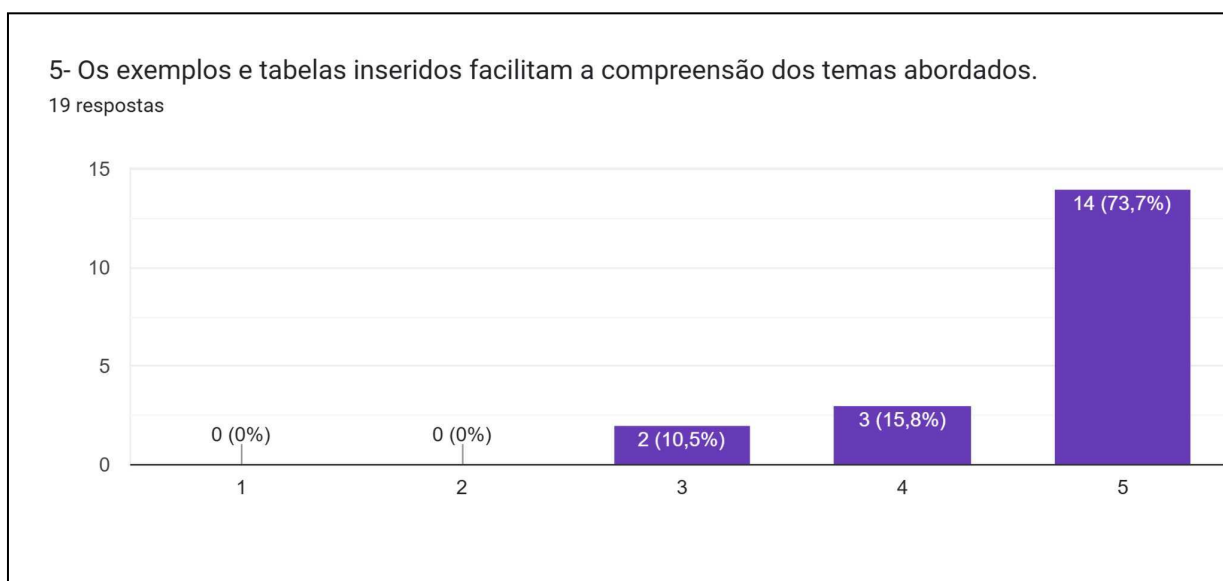
Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

Figura 26 - Gráfico representativo: Implementação da CISSP, compreensão do processo



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

Figura 27 - Gráfico representativo: Exemplos de tabelas: contribuição



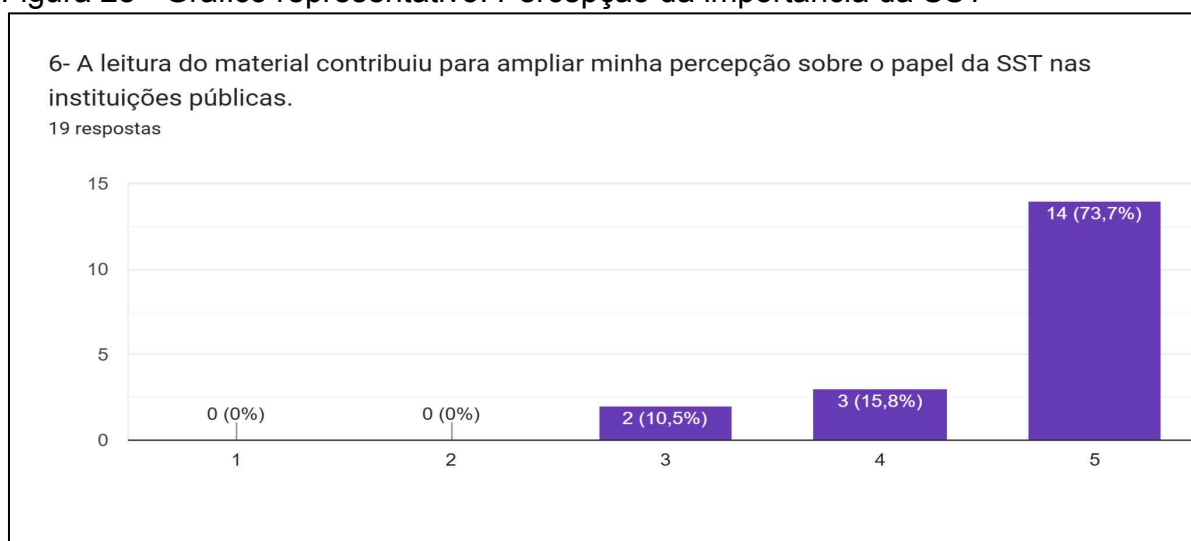
Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

As Figuras 24 a 27 apresentam as primeiras questões em escala Likert, que avaliaram a relevância da SST e a pertinência da implantação da CISSP. Em todas as perguntas houve predominância de respostas no nível mais alto da escala, com destaque para a questão sobre a importância da SST, na qual 78,9% dos respondentes marcaram “concordo totalmente”. Resultados semelhantes foram observados nas perguntas sobre legitimidade, pertinência e possíveis formas de

atuação da comissão. Esses resultados demonstram que os profissionais consultados reconhecem a CISSP como necessária, legítima e aplicável ao IFC, o que confirma a pertinência da proposta apresentada no Produto Educacional.

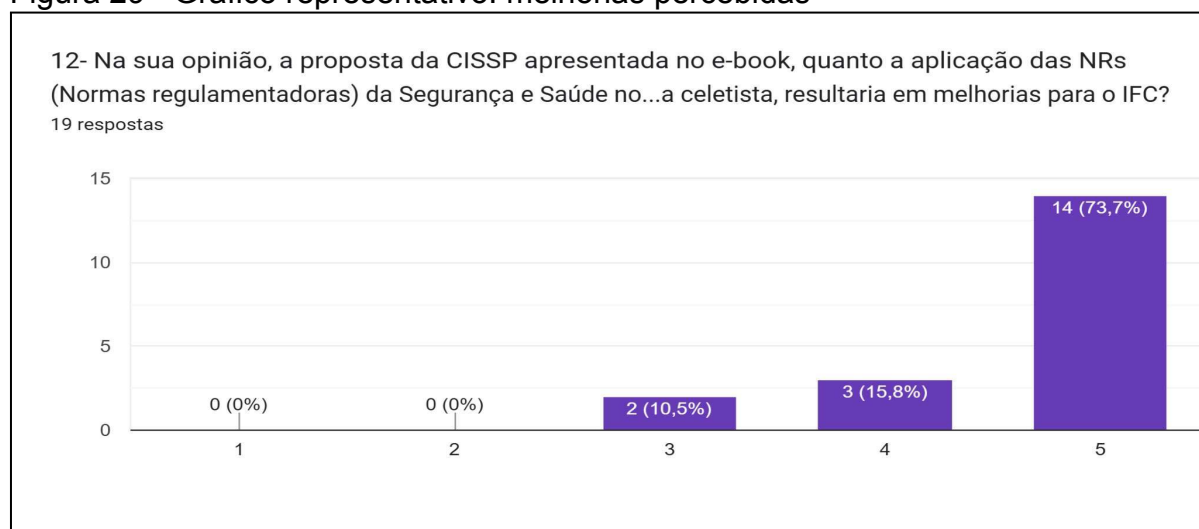
As questões seguintes, representadas nas Figuras 28 a 30, buscaram avaliar a percepção dos respondentes sobre a importância da SST no IFC, sobre as melhorias esperadas com a aplicação das NRs e sobre a viabilidade de implantação da CISSP como instância voltada à prevenção de riscos.

Figura 28 - Gráfico representativo: Percepção da importância da SST



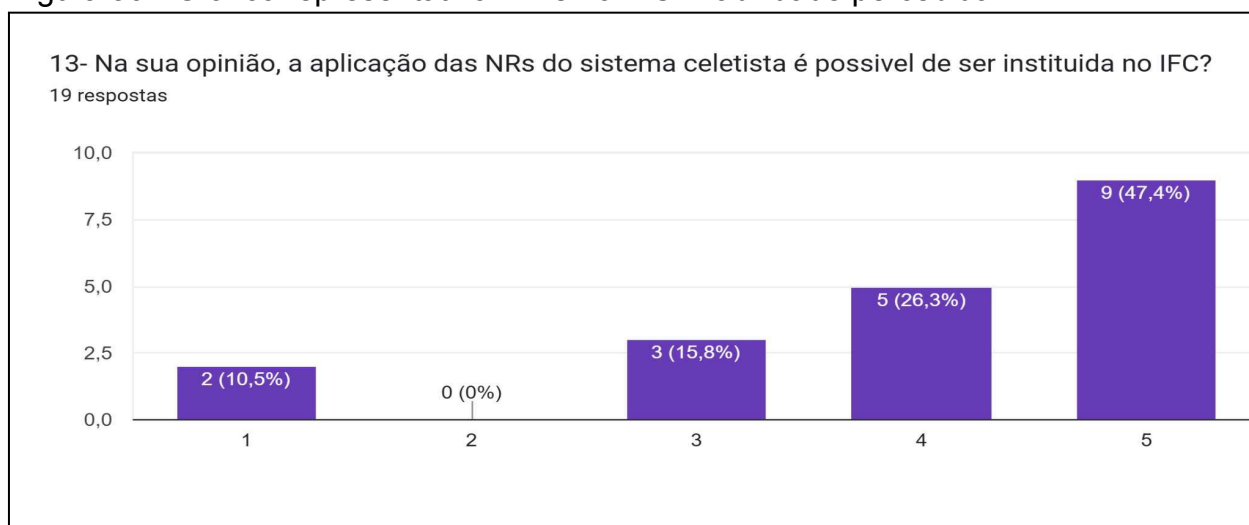
Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

Figura 29 - Gráfico representativo: melhorias percebidas



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

Figura 30 - Gráfico representativo: NRs no IFC: viabilidade percebida

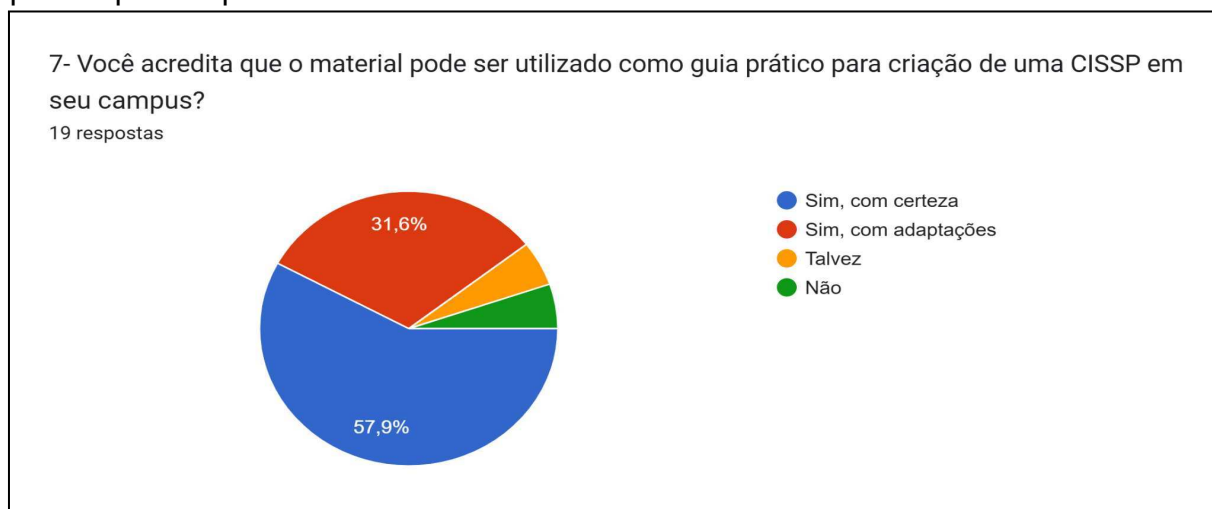


Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes 2025).

A análise das respostas apresentadas nas Figuras 28 a 30 mostra que a avaliação do e-book foi bastante positiva. As respostas concentraram-se nos níveis mais altos da escala (4–5), indicando que o material foi considerado claro, compreensível e útil para orientar a implantação da CISSP, além de reforçar a percepção de melhorias institucionais com a aplicação das NRs. Questões como a importância da SST, a clareza das informações sobre a criação da CISSP, a utilidade de exemplos e tabelas e a contribuição do material para compreender sua implementação receberam avaliações fortemente favoráveis. A pergunta sobre a viabilidade de instituir as NRs no IFC também foi avaliada positivamente, embora com menor concentração no nível máximo, o que sugere reconhecimento da possibilidade, mas acompanhado da percepção de que são necessárias condições de implementação, como alinhamento entre os campi, apoio da gestão e adequações específicas.

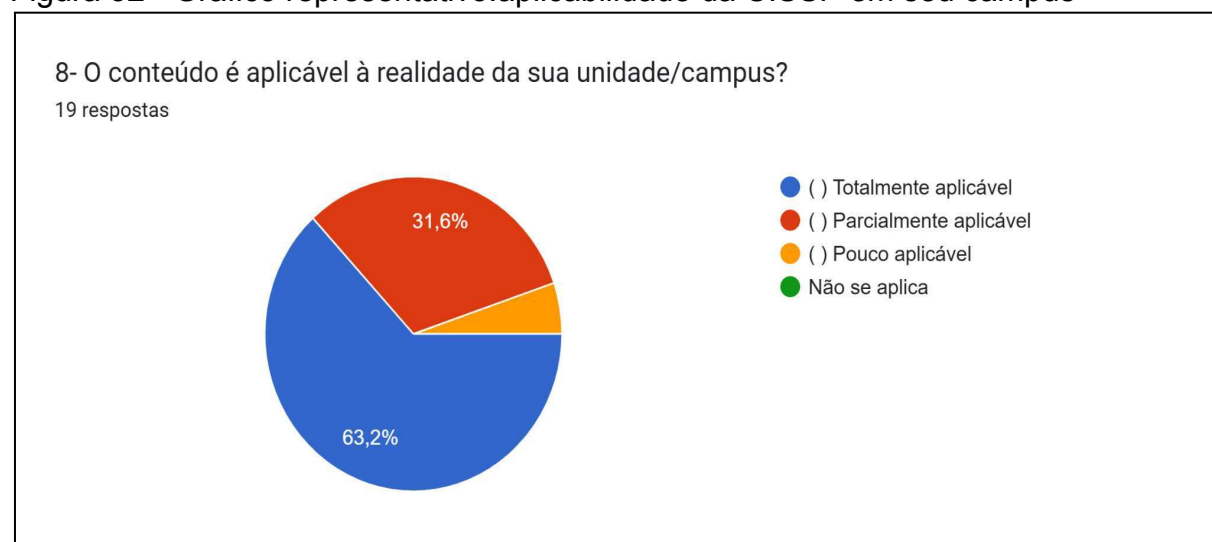
Na sequência, são apresentadas as questões de múltipla escolha, voltadas a avaliar a utilização prática do e-book como guia, sua adequação à realidade dos campi e a possibilidade de difusão entre os servidores.

Figura 31 - Gráfico representativo: viabilidade da utilização do ebook como guia prático para implementar a CISSP



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes, 2025).

Figura 32 - Gráfico representativo: aplicabilidade da CISSP em seu campus



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes, 2025).

Figura 33 - Gráfico representativo: Ebook mobiliza servidores a participar da CISSP



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes, 2025).

Figura 34 - Gráfico representativo: Formação de membros para a CISSP



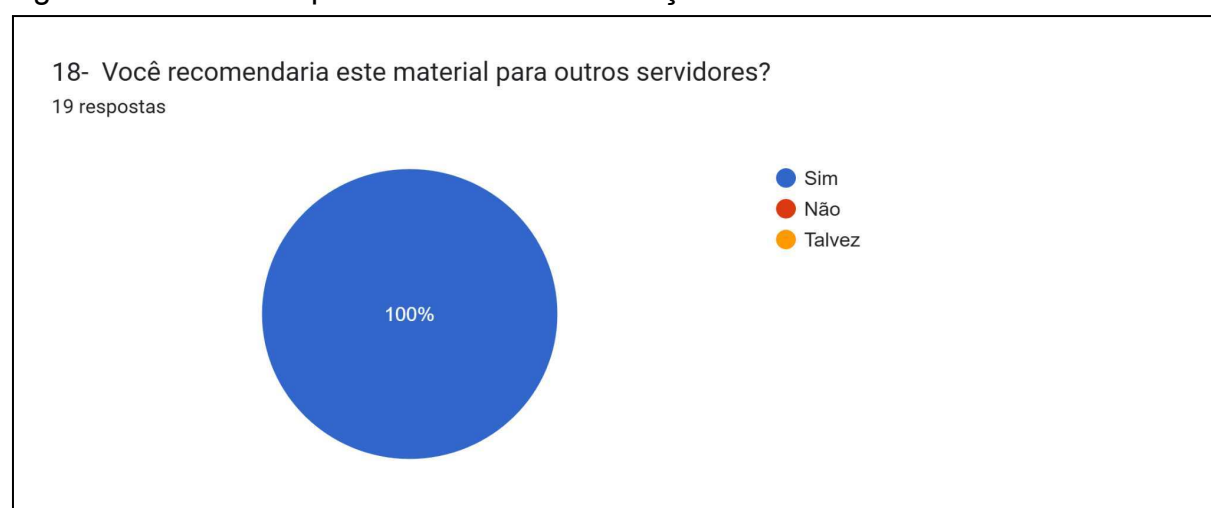
Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes, 2025).

Figura 35 - Gráfico representativo: Atuar e apoiar a CISSP



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes, 2025).

Figura 36 - Gráfico representativo: recomendação do ebook



Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes, 2025).

As respostas às questões de múltipla escolha (Figuras 31 a 36) reforçam a percepção de que o e-book não apenas é compreensível, mas também aplicável no dia a dia institucional. A maioria indicou que o material pode ser utilizado como guia prático, reconhecendo sua utilidade para apoiar a atuação da CISSP em situações concretas de SST. Também se destacou a avaliação de que o conteúdo está adequado à realidade dos campi, ainda que em alguns casos possam ser necessárias adaptações. Outro ponto evidenciado foi que a consolidação da proposta depende do envolvimento da gestão, considerada condição fundamental para a efetiva implantação das comissões. Além disso, a ampla disposição dos participantes em compartilhar o e-book demonstra seu potencial de difusão como instrumento coletivo,

ampliando seu alcance e fortalecendo sua função de apoio às práticas de SST no IFC.i.

Na sequência, apresentam-se as questões abertas do questionário de avaliação, que permitiram aos participantes expressar suas opiniões de forma livre e detalhada sobre o material. Diferentemente das questões fechadas, que limitam as respostas a alternativas predefinidas, as perguntas abertas possibilitam captar percepções mais amplas e diversificadas, revelando tanto elogios quanto críticas e sugestões de aprimoramento. Esse recurso metodológico é essencial para compreender não apenas o grau de aceitação do e-book, mas também como ele é interpretado em diferentes perspectivas pelos profissionais da área de SST e demais servidores do IFC. Por meio dessas respostas foi possível identificar pontos considerados mais positivos, dificuldades de compreensão, potenciais incertezas relacionadas à aplicação das NRs, além de recomendações práticas voltadas ao fortalecimento da proposta da CISSP. Assim, os dados obtidos complementam a análise das questões fechadas, oferecendo uma visão qualitativa mais profunda sobre a utilidade, a aplicabilidade e a pertinência do Produto Educacional no contexto institucional.

Quadro 9 - Avaliação do Produto Educacional obtido por meio de questões abertas

14- Você identifica inviabilidades ou prejuízos para a instituição se empregar as NRs na Saúde e Segurança do Trabalho nos campi do IFC? Se sim, quais inviabilidades?
Não
Não.
<i>Diferente de instituição privada não é possível "punir" de alguma forma o servidor público com advertência, etc. Desta forma vai do conhecimento prévio do servidor em colaborar ou não com a segurança no trabalho.</i>
No momento não identifico.
<i>Falta de interesse institucional em destinar uma parcela do orçamento à Segurança do Trabalho, bem como falta de apoio e comprometimento das gestões em disponibilizar meios para a execução dos trabalhos das equipes responsáveis por essa área em todos os Campis do IFC. Além disso, não há uma alinhamento nas ações a serem implementadas, isso acaba fragilizando as atividades.</i>
não vejo inviabilidades no emprego das NR
Não identifico
Não, muito pelo contrário, somente ganhos.
<i>Não há inviabilidades, o serviço público precisa se adaptar e criar uma cultura de prevenção para não só cumprir normas mas propiciar a saúde e segurança do trabalho aos servidores.</i>
15- Qual foi o ponto mais positivo do material?
A partir do material criar o regulamento da CISSP
Fundamentos e normativas.
Estruturação apresentada
Detalhamento sobre como implementar e o o trabalho da CISSP
Esclarecer quais são as diretrizes para implantar e executar a Segurança do Trabalho no IFC.

<i>A organização do conteúdo, o embasamento e orientação para implementação.</i>
<i>O alinhamento das normas regulamentadoras com o que existe de segurança para servidores</i>
<i>Histórico da segurança do trabalho e check list</i>
<i>Fundamentação legal, tabelas e links (agilidade para a informação).</i>
<i>Material é de fácil compreensão e intuitivo, gerando um ótimo entendimento do que é a CISSP.</i>
<i>Exposição clara do arcabouço técnico e legal da CISSP.</i>
<i>Esclarece e informa sobre segurança do trabalho.</i>
16- Qual parte do material você considera mais difícil de compreender?
<i>Para um e-book considero o material muito longo poderia ser mais compacto e objetivo</i>
<i>Não há pontos difíceis, mas é um material um pouco extenso.</i>
<i>A parte em que menciona a viabilidade de associar as NR's a nossa realidade celetista.</i>
<i>Mapa de riscos</i>
<i>Na parte, onde envolve a identificações de assedio no trabalho.</i>
<i>Não achei difícil.</i>
<i>Linguagem bem tranquila</i>
<i>O material está bem claro.</i>
<i>Talvez quando é citado sobre a CIPA e NR-5, mesmo que seja o norte para aplicabilidade no serviço público, pode gerar comparativos diferentes.</i>
<i>A parte que relacionada à elaboração do mapa de riscos ocupacionais.</i>

17- O que você acrescentaria para torná-lo mais útil?

No momento não tenho elementos para acrescentar.

Acredito que o trabalho poderia ser apresentado para toda a Instituição, contanto com o apoio da Reitoria. Dessa forma, começaríamos a sensibilizar a comunidade do IFC quanto a relevância das normativas de segurança.

Não tenho o que acrescentar, o material está bem claro e detalhado.

Como atrair os servidores na participação da CISP, pois na CLT temos a instabilidade de 2 anos para CIPA.

Acredito que está bom, bem embasado para implantação. Será possível avaliar a necessidade de acrescentar algo, à medida que for implementado.

Faria algo mais compacto.

Sem comentários, acredito que o material acrescentará e muito para constituição e manutenção da CISSP no IFC.

Noções sobre acidente em serviço e possíveis atuação da CISSP no auxílio à tramitação institucional dos casos identificados em cada Campus.

Atuação de servidores que são da área de segurança do trabalho nos campus.

20- Deseja deixar algum comentário, crítica ou sugestão final?

Poderia ser mais objetivo quanto a CISSP para facilitar a leitura.

O material é muito bom e aborda todos os fundamentos.

Parabéns, Maykon! Fico muito feliz pela sua temática de estudo, espero que a Gestão do IFC entenda a relevância da pesquisa e apoie incondicionalmente a validação desta no âmbito institucional.

Parabéns pelo material Apesar de já termos uma Política, esse material é fundamental para apoiar a efetiva implementação da Política, apoiando os servidores da CISSP.

Retirar a questão de assédio nos formulários, pois não cabe a Segurança do trabalho caracterizar se realmente ocorreu assédio, ou não.

<i>Parabenizar pelo excelente trabalho e pela pesquisa realizada para embasar o e-book. Será um produto de grande valia para o IFC.</i>
<i>Material muito bom</i>
<i>Faria algo mais compacto.</i>
<i>Parabéns pelo ótimo trabalho. Bem detalhado, de fácil entendimento e prático. De grande utilidade e aplicabilidade no IFC.</i>
<i>Material foi muito bem elaborado.</i>
<i>O material tem muita qualidade técnica de fácil compreensão. Como sugestão para análise do pesquisador e orientador, gostaria de destacar que a proposta de implementação da CISSP poderia substituir a comissão já prevista em política do IFC para não ser uma "comissão responsável por outra(s) comissão(ões)". Caso seja julgado pertinente, a proposta do material enviado poderia ser de alterar tal política nas instâncias institucionais deliberativas para contemplar uma CISSP em cada Campus e uma CISSP Central (Reitoria). Sendo assim, a presente sugestão demandaria alteração dos trechos que referem à política mencionada e a comissão prevista.</i>
<i>Material muito detalhado</i>
<i>Acredito que os servidores da área de segurança do trabalho do IFC poderão colaborar com tal comissão e desempenhar um ótimo trabalho.</i>

Fonte: Questionário de avaliação do PE (Santos e Fernandes, 2025)

As respostas abertas dos participantes que avaliaram o material indicam uma predisposição favorável ao e-book como referência para estruturar a CISSP. Predominam menções à clareza, organização e base normativa sólida, associadas a sentido prático de orientação. Aparecem formulações como “*exposição clara do arcabouço técnico e legal da CISSP*”, “*material de fácil compreensão e intuitivo*” e referências ao caráter operativo do texto, por exemplo “*detalhamento sobre como implementar e o trabalho da CISSP*” e “*a partir do material criar o regulamento da CISSP*”. Esse conjunto de falas apresenta o produto como um guia prático para orientar ações, e não apenas como um material informativo.

Quanto à aplicabilidade esperada, os respondentes valorizam elementos que encurtam a distância entre diretrizes e rotinas: “*fundamentação legal, tabelas e links (agilidade para a informação)*” e “*histórico da segurança do trabalho e check list*”. Tais registros sugerem que o material é percebido como capaz de sustentar tanto a

formação quanto a consulta quando vier a ser utilizado.

No campo das dificuldades percebidas, parte das falas aponta o acesso ao conteúdo como aspecto a ajustar, sobretudo no sentido de objetividade e navegação: *“material muito longo... poderia ser mais compacto e objetivo”, “um pouco extenso”*. Em contraste, outras respostas indicam ausência de barreiras de leitura: *“linguagem bem tranquila”, “o material está bem claro”*. Do ponto de vista conceitual, dois tópicos emergem como pontos de atenção que suscitam dúvidas na leitura: mapa de riscos (*“mapa de riscos”; “elaboração do mapa de riscos ocupacionais”*) e referências à CIPA/NR-5 (*“quando é citado sobre a CIPA e NR-5... pode gerar comparativos diferentes”*). Em termos analíticos, isso significa que, para esses respondentes, a transposição de normativas para o contexto do serviço público federal e o detalhamento do procedimento do mapa de riscos tendem a exigir maior explicitação no momento oportuno.

Também aparecem percepções sobre condições institucionais que, na visão dos participantes, favorecem a circulação e a adoção futura do material: *“o trabalho poderia ser apresentado para toda a Instituição, com apoio da Reitoria... sensibilizar a comunidade”* e *“como atrair os servidores na participação da CISP”*. Há ainda um apontamento de escopo em instrumentos (assédio: *“retirar a questão de assédio nos formulários...”*) e uma sugestão de arranjo institucional para as comissões e política: *“substituir a comissão já prevista... CISSP em cada Campus e uma CISSP Central (Reitoria)”*. Tais registros não desqualificam o conteúdo; antes, situam expectativas e fronteiras que os respondentes consideram relevantes.

No tema das inviabilidades, a maioria dos relatos não identifica prejuízos de princípio (*“Não.”; “Não identifico”; “somente ganhos”; “não há inviabilidades... o serviço público precisa se adaptar e criar uma cultura de prevenção”*). Quando aparecem pontos de atenção, eles se referem a condições internas da instituição, *“falta de apoio... não há um alinhamento nas ações”* — e à especificidade do serviço público, como a ausência de mecanismos punitivos típicos do setor privado (*“não é possível ‘punir’... vai do conhecimento do servidor em colaborar”*). Portanto, o que os participantes reconhecem como difícil está nas condições de implementação, não na qualidade do e-book.

Em síntese, entre os participantes que avaliaram, o e-book é descrito como útil, claro e orientador, com potencial de aplicabilidade e legitimidade técnica. As contribuições concentram-se em como acessar e navegar no conteúdo (objetividade,

organização do percurso) e em quais conceitos demandam explicitação adicional na entrada (mapa de riscos; distinções envolvendo CIPA/NR-5). Trata-se, portanto, de uma aceitação acompanhada de indicações de leitura para a fase posterior, e não de contestação ao produto.

Em conjunto, essas respostas qualitativas complementam os dados das questões fechadas, confirmando que o e-book é percebido como instrumento útil e aplicável no IFC. As contribuições reforçam a pertinência do Produto Educacional como resposta às lacunas normativas da PASST/IFC e indicam pontos de atenção para sua utilização prática, sem comprometer sua aceitação institucional.

7 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)

Esta pesquisa buscou responder à questão: *“A PASST/IFC apresenta normas de SST claramente definidas e efetivamente implementadas na instituição?”* A análise mostrou que a PASST/IFC representa um avanço importante para o IFC, pois estabeleceu uma política voltada à SST. No entanto, verificou-se que a política ainda não apresenta o detalhamento necessário para orientar de forma prática e padronizada a execução das ações de SST em toda a instituição.

Elaborada em conforme orientação da NOSS, a PASST/IFC segue diretrizes gerais, mas não define procedimentos operacionais claros para a prevenção. Essa ausência de orientações específicas gera indefinições sobre como aplicar as ações de SST, o que compromete a consistência das práticas preventivas no IFC.

Com base nessa análise, este estudo demonstrou que a falta de normas específicas para a execução das ações de SST no serviço público federal pode ser suprida pela utilização das NRs. Essas normas constituem o principal conjunto técnico de prevenção no Brasil e, conforme o artigo 12 da NOSS, podem ser adotadas quando não houver regulamentação própria para os servidores públicos.

Este estudo defende que a resposta para suprir essa falta de detalhamento está na implantação da CISSP, prevista no artigo 6º da NOSS. No contexto do IFC, a CISSP é sugerida como o instrumento capaz de reconhecer, junto com as equipes de SST, as NRs aplicáveis a cada campus e apoiar sua aplicação. Com isso, a PASST/IFC é fortalecida e passa a contar com um mecanismo concreto para transformar diretrizes gerais em ações preventivas efetivas.

O desenvolvimento do Produto Educacional, o e-book *“Implementação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) no IFC”*, reforçou essa conclusão. O material reúne fundamentos legais, orientações práticas e instrumentos operacionais para orientar a criação da CISSP. Avaliado por profissionais da área, foi reconhecido como viável e útil para apoiar a implantação das comissões no contexto institucional.

Recomenda-se que pesquisas futuras avaliem os resultados da implantação da CISSP nos campi, investigando se sua atuação de fato auxilia as equipes de SST, contribui para o fortalecimento da PASST/IFC e favorece a consolidação de uma cultura de prevenção. Também se sugere analisar a percepção de servidores e estudantes sobre os impactos, de modo a verificar se as ações de SST passam a ser

incorporadas de forma consistente ao cotidiano do IFC.

Como limite, esta pesquisa concentrou-se na análise documental e bibliográfica, além da avaliação inicial do Produto Educacional. Não foi possível acompanhar a implantação real da CISSP nos campi, etapa que poderá ser objeto de futuras investigações para confirmar, na prática, o potencial da proposta. Ademais, o estudo priorizou a dimensão normativa, deixando em segundo plano aspectos pedagógicos e estruturais que também influenciam a SST, como a formação continuada dos servidores, as condições físicas dos ambientes de trabalho e a disponibilidade de recursos humanos especializados. Esses pontos não foram detalhados aqui, mas podem constituir agenda de pesquisas posteriores, voltadas à realidade do IFC.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, AV de. **Da escola de aprendizes artífices ao Instituto Federal de Santa Catarina**. Florianópolis: IFSC, 2010. 234 p.

ANTUNES, RLC. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009. (Mundo do Trabalho).

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BIZARRIA, Fabiana Pinto de Almeida; FROTA, Antônio Jackson Alcântara; BRASIL, Marcus Vinicius de Oliveira; OLIVEIRA, Artur Gomes de; TASSIGNY, Mônica Mota. **Ações públicas voltadas para a promoção da saúde do trabalhador: análise da política destinada à saúde do servidor público federal**. Revista Gestão & Saúde, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 2019–2030, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/669>. Acesso em: 30 mar. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909. **Crêa nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito**. Rio de Janeiro, 1909. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 4 ago. 2024.

BRASIL. Decreto n.º 3.724, de 15 de janeiro de 1919. **Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho**. Rio de Janeiro 15 de janeiro de 1919. Disponível em: Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html> . Acesso em 03 de abr. de 2024.

BRASIL. Decreto n.º 19.433, de 26 de novembro de 1930. **Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria**. Rio de Janeiro, 26 de novembro de 1930. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html> .Acesso em: 02 de fev. de 2024

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. **Organiza a Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 2 maio 1939. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 1 fev. 2024.

Brasil. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm . Acesso em 04 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. **Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1944. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del7036.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970. **Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências**. Brasília, DF, 6 out. 1970. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D67326.htm. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho, e dá outras providências**. Brasília, DF, 22 dez. 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**. Brasília, DF, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf/view. Acesso em: 09 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho. Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983. **Altera as Normas Regulamentadoras NR 4 e NR 5, aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 8 jun. 1978**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 out. 1983. Disponível em: <https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=181109>. Acesso em: 4 ago. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

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**. Brasília, DF, 19 abr. 1991. p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, art.19 de 24 de julho de 1991. **Acidentes do trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm . Acesso em 04 de abr. de 2024.

BRASIL. Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991. **Dispõe sobre reajuste da remuneração dos servidores públicos, corrige e reestrutura tabelas de vencimentos, e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 18 dez. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8270.htm. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Portaria SSST nº 25, de 29 de dezembro de 1994. **Aprova a Norma Regulamentadora nº 9 – Riscos Ambientais, e dá outras providências.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 1994. Disponível em: <https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=181316>. Acesso em: 4 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.961, de 13 de novembro de 2006. **Institui o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP.** Brasília, DF, 14 nov. 2006, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5961.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.** Brasília, DF, 29 de dez. de 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em 10 de fev. de 2024.

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. **Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.** Brasília, DF, 30 abr. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Portaria nº 03, de 07 de maio de 2010. **Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC.** Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento. Brasília, DF, 07 de maio de 2010. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/7771>. Acesso em: 18 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013. **Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.** Brasília, DF, 26 mar. 2013. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/9279>. Acesso em: 5 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.473, de 16 de agosto de 2018. **Altera o Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, que dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, e o Decreto nº 93.215, de 3 de setembro de 1986, que dispõe sobre o controle e a fiscalização das atividades a cargo das unidades organizacionais integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.** Brasília, DF, 17 ago. 2018. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14975>. Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 672, 08 nov. 2021. **Disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências.** Brasília, DF, 08 nov. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/portaria-mtp-no-672-procedimentos-sst-3.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Legislações em saúde e segurança do trabalho.** Portal do Servidor, 3 nov. 2022. Atualizado em 2 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/saude-e-seguranca-do-trabalho/legislacoes>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa SGP/SEGGG /ME Nº 15, de 16 de março de 2022.** Estabelece orientações sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências. Brasil, DOU, Publicado em: 23 de mar. de 2022, edição 56, seção 1, p.135.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA.** Alterada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 11.496, cap. IV, 19 abr. 2023. **Comissão Tripartite Paritária Permanente.** Brasília, DF, 19 abr. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11496.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04 – Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho.** Redação dada pela Portaria MTP nº 2.318, de 03 de agosto de 2022. Atualizado em 02 jun. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-04-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e atualizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/sst/normatizacao/normas-regulamentadoras/nr-01.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 09 – Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos**. Aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e atualizada pela Portaria MTP nº 426, de 7 de outubro de 2021. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 out. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/sst/normatizacao/normas-regulamentadoras/nr-09.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **NR 17 – Ergonomia. Aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e atualizada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/sst/normatizacao/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL, CAPES. **Documento de Área – Ensino**. Brasília, 2019a.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo**. Revista ENIT, Brasília, ano 05, jan./dez. 2021. p. 14-31. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/issue/view/5/9>. Acesso em: 30 maio 2024.

DE ALMEIDA, Junior Cesar; DE LIMA, Isaura Alberton. **A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes**. Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento, v. 7, n. 1, p. 2-28, 2018. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbpd/article/viewFile/5679/4872>. Acesso em: 30 mar. 2024.

ESQUERDA DIÁRIO. **Revolução Industrial: as origens do mundo do trabalho capitalista**. [s.d.]. Disponível em: https://esquerdadiario.org/spip.php?page=gacetilla-articulo&id_article=16571. Acesso em: 4 abr. 2025.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise (org.). **Ensino médio integrado: concepções e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005.

FRIGOTTO, G. Educação e trabalho : **bases para debater a educação profissional emancipadora**. Perspectiva , Florianópolis, v. 19, n.1, p.71–87, jan./jun. 2001. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/8463> . Acesso em: 14 de maio. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Luiz Claudio Gonçalves. **Escola de Aprendizes Artífices de Campos: história e imagens**. Campos dos Goytacazes, RJ: Essentia Editora, 2017. 220 p. ISBN 978-85-99898-50-3. Disponível em: https://arquivosbrasil.blob.core.windows.net/insulas/anexos/miolo_aprendizes-artifices_site-ok.pdf. Acesso em: 4 ago. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS (IFAL). **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**. Maceió: IFAL, 2020. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/gestao-de-pessoas/siass/seguranca-e-saude-no-trabalho/programa-de-gerenciamento-de-riscos-pgr>. Acesso em: 5 fev. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS (IFAL). **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Maceió-AL, 2020. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/o-ifal/gestao-de-pessoas/siass/seguranca-e-saude-no-trabalho/programa-de-controle-medico-de-saude-ocupacional-pcmso>. Acesso em: 5 fev. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS (IFAL). *Resolução nº 34/2021 – Conselho Superior, 12 ago. 2021. Regulamento para a implantação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)*. Maceió-AL, 2021. Disponível em: <https://www2.ifal.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/orgaos-colegiados/conselho-superior/arquivos/arquivos-ate-2024/resolucao-no-34-2021-consup-dispoe-sobre-o-regulamento-para-a-implantacao-da-comissao-interna-de-saude-do-servidor-publico-cissp-do-ifal.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2025.

INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA (IFFAR). **Regimento Interno das Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSPs)**. Anexo da Resolução CONSUP/IFFar nº 125/2022, emitido em 27 dez. 2022. Disponível em: <https://www.iffarroupilha.edu.br/gest%C3%A3o-de-pessoas/sa%C3%BAde-e-seguran%C3%A7a-do-trabalho#comiss%C3%A3o-interna-de-sa%C3%BAde-do-servidor-p%C3%BAblico>. Acesso em: 5 fev. 2025.

INSTITUTO ADOLFO LUTZ (FAL). Normas analíticas do Instituto Adolfo Lutz.

Métodos físico-químicos para análises de alimentos. 4. ed. (1. ed. digital). São Paulo: Instituto Adolfo Lutz, 2008. 1020 p. Disponível em:

<https://wp.ufpel.edu.br/nutricaoobromatologia/files/2013/07/NormasADOLFOLUTZ.pdf>.

Acesso em: 29 maio 2024.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC). Conselho Superior. Resolução nº

56/2019, de 13 de dezembro de 2019. **Dispõe sobre a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho no IFC.** Blumenau, SC, 2019. Disponível em:

<https://consuper.ifc.edu.br/resolucoes-2019/>. Acesso em 20 de fev. de 2024.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC). **Projeto Pedagógico de Curso de Educação Profissional Técnica de Nível Médio (PPCTM): Curso Técnico em Mecatrônica Integrado ao Ensino Médio** – Campus Blumenau. Blumenau: IFC, jun. 2021. Disponível em:

<https://mecatronica.blumenau.ifc.edu.br/wp-content/blogs.dir/14/files/sites/154/2024/02/PPCTM-em-Mecatronica.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2025.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC). **Projeto Pedagógico de Curso de Educação Profissional Técnica de Nível Médio (PPCTM): Curso Técnico em Automação Industrial Integrado ao Ensino Médio** – Campus São Bento do Sul. São Bento do Sul: IFC, mar. 2023. Disponível em:

<https://saobentodosul.ifc.edu.br/wp-content/blogs.dir/19/files/sites/19/2023/03/PPC-Automacao-Industrial-SBS-2023.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2025.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC). **Projeto Pedagógico de Curso de Educação Profissional Técnica de Nível Médio (PPCTM): Curso Técnico em Agropecuária Integrado ao Ensino Médio** – Campus Concórdia. Concórdia: IFC, out. 2024. Disponível em:

https://tecnico-agropecuaria.concordia.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/18/2024/11/PPC_altera%C3%A7%C3%B5es_Est%C3%A1gio_Diversificadas_Out_2024-vers%C3%A3o2.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC). Conselho Superior. Resolução nº

3/2024 – CONSUPER, de 16 de janeiro de 2024. **Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2024–2028 do Instituto Federal Catarinense.** Blumenau, 2024. Disponível em:

<https://pdi.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/80/2024/01/Resolucao-03.2024-IFC-Aprova-PDI-2024-2028-Anexo.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ (IFCE). **Relatório: Avaliação e Prevenção de Riscos Ocupacionais** – Cod. RAPRO 02, Rev. 00, de 26 out. 2017. Crato: Campus Crato, Setor de Engenharia de Segurança do Trabalho, Departamento de Infraestrutura, Pró-Reitoria de Administração e Planejamento, 2017. Disponível em:

<https://ifce.edu.br/crato/cissp/relatorio-de-avaliacao-e-prevencao-de-riscos-ocupacionais-rapro-do-ifce-campus-crato-2017.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ (IFCE). Portaria nº 523/GABR/REITORIA, de 28 de junho de 2018. **Aprova a**

aplicação do Manual de Segurança do Trabalho do IFCE. Fortaleza, CE, 2018.

Disponível em:

<https://ifce.edu.br/crato/cissp/manual-de-seguranca-do-trabalho-do-ifce-aprova-o-regimento-da-comissao-interna-de-saude-do-servidor-publico-cissp-2018.pdf>. Acesso em:

5 mar. 2025.

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 OUT. de 2021.

Disponível em: <https://drive.ifsp.edu.br/s/tUwiflXI7M5ENSK> Acesso em: 14 de abr. de 2024.

KAPLÚN, Gabriel. Material educativo: **a experiência de aprendizado.** Comunicação & Educação, São Paulo, v. 27, p. 46–60, maio/ago. 2003.

LIMA, Cleiton Faria; REIMBERG, Cristiane Oliveira; SILVA, Jefferson Peixoto da; LORENZI, Ricardo Luiz (org.). **Seminários: trabalho e saúde dos professores:**

precarização, adoecimento e caminhos para a mudança. São Paulo: Fundacentro, 2023. E-book. ISBN 978-65-88344-67-5. Disponível em:

<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>. Acesso em: 4 ago. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MULATINHO, Letícia Moura. **Análise do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho em Uma Instituição Hospitalar.** João Pessoa,

2001. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente - Gerenciamento Ambiental) - Universidade Federal da Paraíba. Disponível em:

https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/Dissertacao_Mestrado_Leticia.pdf. Acesso em: 20 dez. 2024.

NATUSCH, Igor. 14 de agosto de 1889: **tem início a greve nas docas em Londres, decisiva para a consolidação do movimento de trabalhadores no Reino Unido.**

DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 13 ago. 2022. Disponível em:

<https://www.dmtmdebate.com.br/14-de-agosto-de-1889-tem-inicio-a-greve-nas-docas-em-londres-decisiva-para-a-consolidacao-do-movimento-de-trabalhadores-no-reino-unido/>. Acesso em: 4 abr. 2025.

OLIVEIRA, E.M. **Transformações no mundo do trabalho da Revolução Industrial aos nossos dias.** Caminhos de Geografia, Uberlândia, v. 11, pág. 84–96, 2004.

OBSERVATÓRIO NACIONAL DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.

Linha do tempo da EPT. [S. l.: s. n.], [s.d.]. Disponível em:

<https://observatorioept.org.br/sobre-ept/linha-do-tempo>. Acesso em: 4 ago. 2024.

PACHECO, E. (organizador). Institutos Federais: **uma revolução da educação profissional e tecnológica.** São Paulo: Editora Moderna, 2011.

PAPARELLI, Renata; COELHO, Marina Dal Maso; GIMENES, Danielle; GIBELLINI,

Maria Martha. **Clínica do desgaste mental no trabalho: apontamentos sobre transtornos mentais em educadores(as) da Rede Pública de ensino paulistana.** In: LIMA, Cleiton Faria et al. (org.). Trabalho e saúde dos professores: precarização, adoecimento e caminhos à mudança [recurso eletrônico]. São Paulo: Fundacentro, 2023. p. 137–154. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>. Acesso em: 03 abr. 2025.

POMPE, Carlos. **A origem dos sindicatos e as revoluções industriais.** Sinpro Goiás, [s.d.]. Disponível em: <https://sinprogoias.org.br/2017/08/01/09/49/07/18501/a-origem-dos-sindicatos-e-as-revolucoes-industriais/geral/admin/>. Acesso em: 4 mai. 2025.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla. **Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior.** Educação & Sociedade, v. 36, n. 131, p. 493-513, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/7BcbWwcjsvBHWhFvnNH7Ymx/?lang=pt>. Acesso em: 04 mar. 2025.

PREVIDELLI, Fabio. **Crianças forçadas a trabalhar na Revolução Industrial tiveram complicações de saúde.** Aventuras na História, 18 maio 2023. Disponível em: <https://aventurasnahistoria.com.br/noticias/historia-hoje/criancas-forçadas-trabalhar-na-revolucao-industrial-tiveram-complicacoes-de-saude.phtml>. Acesso em: 5 mar. 2025.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores.** Tradução de Raimundo Estrêla. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016. 321 p. il. color. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/sites/50/2019/06/Doencas-Trabalhadores-portal.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

RIZZATTI, Ivanise Maria et al. **Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores.** ACTIO: Docência em Ciências, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 1–17, mai./ago. 2020. DOI: 10.3895/actio.v5n2.12657. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657>. Acesso em: 6 ago. 2025.

SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. **O Ministério do Trabalho e Emprego e a saúde e segurança no trabalho. Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores.** Brasília: Ipea e Fundacentro, 2012. 2. ed. p. 21. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/AEBH8J6LAF1NFB7XUIDB3J7GYMBVKI.pdf. Acesso em: 10 fev. 2024.

SANTOS, Glauciene Ferreira dos. **Acidentes em atividade acadêmica no âmbito de uma instituição pública de ensino superior.** 2022. 139 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação e Docência) — Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: repositorio.ufmg.br. Acesso em: 4 jun. 2024.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos.** Rev. Bras. Educ. Rio de Janeiro, v.12, n.34, p. 152-165, abr. 2007. Disponível em:

http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782007000100012&lng=pt&nrm=iso . acesso em 14 de jun. 2024.

SAVIANI, D. **SOBRE A NATUREZA E ESPECIFICIDADE DA EDUCAÇÃO**. Germinal: marxismo e educação em debate, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 286–293, 2015. DOI: 10.9771/gmed.v7i1.13575. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/13575> . Acesso em 16 abr. de 2024.

SANTOS, Glauciene Ferreira dos. **Acidentes em atividade acadêmica no âmbito de uma instituição pública de ensino superior**. 2022. 139 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação e Docência) — Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: repositorio.ufmg.br. Acesso em: 4 jun. 2024.

SILVA, Ana Beatriz Ribeiro Barros. **O desgaste e a recuperação dos corpos para o capital: acidentes de trabalho, precarização e reabilitação profissional durante a ditadura militar brasileira (1964-1985)**. 2016. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Pernambuco, Graduação em História da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em História. P.423. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18673> . Acesso em 28 de fev. de 2024.

SILVA, Ana Beatriz Ribeiro Barros. **Brasil, o “campeão mundial de acidentes de trabalho”: controle social, exploração e precarização durante a ditadura empresarial-militar brasileira**. Revista Mundos do Trabalho, v. 7, n. 13, p. 151-173, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2015v7n13p151>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SILVA, Jefferson Peixoto da; FISCHER, Frida Marina. **Trabalho e saúde dos professores: uma ambiguidade a resolver – ou o desafio da intervenção**. In: LIMA, Cleiton Faria et al. (org.) Trabalho e saúde dos professores: precarização, adoecimento e caminhos à mudança [recurso eletrônico]. São Paulo: Fundacentro, 2023. p. 35–54. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br> . Acesso em: 05 jun. 2025.

TORRES, Gustavo Caetano; SILVA, Carlos Sérgio da. **O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na perspectiva de servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, SP, [s.d], v. 47, p. e6, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/JLS9f594rfqK5TWCZfGtq4h/>. Acesso em 10 de abr. de 2025.

TSUBOI, Robson Mendes Neves; ROSIM, Daniela. **A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás**. Regae: Revista de Gestão e Avaliação Educacional, v. 11, n. 20, 2022. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2318-13382022000100221&script=sci_arttext. Acesso em: 04 dez. 2024.

ULIANA, Cezar Augusto. **Condições de segurança em um laboratório acadêmico do Departamento de Química da UFSCar**: análise diagnóstica e proposta de um Manual para procedimentos seguros. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2020. 109 f. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/13465>. Acesso em: 02 mar. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC. Conselho Universitário. Resolução ConsUni nº 123, de 24 de setembro de 2013. **Institui a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público na Universidade Federal do ABC**. Santo André, SP, 2013. Disponível em: https://www.ufabc.edu.br/images/consuni/resolucoes/resolucao_consuni_123_-_institui_a_cissp.pdf. Acesso em: 5 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Resolução CONSU/UFJF nº 126, de 20 de setembro de 2024. **Dispõe sobre a Política de Saúde e Segurança do Trabalho e de Prevenção de Riscos Ocupacionais no âmbito da UFJF**. Juiz de Fora: UFJF, 2024. Disponível em: https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2025/03/SEI_23071.900892_2024_98-7-1.pdf. Acesso em: 4 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC). **Programa Saúde e Segurança no Trabalho**. Fortaleza: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, 2022. Disponível em: <https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2022/04/saudenotrabalho-2022.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2025.

VIANA, Gabriela. **Segurança do trabalho: e a sua importância na gestão estratégica de uma empresa**. Revista Ciência & Inovação, [s.l.], v. 4, n. 1, p. 74-77, jul. 2019. Disponível em: https://faculadadedeamericana.com.br/ojs/index.php/Ciencia_Inovacao/article/view/360/548. Acesso em: 24 fev. 2024.

VILLELA, Fábio Goulart; MAGNA, Carta. **A proteção do meio ambiente do trabalho no serviço público**. [s.l.]. [s.d.]. 2014. [s.n.]. Disponível em: <https://anpt.org.br/images/olds/arquivos/anpt10980O10038138.pdf>. Acesso em: 01 de mar. de 2024.

APÊNDICE A – LINK PRODUTO EDUCACIONAL

LINK PARA O PRODUTO EDUCACIONAL:

https://docs.google.com/document/d/1GJXVDNqggqTjdhe_w0NBm1pPD4_Po5sT/edit?usp=drive_link&ouid=100858022625471552681&rtpof=true&sd=true

ANEXO A – POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (PASST/IFC)



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE

Art.1º A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Instituto Federal Catarinense – PASST/IFC, tem como princípio nortear a prática de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho para os servidores, com fins de promover o bem-estar no ambiente de trabalho e contribuir para a efetividade da função social da Instituição.

Parágrafo único, Os princípios da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Instituto Federal Catarinense, abrange toda comunidade Institucional.

Art. 2º A finalidade da PASST/IFC é a promoção da saúde e bem-estar do servidor, através das seguintes ações:

- I – Desenvolver e dar execução a um sistema de gestão da saúde ocupacional, visando eliminar e/ou reduzir os riscos aos quais os trabalhadores possam estar expostos quando da realização das suas atividades;
- II – Implementar, manter e melhorar continuamente a gestão da saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores;
- III – Fomentar o comprometimento e as ações do Instituto Federal Catarinense - IFC voltadas à melhoria do desempenho global da saúde e segurança ocupacional, promovendo a saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.
- IV – Promover a cooperação interinstitucional entre as entidades e os órgãos da Administração Pública Federal, estimulando a busca de soluções consorciadas e compartilhadas;
- V – Organizar e estruturar os setores de saúde nos campi e Reitoria, de forma que garantam a estrutura física e de pessoal para viabilizar o serviço de atenção à saúde;
- VI – Criar e subsidiar as equipes técnicas de vigilância nos ambientes de trabalho, de forma multiprofissional.
- VII – Implementar os programas de saúde e segurança do trabalho conforme a legislação vigente.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

VIII – Organizar e estruturar as ações do SIASS/IFC provendo-o de todas as condições para o desenvolvimento, do que propõe esta política:

- a) Condições Humanas: sugerir, indicar e disponibilizar servidores, a fim de comporem a equipe de perícia oficial em saúde, a equipe de atenção à saúde e qualidade de vida no trabalho; a equipe de saúde e segurança do trabalho; a equipe administrativa;
- b) Condições Físicas e Materiais: identificar, disponibilizar e adequar espaços físicos necessários para o desenvolvimento das ações, bem como dispor recursos materiais, equipamentos e suprimentos necessários para a realização das ações;
- c) Condições Financeiras: garantir aporte financeiro capaz de suprir as demandas das ações, com recursos próprios e/ou oriundos do Ministério da Economia.

Art. 3º A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC será norteadada pelas diretrizes da Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal – NOSS, instituída pela Portaria Normativa Nº 3.

Art. 4º Para a execução dos programas e ações de saúde e segurança do trabalho, cada unidade do IFC, viabilizará os meios e recursos necessários, em ações de promoção e vigilância em saúde, qualidade de vida e bem-estar dos servidores, assim como no planejamento estrutural, desenvolvimento de pessoal, contratação de servidores, e capacitação profissional.

Art. 5º Cabe ao IFC cumprir e fazer cumprir as disposições legais da Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, estabelecida pela Portaria Normativa nº 3. Na ausência de regulamentação legal destinada aos servidores públicos, deve-se buscar referências em normas nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas.

§1º: Cabe a Coordenação de Saúde, Segurança do Trabalho (SIASS) solicitar a elaboração de laudos e pareceres à Equipe de Vigilância dos Ambientes de Trabalho, quando necessário, para todas as unidades (campus) do IFC, apresentando-os aos gestores para que eles promovam a sua implementação nos campi e viabilizem as ações de segurança necessárias ao controle dos riscos.

§2º Cabe a Coordenação de Desenvolvimento Pessoal de Qualidade de Vida coordenar a implantação da Política de Saúde e Segurança no Trabalho no âmbito do IFC, contemplando a realização de exames periódicos aos servidores.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

Art. 6º Cabe aos servidores atender as recomendações relacionadas à saúde e segurança do trabalho e informar a equipe multiprofissional de vigilância e promoção à saúde: quando houver situações de risco nos ambientes e processos de trabalho, bem como apresentar sugestões de melhorias, e:

- I – submeter-se aos exames periódicos, quando convocados;
- II – apresentar os atestados médicos e odontológicos originais, para as devidas providências, ao SIASS, ou CGP do *Campus* dentro dos prazos previstos.

Parágrafo único: O não cumprimento das recomendações e disposições legais relacionadas à saúde e segurança do trabalho, acarretará ao servidor às penalidades previstas em Lei.

Art.7. Será formada uma Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST) composta por: profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho, com representantes de todos os *campi*, para a criação de regulamentos e padronizações de processos relativos a saúde e segurança do trabalho.

Art. 8º. A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Instituto Federal Catarinense pode ser reavaliada, atualizada e aperfeiçoada a qualquer tempo diante dos seguintes fatores: melhoria contínua, mudanças na legislação, melhoramento na gestão dos processos de trabalho, entre outros,



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, Acesso em 14 ago 2019. Art. 1º, III e IV; art. 3º, IV; art. 4º, II; art. 5º, II, III, XIII, XXXII, §1º, §2º e §3º; art. 6º; art. 7º, XXII c/c art. 39, § 3º; art. 37; art.170, VI; art. 196; art 200, VIII.

BRASIL. Decreto nº 127 de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm. Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Brasília: Presidência da República, 1994. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm, Acesso em: 14 ago, 2019.

BRASIL. Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 6.856 de 25 de maio de 2009. Regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm, Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 7.602 de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST, Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

outras providências, Brasília: Presidência da República, 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm, Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm, Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 14 ago. 2019.

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. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 14 ago. 2019. Artigos: 68 a 75; 83; 183 a 196; 202 a 214; 230.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745cons.htm. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 14 ago. 2019. Art. 67, VI;

BRASIL. Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT,



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências, Brasília: Presidência da República, 2008, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm, Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. 3.ed. Brasília: MP, 2017.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, **Orientação Normativa nº 4 de 14 de fevereiro de 2017**. Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências. Brasília: Secretaria de Gestão de Pessoas, 2017, Disponível em: <file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000358919-ALPDF-2018.pdf>, Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, **Portaria Normativa nº 03 de 7 de maio de 2010**. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Brasília: Secretaria De Recursos Humanos, 2010. Disponível em: <file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000358322-ALPDF-2018.pdf>, Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, **Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018**, Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da, aposentadoria. Brasília: Secretaria De Gestão De Pessoas, 2018, Disponível em: <file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000884536-ALPDF-2019.pdf>, Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, **Portaria 1.261 de 6 de maio de 2010**. Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

Federal sobre a saúde mental dos servidores, Brasília: Secretaria De Recursos Humanos, 2010. Disponível em:

file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000356792-ALPDF-2018.pdf.

Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa nº 2 de 30 de novembro de 2017**. Revoga a Portaria Normativa nº 5, de 21 de novembro de 2011, altera a Portaria Normativa nº 4, de 15 de setembro de 2009, que estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que dispõe sobre os exames médicos, periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal-SIPEC. Brasília: Secretaria De Gestão De Pessoas, 2017. Disponível em:

file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000357843-ALPDF-2018.pdf.

Acesso em 14 de ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa nº 3 de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília: Secretaria de Gestão Pública, 2013. Disponível em:

file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000358323-ALPDF-2018.pdf.

Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa nº 4 de 15 de setembro de 2009**. Estabelece orientações para aplicação do Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, que dispõe sobre os exames médicos periódicos dos servidores dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília: Secretaria De Recursos Humanos, 2009. Disponível em:

file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000361931-ALPDF-2018.pdf.

Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa nº 6 de 23 de outubro de 2012**. Institui as Diretrizes em Saúde Bucal para a Promoção da Saúde do Servidor Público Federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília: Secretaria de Gestão Pública, 2012. Disponível em:

file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000359598-ALPDF-2018.pdf.

Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **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



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense

promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho dos órgãos e entidades integrantes do sistema de pessoal civil da administração federal – SIPEC. Brasília: Secretaria De Gestao De Pessoas E Relacoes Do Trabalho No Servico Publico, 2016. Disponível em: <file:///F:/Documentos%20Usuarios/Biblioteca/Downloads/0000359761-ALPDF-2018.pdf>. Acesso em: 14 ago, 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho, Brasília: MTE, 1978. Disponível em: [http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814FF112E801529E4EFC2C655F/Portaria%20n,%C2%BA%203,214%20\(aprova%20as%20NRs\).pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814FF112E801529E4EFC2C655F/Portaria%20n,%C2%BA%203,214%20(aprova%20as%20NRs).pdf), Acesso em 14 ago, 2019.

ANEXO B - NORMA OPERACIONAL DE SAÚDE DO SERVIDOR - NOSS

PORTARIA NORMATIVA Nº 03, DE 07 DE MAIO 2010.

Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.

O SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso da atribuição que lhe confere os incisos I e II do art. 35 do Anexo ao Decreto nº 7.063, de 13 de janeiro de 2010, e tendo em vista o que dispõe a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990; os arts. 68 a 75; 83; 183 a 196; 202 a 214; e 230 da Lei nº 8.112, de 11, de dezembro de 1990, a Convenção nº 155 da OIT, de 22 de junho de 1981, a Convenção nº 161 da OIT, de 26 de junho de 1985, o Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, o Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009, a Portaria MS nº 777, de 28 de abril de 2004, Portaria MS nº 1339/GM, de 18 de novembro de 1999, a Portaria MS nº 3.120, de 1º de julho de 1998 e a Portaria MS nº 3.908, de 30 de outubro de 1998, resolve:

Art. 1º Fica instituída a Norma Operacional de Saúde do Servidor-NOSS, com o objetivo de definir diretrizes gerais para a implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do Servidor Público Federal, para os órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal-SIPEC, na forma do Anexo a esta Portaria Normativa.

Art. 2º Caberá à Secretaria de Recursos Humanos, por intermédio do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor — DESAP, acompanhar a implementação desta Portaria Normativa.

Art.3º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

DUVANIER PAIVA FERREIRA

ANEXO

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

DA NORMA OPERACIONAL DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL — NOSS

Art 1º A Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal - NOSS integra o conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, e é resultado de um processo de discussão, encontros e oficinas, que teve a participação de técnicos de diversos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, sob coordenação do Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor — DESAP/SRH/MP, com a finalidade de criar um instrumento que oriente a implantação de serviços e o desenvolvimento de ações inerentes às áreas de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal.

Parágrafo único. Trata-se de uma política transversal nos diferentes órgãos e entidades da Administração Pública Federal, com diretrizes centrais de natureza normatizadora, mas com sua implantação descentralizada e coletivizada, por meio da gestão participativa dos atores envolvidos e com foco na integralidade das ações.

Art. 2º A concepção que fundamenta as ações de atenção à saúde do servidor prioriza a prevenção dos riscos à saúde, a avaliação ambiental e a melhoria das condições e da organização do processo de trabalho de modo a ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores.

DOS OBJETIVOS

Art. 3º A NOSS tem por objetivo definir as diretrizes gerais para implementação das ações de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal, para os órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal — SIPEC.

Parágrafo único. A norma de que trata o *caput* integra a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor nos aspectos referentes à Vigilância e Promoção da Saúde, sustentando-se na interrelação entre os eixos de vigilância e promoção, perícia médica e assistência à saúde do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor — SIASS, no trabalho em equipe multiprofissional com abordagem transdisciplinar.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Dos Conceitos

Art. 4º Para os fins desta Norma Operacional entende-se:

I - **Acidente em serviço** é o evento súbito, indesejado ou inesperado em relação ao momento

da ocorrência, do qual possa resultar ou não, dano físico ou psíquico ao servidor, relacionado, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo e ou função exercida, podendo causar, ainda, danos materiais e econômicos à organização. Equiparam-se ao acidente em serviço os danos decorrentes de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício de suas atribuições, o acidente no percurso da residência para o trabalho e vice-versa e as doenças relacionadas ao trabalho.

II - Ambiente de trabalho é o conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual o servidor exerce suas atividades laborais. Representa o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interagem com o servidor.

III - Condições de trabalho são as características do ambiente e da organização do trabalho. Trata-se de uma mediação física-estrutural entre o homem e o trabalho que pode afetar o servidor, causando sofrimento, desgaste e doenças.

IV - Equipe multiprofissional é composta por profissionais de diferentes formações e especialidades para atuar no âmbito da vigilância e promoção de saúde agregando esforços para analisar e intervir nas questões de saúde, sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial. A relação entre os profissionais, resguardadas suas competências, será de interdependência e complementaridade.

V - Organização do trabalho é o modo como o trabalho é estruturado e gerenciado desde sua concepção até a sua finalização.

VI - Prevenção é a disposição prévia dos meios e conhecimentos necessários para evitar danos ou agravos à saúde do servidor, em decorrência do ambiente, dos processos de trabalho e dos hábitos de vida.

VII - Processo de trabalho é a realização de atividades desenvolvidas, individualmente ou em equipe, constituindo-se num conjunto de recursos e atividades organizadas e interrelacionadas, que transformam insumos e produzem serviços e que pode interferir na saúde física e psíquica do servidor.

VIII - Promoção à Saúde do Servidor é o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho. Objetiva o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.

IX - Proteção da saúde é o conjunto de medidas adotadas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo de trabalho e dos hábitos de vida.

X - Risco é toda condição ou situação de trabalho que possa comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.

XI - Vigilância em Saúde do Servidor é o conjunto de ações contínuas e sistemáticas, que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho, e tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde.

Seção II Das Diretrizes

Art. 5º Para o cumprimento desta Norma e da implementação das ações de Vigilância e Promoção à Saúde, os órgãos e entidades da Administração Pública Federal devem nortear-se pelas seguintes diretrizes:

I - Universalidade e equidade - a vigilância em saúde e a promoção da saúde do servidor contempla a todos que trabalham nas instituições públicas federais, reconhecendo igualmente o direito de cada servidor.

II - Integralidade das ações — o conjunto de atividades individuais e coletivas, articuladas para potencializar as ações de promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos servidores.

III - Acesso à informação - promover o repasse de informações aos servidores, sobretudo aquelas referentes aos riscos e aos resultados de pesquisas a respeito da saúde, privilegiando a implantação de canais de comunicação interna.

IV - Participação dos Servidores - assegurar o direito de participação dos servidores, em todas as etapas do processo de atenção à saúde, é estratégia de valorização do seu saber sobre o trabalho.

V - Regionalização e descentralização - as ações voltadas para a saúde do servidor serão planejadas e executadas pelos serviços de saúde dos órgãos e entidades da APF ou pelas unidades de referência do SIASS, segundo as prioridades e as necessidades dos servidores de cada Estado ou região, valendo-se do sistema de referência e contra-referência.

VI - Transversalidade — integrar as áreas do conhecimento sobre a saúde do servidor no conjunto das políticas públicas.

VII - Intra e intersectorialidade — estratégia de articulação entre diferentes áreas, setores e poderes do Estado para atendimento às necessidades da saúde do servidor.

VIII - Co-gestão — compartilhamento do poder entre os diferentes atores sociais que participam e/ou integram o processo.

IX - Embasamento epidemiológico — o planejamento, a operacionalização e a avaliação das ações de promoção e vigilância à saúde serão subsidiados pelas informações epidemiológicas.

X - Formação e capacitação - manter política de formação permanente e capacitação nas áreas de vigilância e promoção à saúde do servidor.

XI - Transdisciplinaridade — compartilhar saberes e práticas em busca da compreensão da complexidade humana, considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos servidores em suas relações com o trabalho.

XII - Pesquisa-intervenção — metodologia que contempla práticas que viabilizem análises e decisões coletivas, atribuindo à comunidade participante uma presença ativa no processo e permitindo que o conhecimento seja construído a partir da integração do saber científico com o saber prático.

Seção III

Das Atribuições e Competências

Art. 6º A implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal deve ser compartilhada e os atores fundamentais para a efetivação desta norma são:

I - Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor: aprovar as diretrizes para aplicação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e demais atribuições previstas no Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.

II - Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor: normatizar, coordenar, orientar e supervisionar a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e articular com os órgãos competentes para garantias da provisão de recursos humanos e orçamentários necessários ao desenvolvimento das atividades.

III - Dirigente do órgão ou entidade: viabilizar os meios e recursos necessários para o cumprimento da NOSS como parte integrante da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal. Firmar cooperação técnica que assegure a implementação e a implantação das ações de vigilância e promoção à saúde do servidor.

IV - Gestor de Pessoas ou de RH: Assegurar o cumprimento desta norma e promover a formação e capacitação, em conformidade com as orientações das equipes técnicas de vigilância e promoção à saúde.

V - Equipe de Vigilância e Promoção:

- a) planejar, coordenar e executar as ações de vigilância e promoção à saúde, propondo medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho;
- b) sistematizar e analisar os dados gerados nas ações de vigilância e promoção à saúde, notificando os agravos relacionados ao trabalho no sistema SIAPE-Saúde;
- c) emitir laudos e relatórios dos ambientes e processos de trabalho, bem como produzir documentos circunstanciados sobre os agravos à saúde do servidor com vistas ao estabelecimento de nexos dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- d) elaborar o perfil epidemiológico da saúde dos servidores, a partir de fontes de informação existentes com o objetivo de subsidiar as ações de atenção à saúde do servidor; e
- e) opor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho.

VI - Comissão Interna de Saúde do Servidor Público: contribuir para uma gestão compartilhada com o objetivo de:

- a) propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;
- b) propor atividades que desenvolvam atitudes de co-responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho; e
- c) valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade.

VII - Servidor: participar, acompanhar e indicar à CISSP e/ou à equipe de vigilância e promoção as situações de risco nos ambientes e processos de trabalho, apresentar sugestões para melhorias e atender às recomendações relacionadas à segurança individual e coletiva.

Seção IV Da Metodologia

Art. 7º As principais estratégias para a implementação da NOSS são as avaliações dos ambientes e processos de trabalho, o acompanhamento da saúde do servidor e as ações educativas em saúde, pautadas na metodologia de pesquisa-intervenção.

I - A avaliação dos ambientes e processos de trabalho deverá considerar todas as situações de risco presentes que possam comprometer a saúde dos servidores, e os instrumentos a serem aplicados deverão ser adequados à realidade local e definidos pela equipe de vigilância.

II - O acompanhamento da saúde do servidor será realizado por equipe multiprofissional com abordagem transdisciplinar e deverá:

- a) ter caráter de prevenção, rastreamento, diagnóstico precoce e monitoramento dos agravos à saúde relacionados com a atividade laboral, inclusive de natureza subclínica, além da constatação de casos de doenças profissionais, de doenças relacionadas ao trabalho ou de danos à saúde dos servidores; e

b) considerar as questões incidentes sobre o indivíduo, sobre o ambiente de trabalho e a coletividade de servidores públicos, utilizando os dados provenientes dos exames de saúde, da perícia, da vigilância, dos registros de acidentes em serviço e da assistência à saúde.

III - O planejamento das ações educativas em saúde será realizado com base nas informações epidemiológicas resultantes das avaliações dos ambientes e processos de trabalho e do acompanhamento da saúde do servidor, e:

a) será desenvolvido de forma participativa, estimulando a mudança de atitudes e a valorização do protagonismo dos servidores na gestão da saúde individual e coletiva;

b) terá como objeto a reflexão sobre a relação existente entre processo de trabalho, ambiente de trabalho e saúde do servidor.

Parágrafo único. O conhecimento e a percepção que os servidores têm do processo de trabalho e dos riscos ambientais serão considerados para fins de planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações de Vigilância e Promoção à Saúde.

Art. 8º Para a realização de avaliações ambientais de agentes físicos, químicos e biológicos, deve-se adotar como referência os critérios técnicos, bem como as normas de promoção e proteção à saúde e segurança do servidor.

§1º Os resultados das avaliações dos ambientes e processos de trabalho serão circunstanciados em relatório.

§2º Com base nesta metodologia, será desenvolvido um plano de ação para cada órgão, contemplando objetivos, metas, prazos, responsabilidades, prioridades, recursos humanos e financeiros.

§3º As equipes de vigilância e promoção devem mediar as situações de conflito vivenciadas no local de trabalho, buscando resoluções dialogadas.

Seção V Do Financiamento

Art. 9º Cabe aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal viabilizarem os meios e recursos necessários para garantir a implantação e implementação das ações de vigilância e promoção à saúde, com recursos próprios e ou oriundos do MP, por meio do plano plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária Anual.

Art. 10. A União financiará as ações de vigilância e promoção à saúde, mediante orçamento específico destinado às despesas com ações de saúde, investimento em obras, aquisição de equipamentos e capacitação de servidores.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. Compete ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão estabelecer normas

complementares, no seu âmbito de atuação, com o objetivo de assegurar a proteção à saúde dos servidores.

Art. 12. Na ausência de regulamentação legal destinada aos servidores públicos, deve-se buscar referências em normas nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas.

Art. 13. A observância dessa norma operacional não desobriga os órgãos e entidades do cumprimento de outras disposições ou regulamentos sanitários.

Art. 14. A norma operacional é de observância obrigatória pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

ANEXO C - FICHA DE VALIDAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICA TECNOLÓGICA

Ficha de validação da Produção Técnica Tecnológica (PTT) - ProfEPT

1



MESTRADO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA | PROFEPT
COORDENAÇÃO ACADÊMICA NACIONAL | CAN - GESTÃO 2022/2025

IDENTIFICAÇÃO

Instituição Associada:	INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA CATARINENSE (IFC)
Discente:	MAYKON DONIZETE DOS SANTOS
Produto/Processo Educacional:	E-book IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO (CISSP) NO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC)
Dissertação:	IDENTIFICAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO EM REGIME ESTATUTÁRIO NO ENSINO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICO DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE.
Orientador (a):	Dra. Denise Fernandes
Área de Concentração:	Ensino (46)
Linha de Pesquisa:	Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional
Macroprojeto	Macroprojeto 6 – Organização de espaços pedagógicos da EPT

TIPOS DE PRODUTOS TÉCNICO TECNOLÓGICOS *(preenchimento estudante)*

x	PTT1: Material didático/instrucional
	PTT2: Curso de formação profissional
	PTT3: Tecnologia social
	PTT4: Software/Aplicativo
	PTT5: Evento Organizados
	PTT6: Relatório Técnico
	PTT7: Acervo
	PTT8: Produto de comunicação
	PTT9: Manual/Protocolo
	PTT10: Carta, mapa ou similar

CRITÉRIOS <i>(preenchimento avaliador(a) banca)</i>			
		Sim	Não
Aderência	À pesquisa	x	
	À linha de pesquisa do Programa	x	
	Área de concentração do Programa	x	
	Ao macroprojeto	x	
Replicabilidade	O PE pode ser repetido, mesmo com adaptações, em diferentes contextos daquele em que ele foi produzido?	x	
Registro	Possibilidade de registro/depósito de propriedade intelectual	X	

IMPACTO	
x	Alto - PTT gerado no Programa, aplicado e transferido para um sistema, no qual seus resultados, consequências ou benefícios são percebidos pela sociedade.
	Médio - PTT gerado no Programa, aplicado no sistema, mas não foi transferido para algum segmento da sociedade.
	Baixo - PTT gerado apenas no âmbito do Programa e não foi aplicado nem transferido para algum segmento da sociedade.
IMPACTO - DEMANDA	
x	Demanda espontânea
	Demanda contratada
	Demanda por concorrência (ex. Edital)
IMPACTO - OBJETIVO DA PESQUISA	
	Experimental
	Sem um foco de aplicação inicialmente definido
x	Solução de um problema previamente identificado

ABRANGÊNCIA TERRITORIAL	
	Local
	Regional
x	Nacional
	Internacional
INOVAÇÃO	
	Alto teor inovativo (desenvolvido com base em conhecimento inédito).

x	Médio teor inovativo
	Baixo teor inovativo
	Sem inovação aparente
COMPLEXIDADE (Mais de um item pode ser marcado)	
x	O PE é concebido a partir da observação e/ou da prática do profissional e está atrelado à questão de pesquisa da dissertação.
x	A metodologia apresenta clara e objetivamente a forma de aplicação e análise do PE
x	Há uma reflexão sobre o PE com base nos referenciais teórico e teórico-metodológico empregados na respectiva dissertação.
	Há apontamentos sobre os limites de utilização do PE.
APLICABILIDADE	
	PE tem características de aplicabilidade a partir de protótipo/piloto, mas não foi aplicado durante a pesquisa.
x	PE tem características de aplicabilidade a partir de protótipo/piloto e foi aplicado durante a pesquisa, exigível para o mestrado.
	PE foi aplicado em diferentes ambientes/momentos e tem potencial de replicabilidade face à possibilidade de acesso e descrição.
ESTÁGIO DA TECNOLOGIA	
	Piloto/protótipo
	Em teste
	Finalizado/implantado
x	Não se aplica
ACESSO	
	PE sem acesso.
	PE com acesso via rede fechada.
x	PE com acesso público e gratuito.
	PE com acesso público e gratuito pela página do Programa.
	PE com acesso por Repositório institucional com acesso público e gratuito.

PANORAMA SOBRE A ABRANGÊNCIA E/OU A REPLICABILIDADE DO PTT

O produto educacional pode ser aplicado em todas as instituições públicas estatutárias para o auxílio na implementação dos requisitos normativos de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Até 255 caracteres

DESCRIÇÃO DO TIPO DE IMPACTO DO PTT
E-book interativo para a instrução e formação de equipes para a implementação e regulamentação das normativas de saúde e segurança do trabalho.

Até 255 caracteres

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA	
Presidente da banca	
Membro interno ProfEPT/IA	
Membro externo	
Data da defesa	25 de setembro de 2025

Ficha elaborada a partir de:

1. Documento de Área Ensino CAPES. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ORIENTACOES_REGISTRO_PRODUCAO_TECNICA_TECNOLOGICA_ENSINO.pdf. Acesso em 08 nov. 2022.
2. RIZZATTI, et al. Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **ACTIO**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 1-17, mai./ago. 2020. Disponível em: http://profqui.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/334/2020/09/Artigo_Os-Prod.-Educ.-dos-PPG-profissionais.pdf. Acesso em 08 nov. 2022.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E
CONTRATOS

FOLHA DE ASSINATURAS

FICHA DE AVALIAÇÃO Nº 21/2025 - CCPGEPT (11.01.09.31)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 06/10/2025 15:05)

DANIELA BULCAO SANTI

ENFERMEIRO-AREA

CSSTS/REIT (11.01.18.53)

Matricula: ###214#1

(Assinado digitalmente em 12/10/2025 14:57)

DENISE FERNANDES

PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO

CGE/RDSUL (11.01.05.11)

Matricula: ###774#2

(Assinado digitalmente em 07/10/2025 10:13)

MAYKON DONIZETE DOS SANTOS

DISCENTE

Matricula: 2023#####1



Documento assinado digitalmente

SEVERINO JOAQUIM CORREIA NETO

Data: 16/10/2025 22:24:10-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Visualize o documento original em <https://sig.ifc.edu.br/documentos/> informando seu número: 21, ano: 2025, tipo: FICHA DE AVALIAÇÃO, data de emissão: 06/10/2025 e o código de verificação: 230238e8c1

IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO (CISSP) NO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC)

Maykon Donizete dos Santos

Dra. Denise Fernandes



**COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO
SERVIDOR PÚBLICO
CISSP - IFC**



**Produto Educacional vinculado ao Mestrado Profissional em Educação
Profissional e Tecnológica (ProfEPT) – IFC campus Blumenau**

BLUMENAU - SC

2025

FICHA TÉCNICA

Título: IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO (CISSP) NO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE (IFC)

Subtítulo: Comissão Interna de Saúde do Servidor Público - CISSP - IFC

Autor: Maykon Donizete dos Santos

Público-alvo: Toda comunidade frequentante do IFC

Instituição: Instituto Federal Catarinense (IFC)

Programa de Pós-Graduação: Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) – Rede Federal

Linha de Pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica

Orientadora: Professora Doutora Denise Fernandes

Ano de produção: 2025

Formato: E-book

Licença: doi.org/10.5281/zenodo.16938173

ISBN: 978-65-01-78356-7

CISSP - INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE



A gestão pública deve estar comprometida com a proteção da saúde e da integridade física de seus servidores.

Quando bem aplicadas, as normas de saúde e segurança do trabalho não representam obstáculos, mas sim ferramentas essenciais para a construção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

LISTA DE SIGLAS

ACGIH	American Conference of Governmental Industrial Hygienists.
APEOESP	Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
CGASS	Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
CISSP	Comissão Interna de Saúde do Servidor Público.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho.
CONSUPER	Conselho Superior do Instituto Federal Catarinense.
CSST	Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho.
CTPP	Comissão Tripartite Paritária Permanente.
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas.
EPI	Equipamento de Proteção Individual.
IFC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense.
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará.
NIOSH	National Institute for Occupational Safety and Health.
NOSS	Norma Operacional de Saúde do Servidor.
NR	Norma Regulamentadora.

OIT	Organização Internacional do Trabalho.
PASS	Política de Atenção à Saúde do Servidor.
PASST/IFC	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Instituto Federal Catarinense.
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional.
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos.
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
ProfEPT	Programa de Pós graduação em Educação Profissional e Tecnológica.
RGPS	Regime Geral de Previdência Social.
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social.
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor.
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho.
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.
SISOSP	Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal.
SST	Saúde e Segurança do Trabalho.
TAE	Técnico Administrativo em Educação.
UFABC	Fundação Universidade Federal do ABC.

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	11
INTRODUÇÃO.....	19
CAPÍTULO 1.....	22
CONHECENDO O HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	22
1.1 BREVE HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO MUNDO.....	22
1.2 A EVOLUÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL.....	30
1.3 NORMAS REGULAMENTADORAS.....	32
1.4 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO REGIME ESTATUTÁRIO E REGIME CELETISTA.....	38
1.5 UMA POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE REGIME ESTATUTÁRIO.....	41
CAPÍTULO 2.....	46
A IMPLEMENTAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO IFC: DA NORMA OPERACIONAL DE SAÚDE DO SERVIDOR ATÉ A COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO.....	46
2.1 NORMA OPERACIONAL DE SAÚDE DO SERVIDOR	46
2.2 POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO IFC - PASST/IFC.....	49
2.2.1 Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho.....	55
2.2.1.1 Minuta da Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST).....	57

2.3 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL PARA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO – CISSP NO IFC.....	60
2.3.1 CIPA como referência para a estruturação da CISSP no IFC..	61
2.3.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.....	64
2.3.3 Objetivos da CISSP.....	67
2.3.4 Campo de aplicação.....	67
2.3.5 Atribuições da CISSP.....	68
2.3.6 Constituição e estruturação da CISSP no IFC.....	68
2.3.7 Processo para implementação da CISSP, eleição ou indicação	75
2.3.8 Treinamento dos membros eleitos para CISSP.....	78
CAPÍTULO 3.....	82
A SST ATRAVÉS DA CISSP EM AÇÃO: AS ATIVIDADES DE INICIATIVA, ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO.....	82
3.1 ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs) NO CONTEXTO EDUCACIONAL E INSTITUCIONAL DO IFC.....	82
3.2 ANÁLISE E PRODUÇÃO DO MAPA DE RISCOS.....	100
3.2.1 Riscos Ergonômicos.....	104
3.2.2 Riscos Químicos.....	117
3.2.3 Riscos Físicos.....	121
3.2.4 Riscos Biológicos.....	125
3.2.5 Riscos de acidentes.....	128
3.2.6 Coleta Integrada de Dados para o Mapa de Riscos da CISSP	131
3.2.7 Servidores como protagonistas da SST no trabalho: formulários de escuta e comunicação.....	133
3.2.8 Representação gráfica do Mapa de Riscos.....	140
CAPÍTULO 4.....	142
DOCUMENTOS ACESSÓRIOS PARA A COMPOSIÇÃO E	

COMUNICAÇÃO DA CISSP.....	142
4.1 FLUXOGRAMA DO PROCESSO.....	142
4.1.1 Convocação para eleições da CISSP no IFC.....	143
4.1.2 Formação da comissão eleitoral.....	145
4.1.3 Instituição do processo eleitoral para a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).....	146
4.1.4 Edital de abertura das inscrições para candidatos à Comissão Interna de Saúde do Servidor Público.....	151
4.1.5 Formulário de inscrição para candidatura à Comissão Interna de Saúde do Servidor Público.....	152
4.1.6 Edital de divulgação de inscritos.....	154
4.1.7 Cédula para de votação.....	156
4.1.8 Ata dos resultados da eleição da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público.....	158
4.1.9 Ata de instalação e posse da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público.....	160
4.1.10 Calendário de reuniões ordinárias da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público.....	162
4.1.11 Ata de reunião ordinária e extraordinária da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público.....	164
4.1.12 Solicitação de autorização para Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT).....	166
4.1.13 Relatório de Acidente de Trabalho – CISSP.....	168
CAPÍTULO 5.....	172
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	172

APRESENTAÇÃO

A criação de uma Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) no âmbito do Instituto Federal Catarinense (IFC), voltada à prevenção de acidentes e ao fortalecimento de uma cultura sobre Saúde e Segurança no Trabalho (SST), representa um passo estratégico na construção de ambientes mais seguros para os servidores públicos federais. A Portaria nº 3, de 2010, que estabelece a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), oferece uma base importante para essa criação. Ela orienta a implementação de comissões internas voltadas à SST, estabelecendo diretrizes para sua formação e funcionamento:

VI - Comissão Interna de Saúde do Servidor Público: contribuir para uma gestão compartilhada com o objetivo de:

- a) propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;
- b) propor atividades que desenvolvam atitudes de co-responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho;
- e c) valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade (Brasil, 2010).

A CISSP poderá contribuir significativamente para a melhoria das relações laborais e da qualidade de vida dos servidores públicos do IFC, atuando em colaboração com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), com a Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho

(CSST), que será constituída conforme as diretrizes da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC (PASST/IFC), e com os profissionais da área de SST. Essa atuação conjunta possibilitará diagnósticos mais precisos dos riscos ocupacionais e a elaboração de estratégias preventivas ajustadas às especificidades de cada campus dentro da estrutura organizacional do IFC.

Como instância mediadora entre os servidores, SIASS, Direção de Gestão de Pessoas (DGP), gestão dos campi e profissionais de SST, a CISSP poderá facilitar a comunicação de demandas relacionadas à SST, contribuindo para priorizar investimentos e para a integrar as políticas institucionais nessa área.

Esta proposta de instauração de uma CISSP no IFC, é resultado da pesquisa desenvolvida no Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do IFC, na linha de pesquisa II: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional, no Macroprojeto 6, vinculada ao Macroprojeto 6 - Organização de espaços pedagógicos da EPT, intitulada “Identificação da Regulamentação das Normas de Segurança do Trabalho em regime estatutário no Ensino Profissional e Tecnológico do Instituto Federal Catarinense”.

O objetivo central foi identificar a possibilidade de utilização das Normas Regulamentadoras (NRs) no serviço público federal estatutário a partir da realidade do IFC, propondo a criação da CISSP como instrumento

estratégico para apoiar a aplicação das diretrizes de SST na instituição, bem como na identificação das NRs aplicáveis aos campi do IFC.

Este e-book interativo está composto por 4 capítulos. A seguir apresentaremos um panorama de cada capítulo, para melhor orientação na busca e leitura.

O **Capítulo I** apresenta uma abordagem histórica da SST, destacando sua evolução desde a Antiguidade até os marcos legais no Brasil contemporâneo.

Com o advento da Revolução Industrial, houve uma intensificação da produção acompanhada da ausência de normas protetivas, o que agravou os riscos aos quais os trabalhadores estavam expostos. Nesse cenário, os conceitos de risco e perigo ganharam maior notoriedade, impulsionando a necessidade de práticas preventivas mais eficazes. As péssimas condições de trabalho - como jornadas exaustivas, uso de mão de obra infantil e falta de equipamentos de proteção - motivaram mobilizações sociais por melhorias e contribuíram para o surgimento de entidades voltadas à promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), como a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No contexto brasileiro, o capítulo detalha os avanços da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) a partir da década de 1930, com a industrialização do país. A criação da Justiça do Trabalho (1939), da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943) e da obrigatoriedade das comissões internas de prevenção (1944) representam marcos importantes

na regulamentação das condições laborais. O capítulo também aborda o crescimento dos acidentes de trabalho nas décadas seguintes, especialmente nos anos 1970, o que levou à criação da Lei n.º 6.514/1977 e da Portaria n.º 3.214/1978, que instituiu as NRs.

O texto também apresenta uma comparação entre os regimes celetista e estatutário, com o objetivo de evidenciar as diferenças na aplicação das NRs. Enquanto o regime celetista, regido pela CLT, conta com normas consolidadas voltadas à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, o regime estatutário, que abrange os servidores públicos, ainda carece de regulamentações específicas nessa área. Nesse cenário, iniciativas como o SISOSP (2006) e, posteriormente, a criação da PASS e do SIASS (2009), buscaram preencher essa lacuna, centralizando e padronizando as ações de SST voltadas aos servidores públicos. Esses marcos estruturam a base para a discussão que se aprofunda nos capítulos seguintes, que tratam da aplicabilidade das NRs e da implementação da CISSP voltadas à saúde do servidor no âmbito do IFC.

O **Capítulo II** aborda a NOSS, criada a partir da Portaria n.º 3 de 2010, que tem como diretriz a criação de ações para operacionalizar o SIASS. Também são apresentados os responsáveis pela sua aplicação no contexto do IFC, destacando que a atuação conjunta desses responsáveis é primordial para o seu funcionamento.

A implementação da NOSS no IFC requer a atuação integrada de diversos agentes. Cabe ao dirigente do órgão garantir recursos e meios,

bem como estabelecer cooperação técnica para viabilizar ações de saúde. O setor de gestão de pessoas deve assegurar o cumprimento da norma e promover capacitações. A equipe de Vigilância e Promoção à Saúde é responsável por planejar e executar ações preventivas e emitir relatórios. A CISSP deve atuar como apoio na prevenção de acidentes e doenças, incentivando a participação dos servidores, os quais devem colaborar ativamente, comunicando riscos, sugerindo melhorias e seguindo as orientações de SST (Brasil, 2010).

Um ponto importante a ser destacado na NOSS é o artigo 12, que autoriza a utilização de outras normas relativas à SST na ausência de leis específicas para o serviço público federal. Embora existam diversas diretrizes, muitas delas não definem como as ações devem ser executadas, cabendo, portanto, aos órgãos federais organizarem-se para atender a essas orientações (Brasil, 2010).

A partir da NOSS, o IFC produziu sua política institucional, que, além dos servidores públicos, deve abranger toda a comunidade que frequenta o IFC. Considerando que as NRs são as normas mais consolidadas e aplicadas no Brasil no campo da SST, o capítulo apresenta exemplos de sua aplicabilidade no contexto institucional, com destaque para aspectos de infraestrutura e para a atuação das empresas terceirizadas nos campi do IFC.

A PASST/IFC também prevê a constituição de uma Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST), com representantes dos campi do

IFC, e que sejam profissionais de SST, para deliberar ações referentes à temática no âmbito do IFC. O capítulo ainda sugere uma minuta para implementação da CSST.

Como a proposta da implementação de uma CISSP no IFC é melhorar as ações de SST no âmbito institucional, auxiliar na identificação das NRs aplicáveis, a CSST é considerada a instância mais adequada para implementar a CISSP, bem como sugerir as diretrizes para sua implantação.

O capítulo ainda traz a fundamentação legal para uma CISSP no IFC, apresentando os benefícios que a comissão trará. Um ponto importante a destacar é que a proposta da CISSP se baseia na NR 5, do regime celetista, pois a NOSS, ao sugerir a criação da CISSP no serviço público, não especifica critérios para seu funcionamento. Como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) já é consolidada no regime celetista, ela pode servir de base para que a CISSP cumpra seu papel nas ações de SST, especialmente sendo utilizada em conjunto com as demais NRs aplicáveis ao IFC. O capítulo também apresenta o exemplo do Instituto Federal do Ceará (IFCE), que utilizou a NR 5 como base para o regimento interno da CISSP dessa instituição. Outro exemplo citado é o da Universidade Federal do ABC (UFABC), que também segue as regras da NR 5.

Seguindo os critérios da NR 5, sugere-se que a CISSP seja composta conforme o enquadramento do Quadro I, que relaciona o número

de servidores ao grau de risco, determinando a quantidade de membros de cada comissão. Com base nesse critério, a composição da CISSP poderá ter número de membros diferentes nos campus, pois considerará o número de servidores de cada unidade.

O capítulo também aborda que, na ausência de número suficiente de servidores candidatos para a eleição da CISSP, a CSST poderá adotar critérios alternativos para a indicação de membros, priorizando a representatividade das diversas áreas de atuação do IFC. Nesse caso, os servidores indicados serão convidados a participar da comissão, preservando-se o direito à recusa.

Já no **Capítulo III** aborda a aplicação das NRs no IFC, relacionando-as com os cursos oferecidos pela instituição. Destaca-se que, para uma confirmação adequada entre os cursos e as NRs aplicáveis, é essencial a realização de uma análise in loco, com o apoio da CISSP e dos profissionais de SST do IFC.

Como parte desse processo de análise, é sugerida a elaboração do Mapa de Riscos, a ser desenvolvido pela CISSP com suporte técnico dos profissionais de SST. O capítulo apresenta, ainda, uma explicação sobre o funcionamento desse instrumento de identificação de riscos e sua relevância enquanto recurso visual e gráfico, sendo exposto nos setores onde foi aplicado. Um dos papéis centrais do Mapa de Riscos é possibilitar a colaboração dos servidores na identificação dos perigos existentes em seus ambientes de trabalho. Sua atuação, nesse caso, é fundamental para

reconhecer riscos específicos de cada setor. Como apoio a esse processo, o capítulo sugere checklists baseados nas NRs, além de exemplos dos principais tipos de riscos: químicos, físicos, ergonômicos, biológicos e de acidentes. Além dessa contribuição setorial, os servidores também desempenham um papel estratégico na comunicação de situações irregulares ou perigosas no ambiente laboral. Como protagonistas no funcionamento da instituição, eles não apenas se beneficiam das melhorias nas condições de trabalho, como também podem propor aperfeiçoamentos. Para fortalecer essa escuta ativa, este capítulo apresenta um formulário específico para o relato de riscos observados nos campi, incentivando a construção coletiva de uma cultura de prevenção e cuidado.

Por fim o **Capítulo IV** apresenta os instrumentos que orientam a criação e o funcionamento da CISSP nos campi, diante da necessidade de consolidar as ações de SST no IFC. Este último capítulo é demonstrado através de um fluxograma, os caminhos para eleição e instauração da CISSP, bem como todo o material para o processo, desde o edital de instauração da CISSP até modelo de investigação de acidentes.

INTRODUÇÃO

A promoção da SST constitui uma prática indispensável para a criação de ambientes laborais dignos e acolhedores. No serviço público federal, essa responsabilidade adquire contornos particulares em razão das especificidades do regime estatutário, historicamente carente de instrumentos normativos equivalentes aos aplicados ao setor privado.

Nesse contexto, surge a proposta de criação da CISSP no Instituto Federal Catarinense (IFC), uma iniciativa alinhada às diretrizes da Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), instituída pela Portaria nº 3/2010.

Esta proposta resulta de pesquisa desenvolvida no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do IFC campus Blumenau, vinculada ao Macroprojeto 6 – Organização de espaços pedagógicos da EPT. Esta linha e macroprojeto abrigam projetos que trabalham questões relacionadas à organização e ao planejamento de espaços pedagógicos, formais e não formais, da pesquisa, do ensino, da extensão e da gestão da EPT. Os projetos investigam as relações desses espaços com a EPT e as suas interlocuções com o mundo do trabalho e os movimentos sociais.

O estudo investigou a aplicabilidade das NRs no serviço público federal estatutário, com foco na realidade institucional do IFC, e identificou na CISSP um instrumento essencial para consolidar uma

cultura de prevenção, promover a participação ativa dos servidores e adaptar as normas de SST aos diversos ambientes de trabalho da instituição.

A CISSP propõe-se como instância de mediação entre servidores, gestores e profissionais da área de SST, atuando de forma integrada com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e com a futura Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST). Seu papel vai além do cumprimento legal: visa fortalecer o compromisso institucional com ambientes laborais mais seguros, saudáveis e produtivos.

Este documento apresenta, inicialmente, um panorama histórico da SST no mundo e no Brasil, com ênfase nos marcos legais dos regimes celetista e estatutário. Em seguida, descreve a implementação da NOSS e da PASST/IFC, fundamenta a criação da CISSP com base na NR 5 (CIPA) e detalha sua estruturação. Na terceira parte, analisa a aplicabilidade das NRs nos cursos e ambientes do IFC, propondo metodologias participativas como o Mapa de Riscos. Por fim, apresenta instrumentos práticos para a operacionalização da comissão, como fluxogramas eleitorais e modelos de investigação de acidentes.

Ao aliar rigor técnico, participação democrática e sensibilidade institucional, esta proposta visa não apenas atender às exigências normativas, mas também consolidar o IFC como uma instituição comprometida com a qualidade de vida de seus servidores e de toda a comunidade frequentante.

A educação, ao capacitar indivíduos para se tornarem protagonistas de sua própria vida, possibilita a geração de conhecimento a partir de experiências e valores. Embora não garanta a redenção social, possui papel transformador no fortalecimento da cidadania e na valorização da dignidade humana (IFC, 2024). Segundo Frigotto (2001, p. 74), “o princípio educativo de trabalho deriva desta sua especificidade de ser uma atividade necessária desde sempre a todos os seres humanos”. Assim, ao proporcionar um ambiente institucional estruturado em práticas responsáveis e coerentes com o mundo do trabalho, o IFC reafirma seu compromisso com a formação omnilateral de seus estudantes e com a promoção da saúde e segurança de seus servidores. Nesse contexto, a criação e o fortalecimento da CISSP representam um avanço significativo na consolidação de uma cultura institucional voltada à prevenção de riscos, ao bem-estar e à valorização do trabalho como dimensão essencial da educação.

CAPÍTULO 1

CONHECENDO O HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A SST é uma área que tem como principal objetivo a prevenção de acidentes e a proteção da saúde e da vida dos trabalhadores. Essa temática pode ser considerada uma disciplina, que busca identificar os riscos existentes nos ambientes de trabalho e implementar medidas que garantam condições seguras para a realização das atividades profissionais, reduzindo esses riscos. Ao abordar o tema, é indispensável compreender seu contexto histórico, considerando as conquistas e desafios enfrentados ao longo do tempo.

1.1 BREVE HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO MUNDO

Os primeiros registros sobre SST remontam a aproximadamente 400 anos a.C., quando Aristóteles (384–322 a.C.) estudou as doenças que afetam os trabalhadores das minas e sugeriu medidas preventivas. No mesmo período, Platão observou enfermidades do sistema esquelético relacionadas às atividades laborais em determinados trabalhadores, enquanto Hipócrates (460–370 a.C.) demonstrou os fatores desencadeantes das doenças profissionais em mineiros nas minas de

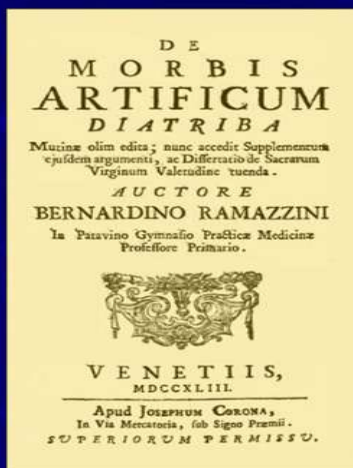
estanho. Galeno (129–201 d.C.), voltou sua atenção ao saturnismo, condição decorrente da exposição ao chumbo, enquanto Plínio, em sua 'História Natural' (77 – 79 d.C.), já alertava para os perigos do chumbo, mercúrio e poeiras, citando até mesmo práticas de proteção respiratória entre os trabalhadores através do uso de máscaras. (Mulatinho, 2001).

No século XIII, Avicena (908–1037) associou o saturnismo às cólicas sofridas por trabalhadores que utilizavam tintas à base de chumbo. No século XV, Ulrich Ellembog defendeu práticas de higiene e saúde no trabalho, destacando a necessidade de melhorias nas condições laborais. Em 1556, Georgius Agricola descreveu doenças e acidentes relacionados à mineração, sugerindo medidas preventivas como ventilação nas minas. Já em 1567, Paracelso, em *Doenças das minas e outras doenças dos mineiros*, vinculou enfermidades às atividades dos mineiros e recomendou o uso de máscaras para proteger o sistema respiratório (Santos, 2022).

Outro exemplo relevante é a contribuição de Bernardino Ramazzini, reconhecido como o pai da medicina do trabalho. No ano de 1700, ele lançou na Itália a obra "*As Doenças dos Trabalhadores*" (*De Morbis Artificum Diatriba*, no original), na qual analisou as ocupações e as doenças. Sua abordagem consistia em questionar os trabalhadores sobre suas atividades profissionais, identificando possíveis conexões entre as tarefas realizadas e as enfermidades desenvolvidas. No livro, Ramazzini apresenta uma análise detalhada de diversas condições de saúde relacionadas ao ambiente laboral (Ramazzini, 2016).

Figura 1 - Capa do livro: (*De Morbis Artificum Diatriba*, no original).

- Bernardo Ramazzini
(considerado el padre de la Medicina del trabajo) "*De morbis artificum diatriba*" publicada en 1690 describe los riesgos derivados de hasta 54 profesiones distintas proponiendo el término "higiene" en este campo.
"¿de qué trabaja usted?"

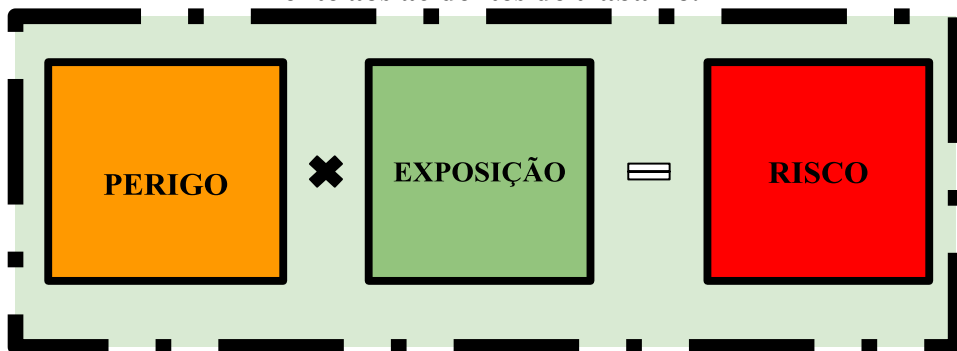


Fonte: Ramazzini, 2016

1.1.1 Impactos da Revolução Industrial nas condições de trabalho, origens da SST

O conceito de riscos e perigos está diretamente associado à SST. “De forma a facilitar o entendimento da temática é possível definir o risco como sendo a possibilidade da ocorrência de um evento, e perigo estaria relacionado à condição do ambiente” (Uliana, 2020, p.38).

Figura 2 - Ilustração explicativa dos fatores envolvidos e sua relação frente aos acidentes de trabalho.



Fonte: autores.

A NR 1 estabelece que risco ocupacional é a “combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde” (Brasil, 2025). Tomemos como exemplo uma máquina em que há correias em operação, essas

correias trazem o perigo, caso elas estejam expostas temos o risco, se esta máquina tiver dispositivos de segurança, diminui-se o risco de acidentes.

Esses conceitos de risco e perigo ganharam maior notoriedade a partir da Revolução Industrial, momento em que as transformações nos processos produtivos intensificaram a exposição dos trabalhadores a condições laborais precárias. Foi nesse contexto que a SST se consolidou como um campo de estudo, voltado à proteção da vida e à preservação da saúde dos trabalhadores diante dos riscos aos quais estavam expostos no trabalho.

As transformações nos processos produtivos, embora tenham impulsionado a economia, expuseram os trabalhadores a ambientes precários, marcados por longas jornadas de trabalho, maquinários perigosos e ausência de normas protetivas (Santos, 2012).

Com a introdução de máquinas e a produção em larga escala, as jornadas de trabalho tornaram-se excessivamente longas, muitas vezes ultrapassando 12 horas diárias. Além disso, a mão de obra infantil era bastante utilizada, já que as crianças eram vistas como uma fonte de trabalho mais barata e de fácil controle.

Figura 3 - Trabalho infantil na revolução industrial.



Fonte da imagem: (Previdelli, 2023).

A concentração de trabalhadores em espaços pequenos e mal ventilados, somada à falta de normas de segurança e à ausência de equipamentos de proteção, resultou em um aumento significativo de acidentes, doenças ocupacionais e mortes (Santos, 2012).

Essas condições precárias levaram ao surgimento de movimentos que reivindicavam melhores condições de trabalho e à necessidade de regulamentações que protegessem a saúde dos trabalhadores (Camisassa, 2021).

Foi nesse contexto que a SST emergiu como um campo de estudo e prática, para identificar, avaliar e controlar os riscos e perigos presentes nos ambientes laborais, visando à prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho.

Link Complementar:

[Crianças forçadas a trabalhar na Revolução Industrial tiveram complicações de saúde](#)

Figura 4 - Greve dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.



Fonte: (Pompe, s/d).

Assim, a Revolução Industrial não apenas marcou o início de uma nova era econômica, mas também evidenciou a necessidade de refletir sobre as condições de trabalho. A partir desse cenário, iniciou-se um conjunto de

práticas e normas para a promoção de ambientes mais seguros e saudáveis e também impulsionou o surgimento de diversas organizações dedicadas à temática da SST, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) e o National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), entre outras (Camisassa, 2021).

Links Complementares:

[Greve das docas](#) - (Natusch, 2022).

[Como era a exploração do trabalho na aurora da Revolução Industrial?](#) -

(Revista Esquerda diário, s/d).

[A origem dos sindicatos e as revoluções industriais.](#) - (Pompe, s/d).

1.2 A EVOLUÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A temática, ou podemos dizer que a “disciplina” SST, passou a ganhar maior destaque no Brasil a partir da década de 1930, impulsionada pelo desenvolvimento industrial. Nessa fase, o país vivia uma importante transição econômica, deixando para trás uma base agrária e avançando rumo à industrialização. Esse período é conhecido como a “revolução industrial brasileira” (Viana, 2019).

Com o surgimento e o crescimento das indústrias, surgiram novas demandas por regulamentações que tratassem das relações de trabalho e das condições laborais. Nesse contexto, o governo brasileiro adotou medidas para mediar conflitos entre empregadores e empregados e garantir maior proteção social aos trabalhadores. Com isso, foi criada a Justiça do Trabalho, por meio do Decreto-Lei n.º 1.237, de 2 de maio de 1939, para abordar as questões trabalhistas no país (Brasil, 1939).

Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reuniu e sistematizou a legislação trabalhista do Brasil (Brasil, 1943). No ano seguinte, o Decreto-Lei n.º 7.036/1944 estabeleceu a obrigatoriedade da criação de comissões internas nas empresas com mais de 100 empregados, compostas por representantes dos trabalhadores, visando incentivar a prevenção de acidentes e promover melhorias nas

condições de trabalho, esse decreto é considerado o precursor da CIPA (Brasil, 1944).

Na década de 70, período ao qual o Brasil era comandado pelos militares, no então chamado “milagre brasileiro” com a expansão da industrialização, o número de acidentes de trabalho no Brasil cresceu de forma preocupante, com milhares de casos registrados diariamente pela Previdência Social. Esse aumento acompanhou a ampliação da cobertura previdenciária e o título mundial de campeão de acidentes no trabalho (Silva, 2015). Os dados levantados por Silva (2015), referentes ao número de segurados da Previdência Social e aos acidentes de trabalho registrados no Brasil entre os anos de 1968 e 1982 podem ser visualizados na Tabela 1.

Tabela 1 – Número de segurados da Previdência Social e incidência de acidentes de trabalho no Brasil (1968-1982)

ANO	SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA	NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO
1968	7.520.005	454.097
1969	7.057.395	1.058.296
1970	7.284.022	1.220.111
1971	7.764.486	1.349.906
1972	8.148.987	1.540.546
1973	10.956.956	1.676.936
1974	11.537.024	1.839.972
1975	12.996.796	1.938.277
1976	14.945.489	1.734.825
1977	16.589.605	1.614.750
1978	18.500.000	1.564.380
1979	22.436.053	1.444.627
1980	23.782.216	1.464.211
1981	24.448.118	1.270.465
1982	20.668.220	1.178.472

Fonte – (Cohn *et al.*, 1985 *apud* Silva, 2015, p. 166).

Link Complementar:

[Brasil, o “campeão mundial de acidentes de trabalho”: controle social, exploração e prevencionismo durante a ditadura empresarial-militar brasileira](#) (Silva, 2015).

Diante do elevado número de acidentes e da evidente fragilidade das medidas então existentes — conforme demonstrado pelos índices alarmantes da década de 1970 — tornou-se urgente a adoção de normas mais claras e eficazes para a proteção dos trabalhadores. Nesse contexto, o governo criou a Lei n.º 6.514, de 1977, que modificou o Capítulo V do Título II da CLT, referente à segurança e medicina do trabalho, conferindo ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de elaborar normas complementares sobre SST (Brasil, 1977). Posteriormente, por meio da Portaria n.º 3.214, foram criadas 28 NRs, entre elas a NR 5, que trata especificamente da CIPA e de suas atribuições na prevenção de acidentes e na promoção da saúde no ambiente de trabalho (Brasil, 1978).

1.3 NORMAS REGULAMENTADORAS

Atualmente, o Brasil conta com 38 NRs, das quais duas — a NR 2 (Inspeção Prévia em Empresas) e a NR 27 (Registro de Técnicos em Segurança) — foram revogadas, totalizando 36 NRs em vigência. Essas

normas foram elaboradas para atender às diferentes áreas de atuação da economia nacional e são periodicamente revisadas, a fim de se adequarem às necessidades específicas tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores (Brasil, 1978).

As revisões das NRs são conduzidas por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), instituída originalmente pela Portaria SSST n.º 02, de 10 de abril de 1996. Atualmente, a CTPP segue as diretrizes do Decreto n.º 11.496/2023, que reafirma sua missão de promover a SST nos diversos ambientes de trabalho da economia nacional, trazendo estudos para ações em SST e a harmonização da proteção do trabalhador com o desenvolvimento econômico nacional, com o diálogo entre governo, trabalhadores e empregadores. Sua estrutura paritária, com representação equilibrada dos três segmentos, reflete em decisões construídas coletivamente, respeitando os interesses e responsabilidades de todos os envolvidos (Brasil, 2023).

As NRs são classificadas em gerais, especiais e setoriais, conforme estabelecido pela Portaria MTP n.º 672/2021 (Brasil, 2021). As normas gerais regulamentam aspectos universais da relação de trabalho, independentemente de setores ou equipamentos específicos. Elas são obrigatórias para todas as empresas, contudo, quando os requisitos das normas gerais estiverem contemplados em normas setoriais ou especiais, aplica-se apenas a regulamentação específica (Brasil, 2021).

As normas especiais, por sua vez, são voltadas a riscos relacionados a atividades, máquinas ou equipamentos específicos (Brasil, 2021). As normas setoriais regulamentam segmentos econômicos específicos e são elaboradas considerando os riscos particulares de algumas atividades econômicas (Brasil, 2021).

A classificação das NRs está detalhada no quadro 1:

Quadro 1: Classificação das Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

NR 1	Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais	NR Geral
NR 2	Inspeção Prévia (Revogada)	Revogada
NR 3	Embargo e Interdição	NR Geral
NR 4	Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho	NR Geral
NR 5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	NR Geral
NR 6	Equipamento de Proteção Individual - EPI	NR Especial
NR 7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	NR Geral
NR 8	Edificações	NR Especial
NR 9	Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos	NR Geral
NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	NR Especial

NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	NR Especial
NR 12	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos	NR Especial
NR 13	Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações e Tanques Metálicos e Armazenamento	NR Especial
NR 14	Fornos	NR Especial
NR 15	Atividades e Operações Insalubres	NR Especial
NR 16	Atividades e Operações Perigosas	NR Especial
NR 17	Ergonomia	NR Geral
NR 18	Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção	NR Setorial
NR 19	Explosivos	NR Especial
NR 20	Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis	NR Especial
NR 21	Trabalhos a Céu Aberto	NR Especial
NR 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração	NR Setorial
NR 23	Proteção Contra Incêndios	NR Especial
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho	NR Especial
NR 25	Resíduos Industriais	NR Especial

NR 26	Sinalização de Segurança	NR Especial
NR 27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho (revogada)	Revogada
NR 28	Fiscalização e Penalidades	NR Geral
NR 29	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário	NR Setorial
NR 30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário	NR Setorial
NR 31	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura	NR Setorial
NR 32	Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde	NR Setorial
NR 33	Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados	NR Especial
NR 34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval	NR Setorial
NR 35	Trabalho em Altura	NR Especial
NR 36	Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados	NR Setorial
NR 37	Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo	NR Setorial
NR 38	Segurança e Saúde no Trabalho nas Atividades de Limpeza Urbana e anejo de Resíduos Sólidos	Não classificada ainda

Quadro adaptado pelos autores. Fonte: art. 119, da Portaria MTP n.º 672, de 8 de novembro de 2021; (Brasil, 1978; 2021).

Originalmente, as NRs foram elaboradas para os trabalhadores regidos pela CLT. No entanto, com o passar dos anos, começaram a ser utilizadas de forma fragmentada no serviço público federal. Essa prática será discutida nos tópicos seguintes e na aplicabilidade das NRs à realidade dos servidores públicos federais, com ênfase no IFC.

Link Complementar:

[Tabela de Classificação da Nrs](#)

1.4 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO REGIME ESTATUTÁRIO E REGIME CELETISTA

A compreensão dos regimes de trabalho celetista e estatutário federal é fundamental para analisar a aplicabilidade das NRs aos servidores públicos federais.

No regime estatutário, regido pela Lei n.º 8.112/1990, os servidores públicos federais estão diretamente vinculados à administração pública federal, ingressam por meio de concurso público e adquirem estabilidade após três anos de estágio probatório. A descontinuidade do vínculo ocorre apenas mediante processo administrativo ou a pedido dos servidores, respeitando os critérios estabelecidos na lei. Esses servidores integram o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), regidos por normas específicas que se diferenciam das aplicáveis aos trabalhadores da iniciativa privada (Brasil, 1990).

Por outro lado, os trabalhadores contratados sob o regime da CLT têm maior flexibilidade contratual e possibilidade de desligamento com ou sem justa causa. Estão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), sendo sua admissão, permanência e desligamento regulados por dispositivos distintos dos que regem o regime estatutário (Brasil, 1943).

Referente à SST, os regimes celetista e estatutário também possuem legislações distintas. O regime celetista apresenta uma estrutura normativa mais consolidada, com proteção ampliada pela CLT, que tem um capítulo

específico para tratar de SST. Foi a partir da CLT que se estabeleceram as bases legais para a criação das NRs (Brasil, 1943).

Por outro lado, o regime estatutário, regido pela Lei n.º 8.112/1990, não conta com um capítulo exclusivo voltado à SST, sendo a temática SST tratada de forma fragmentada no estatuto desses servidores. Em decorrência dessa lacuna normativa, tem sido comum a utilização das NRs da CLT no setor público, sobretudo nos casos relacionados à concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade, pautados nos critérios estabelecidos pelas NRs 15 e 16, respectivamente (Brasil, 1990). Nesses casos, observa-se uma aplicação parcial das NRs, mais direcionada à questão remuneratória do que à proteção da saúde dos servidores.

Diante da ausência de uma regulamentação própria, o governo federal instituiu, em 2006, o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), por meio do Decreto n.º 5.961/2006. Esse sistema teve como objetivo a redução dos afastamentos por motivo de saúde no serviço público, que nos anos de 2005 e 2006 contava com um alto índice de aposentadorias por invalidez (Torres e Silva, 2022). Entre as diretrizes do SISOSP, destacou-se a autorização para a utilização de mais duas NRs: a NR 7, referente ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e a NR 9, que dispunha sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) (Brasil, 2006). Porém, com a falta de regras claras, com a necessidade de incluir mais ações de SST no serviço público federal, levou à extinção do SISOSP.

Foi nesse contexto que surgiu a Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS) e o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

Link Complementar:

[SISOSP – DECRETO REVOGADO.](#)

1.5 UMA POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE REGIME ESTATUTÁRIO

Após a revogação do SISOSP, o governo federal, em 2009, instituiu a Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS) por meio do Decreto n.º 6.833/2009, com os mesmos objetivos do SISOSP, de reduzir o grande número de afastamentos dos servidores públicos federais e incluir medidas destinadas para melhorar o atendimento em SST (Bizarria *et al.* 2014). Junto à PASS, no mesmo Decreto, foi criado o SIASS, responsável por centralizar, padronizar e otimizar as ações de SST no serviço público federal (Brasil, 2009).

Figura 5 Logo do SIASS.



No artigo 1º do decreto que institui o SIASS, é estabelecido que o SIASS integre ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC):

Fica instituído, no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, criado pelo Decreto n.º 67.326, de 5 de outubro de 1970 (Brasil, 2009).

Todas as unidades organizacionais, independentemente do seu nível hierárquico, que estejam responsáveis pelas atividades de administração de pessoal da Administração Direta e das Autarquias, serão parte integrante do SIPEC, essas unidades, ao desempenharem suas funções relacionadas à gestão de recursos humanos, devem seguir as diretrizes e regulamentações estabelecidas pelo SIPEC, garantindo a uniformidade e eficiência na administração de pessoal em toda a esfera governamental. Dentre as atribuições do SIPEC estão:

I - Classificação e redistribuição de cargos e empregos; II - recrutamento e seleção; III - cadastro e lotação; IV - aperfeiçoamento; V - legislação de pessoal; e VI - atenção à saúde e à segurança do trabalho (Incluído pelo Decreto n.º 9.473, de 2018) (Brasil, 1970).

O SIASS é parte do setor de gestão de pessoas, integrante do SIPEC. As atribuições do SIASS são conforme as elencadas no item “VI atenção à saúde e à segurança do trabalho, (incluído pelo Decreto n.º 9.473, de 2018)” (Brasil, 1970). Com sua criação, o SIASS é uma estrutura dedicada à implementação e coordenação de ações de SST, ela deve ter suas ações conforme a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS).

Segundo Almeida e Lima (2018), a PASS e o SIASS mantêm uma relação de interdependência, sendo o SIASS o principal mecanismo de execução das ações de SST no serviço público federal. Com sua criação, o SIASS deve garantir uma abordagem integrada, com foco na promoção da saúde, prevenção de doenças e vigilância de riscos ocupacionais, trabalhando em conjunto com os dirigentes dos órgãos para aplicar ações voltadas à SST direcionada aos servidores públicos federais. Foi instituído também no mesmo Decreto de criação do SIASS e da PASS, um Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor (CGASS), composto por representantes de diversos órgãos da Administração Pública Federal (APF). O CGASS foi criado para definir diretrizes e estratégias para o SIASS, promovendo a integração entre os órgãos e garantindo a efetividade das ações de SST:

I - aprovar as diretrizes para aplicação da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, e para a capacitação dos servidores em exercício nas unidades do SIASS; II - deliberar sobre as propostas de criação, jurisdição e funcionamento das unidades do SIASS; III - deliberar, em relação às unidades do SIASS, sobre os instrumentos de cooperação e as iniciativas para provimento de materiais e equipamentos, força de trabalho, imóveis e instalações, bem como sobre contratos de segurança, limpeza e conservação; IV - deliberar sobre os procedimentos para uniformização e padronização das ações relativas ao SIASS; V - orientar e acompanhar a execução das ações e programas no âmbito do SIASS; VI - aprovar regras e procedimentos para guarda e utilização das informações pessoais sobre a saúde dos servidores, de acesso restrito às pessoas a que

elas se referirem ou a servidores autorizados na forma da lei (Brasil, 2009).

Após várias reuniões do CGASS, foi publicada a Portaria Normativa n.º 3 de 2010, que produziu NOSS, estabelecendo procedimentos para a operacionalização do SIASS, incluindo diretrizes para ações de promoção da saúde, prevenção de doenças, vigilância de riscos ocupacionais e gestão integrada das práticas de SST (Brasil, 2010).

Links Complementares:

[Decreto n.º 6833, de 29 de abril de 2009.](#)

[Atas do Comitê Gestor - CGASS.](#)

Posteriormente, a Portaria Normativa n.º 3, de 25 de março de 2013, consolidou as diretrizes da PASS ao estabelecer parâmetros para a implementação das ações de promoção à saúde no âmbito do SIASS. Essa normativa reforça o papel do SIASS como eixo estruturante das ações de saúde do servidor, como universalidade, integralidade e equidade. A norma define que as ações devem ser interdisciplinares, baseadas em evidências científicas e centradas na promoção da saúde, na prevenção de agravos e na melhoria das condições e processos de trabalho. Dentre as áreas prioritárias estabelecidas, destacam-se a saúde mental, alimentação saudável, prática de atividade física, envelhecimento ativo e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho (Brasil, 2013).

Além disso, a Portaria atribui ao SIASS a execução das ações de saúde, perícia oficial, articulação com os demais órgãos da Administração Pública Federal e pelo monitoramento das condições de trabalho dos servidores (Brasil, 2013).

Link Complementar:

[Portaria Normativa n.º 3 de 25 de março de 2013.](#)

CAPÍTULO 2

A IMPLEMENTAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO IFC: DA NORMA OPERACIONAL DE SAÚDE DO SERVIDOR ATÉ A COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO

No serviço público federal, garantir condições adequadas de SST para os servidores públicos federais ainda é um grande desafio. Para enfrentar essa realidade, a NOSS foi criada como um instrumento estratégico, orientando diretrizes de SST que podem ser adaptadas às particularidades de cada órgão.

2.1 NORMA OPERACIONAL DE SAÚDE DO SERVIDOR (NOSS)

Instituída para operacionalizar o SIASS, a NOSS se aplica a todos os órgãos e entidades da administração pública federal que contam com servidores públicos federais. Suas diretrizes gerais estão voltadas à promoção da saúde, à prevenção de agravos e à vigilância de riscos relacionados ao trabalho (Brasil, 2010). Sua aplicação é flexível, permitindo que cada órgão utilize as orientações conforme sua realidade institucional.

Como exemplo, pode-se citar o IFC, uma instituição de ensino com diversos cursos. Devido à diversidade de suas atividades, a observância das

NRs deve ser mais ampla, contemplando não apenas as atividades em sala de aula, mas também aquelas realizadas em laboratórios, oficinas, setores administrativos, entre outras. Por outro lado, em órgãos públicos federais com predominância de atividades administrativas, as medidas de SST tendem a ser menos complexas, embora igualmente relevantes (Brasil, 2010). No IFC, os atores principais para implementar as diretrizes da NOSS são:

- O dirigente do órgão ou entidade deve garantir os recursos e meios necessários para o cumprimento da NOSS, além disso, estabelecer cooperação técnica para implementar e implantar as ações de vigilância e promoção à saúde do servidor (Brasil, 2010).
- O gestor de Pessoas ou de RH deve garantir que a norma seja cumprida e também promover a formação e capacitação dos funcionários conforme as orientações das equipes técnicas de vigilância e promoção à saúde (Brasil, 2010).
- A equipe de Vigilância e Promoção à Saúde, terá responsabilidades de planejar, coordenar, executar e fiscalizar as ações para melhorar as condições de trabalho, buscando a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho, deverá analisar dados de saúde, emitir relatórios e laudos referente a SST (Brasil, 2010).
- A CISSP auxiliará nas ações de SST propondo ações de prevenção de acidentes e doenças, devendo valorizar a participação dos servidores na gestão (Brasil, 2010).

- Os servidores deverão participar ativamente, acompanhar e comunicar à CISSP e à equipe de vigilância e promoção sobre as situações de risco nos ambientes de trabalho. Além disso, devem sugerir melhorias e seguir as recomendações relacionadas à SST, tanto individual quanto coletivamente (Brasil, 2010).

A atuação conjunta desses atores institucionais é essencial para que as ações em SST se tornem realidade no dia a dia dos servidores. Nesse contexto, é pertinente destacar que, conforme estabelece a NOSS, na ausência de regulamentações legais específicas para o serviço público federal, recomenda-se a utilização de normas nacionais e internacionais, bem como de informações científicas atualizadas como referências para a implementação das ações em SST (Brasil, 2010). Essa diretriz fortalece a adoção das NRs como base técnica para a construção de políticas institucionais de SST.

Seguindo essas diretrizes da NOSS, o IFC elaborou sua própria Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho, a PASST/IFC, para consolidar um modelo de gestão de SST comprometido com o cuidado à saúde dos seus servidores.

Link Complementar:

[NORMA OPERACIONAL DE SAUDE DO SERVIDOR - NOSS](#)

2.2 POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO IFC - PASST/IFC

Consoante as diretrizes estabelecidas pela NOSS, o IFC produziu sua Política (PASST/IFC), com o propósito de consolidar um modelo de gestão de SST comprometido com o cuidado da saúde dos seus servidores. Essa política estende-se para toda a comunidade do IFC (IFC, 2019). Nesse contexto, destaca-se a importância da atenção à infraestrutura predial para a acessibilidade dos espaços, condições seguras de circulação interna, extintores, hidrantes, bem como atividades realizadas por empresas contratadas para serviços eventuais e por terceirizadas que atuam de forma contínua.

Ainda que a PASST/IFC não mencione de forma específica o uso das NRs, a aplicação dessas normas como referência técnica é coerente com o que preconiza a NOSS (Brasil, 2010). Há, portanto, NRs de caráter transversal, que alcançam toda a organização física e humana do IFC. O quadro 2 apresenta alguns exemplos dessas normas e suas respectivas aplicações:

Quadro 2 – Exemplos de NRs aplicáveis à infraestrutura e comunidade do IFC.

Norma Regulamentadora.	Temática.	Aplicações no IFC.
NR 6	Equipamento de proteção individual	Necessário a utilização de EPI nas atividades que envolvam algum tipo de risco, como, por exemplo, um conserto em telhado por uma empresa terceirizada contratada pelo IFC deve utilizar cinto de segurança.
NR 8	Edificações	Corrimãos, pisos sem buracos, fitas antiderrapantes, rampas de acesso.

NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	<p>Segurança das redes e equipamentos elétricos em todos os ambientes.</p> <p>Laudos de NR 10 dos sistemas unifilares do empreendimento.</p> <p>Trabalhadores terceirizados que realizarem atividades com eletricidade devem ter o curso de NR 10.</p>
NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais	<p>Utilização de equipamentos de força motriz própria. Exemplo, tratores quando utilizados nas atividades do IFC por terceiros.</p>

NR 17.	Ergonomia	A NR 17 não trata especificamente da acessibilidade, mas seus princípios ergonômicos favorecem ambientes de trabalho seguros e adaptáveis a diferentes necessidades, como cadeiras e mesas, iluminação, ajudando assim a acessibilidade da comunidade do IFC.
NR 18	Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção	Apesar de ser uma NR setorial, nesta NR deve ser observada principalmente trabalhos realizados por empresas contratadas pelo IFC. Exemplo: nos trabalhos com plataformas elevatórias, os operadores devem ter treinamento.

NR 21	Trabalhos a céu aberto	Na comunidade do IFC, aplica-se aos trabalhadores terceirizados que realizam atividades a céu aberto, a NR prevê que devem ter abrigos para protegê-los contra intempéries, medidas contra proteção, insolação, calor, ventos e umidade.
NR 23	Proteção Contra Incêndios	Toda organização deve adotar medidas de prevenção contra incêndios conforme a legislação estadual e, quando aplicável, de forma complementar, com as normas técnicas oficiais. Presença de extintores, sinalização de rotas e planos de evacuação.

NR 24	Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho	Dispões sobre as condições sanitárias de trabalho, um dos itens da norma estabelece exigência de espaços adequados para refeições. Aplicável também para os trabalhadores terceirizados do IFC.
NR 35	Trabalho em altura	Empresas contratadas devem ter treinamento para trabalho em altura, o IFC deve ter pontos de ancoragem para realização de trabalho em altura.

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

A partir da análise das NRs listadas, é possível compreender a abrangência das responsabilidades relacionadas à SST no IFC, o que justifica a necessidade de atender a toda a comunidade institucional. A utilização das NRs mostra-se necessária para fortalecer a gestão institucional de SST, sobretudo em contextos nos quais a legislação específica para o serviço público federal ainda é limitada. Nesse sentido, para a efetivação das ações de SST, a PASST/IFC prevê a criação da

Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST). A seguir, apresentamos a estrutura e as atribuições previstas para essa comissão.

Link Complementar: [PASST/IFC](#).

2.2.1 Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho

Conforme previsto na PASST/IFC, a CSST terá como responsabilidades a deliberação de ações de SST no IFC, padronizando processos e integrando as demandas aos campi. Sua composição deve incluir profissionais das especialidades da área de SST, com representantes dos campi, ponto essencial, pois a presença de membros de diferentes campus do IFC permite discutir, de forma institucional, os procedimentos necessários relacionados à SST. Além disso, possibilitará a identificação de práticas já adotadas em determinados campus e adaptá-las à realidade de toda a instituição. A CSST deverá atuar em articulação com o SIASS, a Direção de Gestão de Pessoas (DGP) e os demais profissionais de SST, que são atores essenciais tanto para a construção das regras quanto para sua efetiva aplicação (IFC, 2019).

Diante dessa responsabilidade, a CSST configura-se como a instância mais adequada para coordenar o processo de implementação da CISSP no IFC, uma vez que será composta por profissionais da área de SST.

Embora ainda não instituída, a CISSP é concebida como uma comissão representativa dos servidores nos campi, com possibilidade de atuar de forma próxima às rotinas locais, possibilitando a identificação de riscos ocupacionais, das condições de infraestrutura que impactam a SST, das carências em equipamentos de proteção individual e coletiva, da organização do trabalho e de outras situações que exijam conformidade com as NRs, auxiliando assim a CSST nas suas atribuições.

Conforme estabelecido na PASST/IFC, apresenta-se a minuta preliminar para implantação da CSST (IFC, 2019):

2.2.1.1 Minuta da Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST)¹

A presente minuta pretende estabelecer a composição e as diretrizes da CSST, no âmbito do IFC, conforme a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC (PASST/IFC) deliberada pela Resolução n.º 56/2019 do Conselho Superior do Instituto Federal Catarinense (CONSUPER), segundo a NOSS, constante no anexo da Portaria n.º 3 de 2010. A CSST atuará como instância de articulação, deliberação e acompanhamento das políticas e ações institucionais relativas à Saúde e Segurança no Trabalho (SST) dos servidores públicos do IFC (IFC, 2019).

Art. 1. FINALIDADE:

A CSST visa promover a articulação entre os diversos setores da instituição, para a implementação de políticas de promoção, prevenção e vigilância em SST, bem como para a criação e o acompanhamento da CISSP.

Art. 2. COMPOSIÇÃO:

A CSST será composta por profissionais das áreas de SST, com representantes dos campi do IFC (IFC, 2019). Poderão integrar a comissão profissionais da área de saúde, como médico, enfermeiro, técnico de enfermagem, psicólogo, assistente social ou outros servidores cuja atuação

¹ A presente minuta fundamenta-se nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria n.º 3.214/1978 (Brasil, 1978); na Norma Operacional de Saúde do Servidor, conforme Portaria n.º 3/2010 (Brasil, 2010); e na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Instituto Federal Catarinense – PASST/IFC (IFC, 2019).

esteja vinculada à promoção da saúde do servidor. Igualmente, profissionais da área da segurança do trabalho, como engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho ou servidores com formação equivalente.

A critério da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) da Reitoria administrativa do IFC e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), poderão ser incluídos representantes da gestão dos campi, preferencialmente vinculados à Direção-Geral e ao setor de Gestão de Pessoas, bem como outros servidores de áreas consideradas estratégicas para tratar das questões relacionadas à SST.

Art. 3. ATRIBUIÇÕES DA CSST:

A CSST terá as seguintes atribuições:

- I– Propor e acompanhar a implementação de ações voltadas à promoção da SST dos servidores do IFC, encaminhando sugestões e recomendações ao SIASS e à DGP, visando o aprimoramento contínuo das condições laborais e o bem-estar dos servidores;
- II– Coordenar e acompanhar o processo de constituição da CISSP, bem como deliberar sobre as normas e diretrizes necessárias à sua efetivação;
- III– acompanhar e assegurar a conformidade com a legislação relativa à SST aplicada aos servidores públicos, observando possíveis atualizações;
- IV– Observar e assegurar o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela NOSS e, na ausência de regulamentação específica para o serviço público

federal, recorrer a normas nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas, a fim de orientar a aplicação das ações de SST no IFC e suprir as lacunas normativas existentes.

V– Identificar as NRs do serviço celetista aplicáveis ao IFC, consoante ao elencado anterior (na falta de legislação própria no serviço público federal, observar normas nacionais);

VI– Elaborar editais e normativas internas relacionadas à CISSP;

VII– Estimular a participação dos servidores nas ações de SST no IFC;

VIII– Monitorar os indicadores de SST, repassando informações para a CISSP;

Art. 4. BASE LEGAL E NORMATIVA.

A presente minuta fundamenta-se nos seguintes documentos:

- Normas Regulamentadoras – instituídas pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978 (Brasil, 1978);
- Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) – Portaria n.º 3, de 7 de maio de 2010 (Brasil, 2010);
- Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC (PASST/IFC) (IFC, 2019).

LINK DE ACESSO:

[Minuta para constituir a CSST.](#)

2.3 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL PARA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO – CISSP NO IFC

Para o desenvolvimento deste produto educacional, a pesquisa concentrou-se na análise das normas de SST aplicáveis para os servidores públicos federais, analisando especialmente as legislações dessa categoria e como elas podem ser aplicadas no IFC.

Verificou-se que a Lei n.º 8.112/1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, não dispõe de um capítulo ou seção específica dedicada exclusivamente à SST, tendo somente capítulos espaçados sobre essa temática. Essa ausência normativa representa uma importante distinção em relação à CLT, que regula o regime celetista e incorpora, detalhadamente, as NRs voltadas à proteção dos trabalhadores contra acidentes e doenças ocupacionais.

A Portaria Normativa n.º 3/2010, que institui a NOSS, estabelece diretrizes gerais para a gestão da SST no serviço público federal, incluindo a recomendação para a criação da CISSP (Brasil, 2010). No entanto, não especifica critérios operacionais para essas comissões.

Diante dessa lacuna, sugere-se a utilização da NR 5, que regulamenta a CIPA no setor privado, como referência para subsidiar a estruturação e a atuação da CISSP. Essa proposta está alinhada com a própria NOSS, que permite o uso de normas nacionais para complementar

suas orientações, quando não houver regulamentações específicas para o serviço público federal (Brasil, 2010).

Com base na NR 5, é possível conferir à CISSP um direcionamento consistente para o desenvolvimento das ações de SST. Entretanto, é fundamental que essa aplicação seja adaptada à realidade do serviço público federal, respeitando as particularidades do regime estatutário. Um exemplo dessa necessidade é a estabilidade dos membros da CIPA, prevista na CLT, que não se aplica aos integrantes da CISSP (Brasil, 1978; 1990).

Assim, a CISSP configura-se como uma proposta voltada à promoção da saúde e segurança dos servidores públicos, exigindo uma estrutura própria, mas compatível com as diretrizes legais do regime estatutário. Para fins de compreensão e desenvolvimento dessa comissão no âmbito do IFC, torna-se pertinente utilizar o modelo da CIPA como principal referência normativa.

2.3.1 CIPA como referência para a estruturação da CISSP no IFC

Para compreender a implementação da CISSP no IFC, é fundamental analisar o modelo da CIPA, destinada aos trabalhadores celetistas. Conforme a pesquisa realizada, a CISSP será semelhante à CIPA, adaptando-a à realidade dos servidores públicos federais.

A CISSP já foi implementada em alguns Institutos Federais, como o caso do Instituto Federal do Ceará (IFCE), que, em seu manual de SST, reconhece a similaridade entre a CISSP e CIPA:

A Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) é equivalente à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da iniciativa privada. Instituída pela Portaria Normativa n.º 03 de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), é responsável, entre outras atribuições, por fazer o levantamento das condições de trabalho visando a detectar riscos e situações potencialmente nocivas, além de acompanhar as medidas corretivas (IFCE, p. 20, 2018).

A implantação da CISSP no IFCE comprova a viabilidade e a relevância dessa comissão no âmbito dos Institutos Federais. O manual institucional reforça que a CISSP é equivalente à CIPA, utilizando-a como referência para a organização e execução de suas ações preventivas.

Outro exemplo relevante é o da Universidade Federal do ABC (UFABC). Sua resolução estabelece que a universidade deve “elaborar e atualizar o mapa de riscos ambientais e ocupacionais da UFABC” (ConsUni nº 123, 2013, p. 1, art. 3º, I), prática tradicional prevista na NR 5.

Além disso, determina que a CISSP deve “divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras e de outras diretrizes legais relativas à segurança e saúde no trabalho” (ConsUni nº 123, 2013, p. 2, art. 3º, VII).

Ao adotar essas medidas, a CISSP da UFABC reforça a correspondência funcional entre as duas comissões e demonstra que a CIPA serve como base operacional e pedagógica para a implementação da CISSP (UFABC, 2013).

Links Complementares:

[Documentos Gerais CISSP IFCE](#)

[Manual de SST IFCE](#)

[Resolução CISSP UFABC](#)

As experiências do IFCE e da UFABC evidenciam que a CISSP, quando baseada no modelo da CIPA, segue um padrão consolidado de ações preventivas. Por isso, é importante compreender a origem e a estrutura da CIPA, que servirá como referência normativa principal para a atuação da CISSP no IFC.

2.3.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

A CIPA tem como atribuições identificar os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho e auxiliar as empresas na promoção da SST, visando proporcionar ambientes mais seguros aos trabalhadores e, consequentemente, prevenir acidentes (Brasil, 2022a).

O marco precursor da CIPA consta no artigo 82 do Decreto-Lei n.º 7.036/1944, que orientava empresas com mais de 100 empregados a constituírem comissões internas, compostas por representantes dos trabalhadores, para prevenir acidentes, propor medidas de proteção, promover palestras educativas e fiscalizar a adoção de práticas voltadas à melhoria das condições de segurança no ambiente de trabalho (Brasil, 1944).

Embora não fosse formalmente nomeada “CIPA” em 1944, essa estrutura foi a base para a criação da comissão conforme conhecida hoje.

A formalização da CIPA ocorreu com a publicação da NR 5, que passou a estabelecer critérios obrigatórios para sua constituição, atribuições e funcionamento nas empresas brasileiras (Brasil, 2022a).

A formalização da CIPA ocorreu com a publicação da NR 5, que passou a estabelecer critérios obrigatórios para sua constituição, atribuições e funcionamento (Brasil, 2022a). Posteriormente, a Portaria SSMT nº 33 promoveu a primeira grande revisão da norma, atualizando integralmente seu conteúdo e introduzindo novos requisitos, como modelos

de certificados de treinamento e registros formais de atas de eleição, posse e reuniões (Brasil, 2022a).

Com a Portaria SSST nº 25, a CIPA recebeu uma nova atribuição: a elaboração do Mapa de Riscos. Esse instrumento tornou-se essencial para a identificação dos riscos nos ambientes de trabalho, exigindo a participação dos trabalhadores de todos os setores e, quando existente, do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) (Brasil, 2022a).

Com a atribuição de elaborar o Mapa de Riscos, a CIPA passou a desempenhar um papel fundamental na identificação e no levantamento estruturado dos riscos existentes nos ambientes de trabalho.

O Mapa de Riscos deve ser feito detalhadamente, apresentando os riscos identificados, suas possíveis causas e as medidas preventivas já adotadas, visando conscientizar os trabalhadores sobre sua exposição a esses riscos. Na época, a portaria recomendava que também fossem utilizadas as informações do então vigente Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), previsto na antiga NR 9 (revogado pela nova NR 1, que institui o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que trazia registros sobre os riscos presentes nas atividades de trabalho (Brasil, 2022a).

Outra tarefa da CIPA, juntamente com o SESMT, é organizar a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT).

Essa semana é composta por atividades como palestras, treinamentos, gincanas, vídeos educativos e outras ações voltadas para a SST. A SIPAT é um momento importante para reforçar a prevenção de acidentes, promover a conscientização dos trabalhadores e incentivar práticas mais seguras no trabalho.

Além dos temas relacionados à segurança, a NR 5 orienta que também sejam abordados assuntos como assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência que podem acontecer no ambiente de trabalho.

Por meio dessas atividades, os trabalhadores têm a oportunidade de refletir sobre seus direitos, deveres e cuidados com a própria saúde e com a segurança no ambiente de trabalho, fortalecendo o espírito de colaboração e o compromisso com um local mais seguro e saudável para todos. (Brasil, 2022a).

Conforme demonstrado até aqui, a CIPA é uma comissão consolidada no setor privado, responsável pela prevenção de acidentes e pela promoção da saúde dos trabalhadores celetistas. Considerando as especificidades do serviço público federal, como o regime jurídico estatutário, a estrutura organizacional e as normativas específicas, o modelo da CIPA pode ser adaptado para a criação da CISSP.

A CISSP, inspirada no modelo da CIPA, teria como função promover ações educativas, identificar riscos específicos do ambiente público e contribuir para a construção de locais de trabalho mais seguros e saudáveis, protegendo o bem-estar físico e mental dos servidores.

Dessa forma, a CISSP representa uma proposta de aplicação do modelo consolidado da CIPA, ajustada ao contexto e às demandas do serviço público federal.

2.3.3 Objetivos da CISSP

A implantação da CISSP no IFC tem como principal objetivo prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, auxiliar na identificação e aplicação das NRs no IFC para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Com sua constituição, espera-se fortalecer a conscientização dos servidores sobre a importância das práticas de SST.

2.3.4 Campo de aplicação

A CISSP será implementada nos campi do IFC, cabendo a cada unidade conduzir seu próprio processo. A CSST ficará responsável por definir as orientações e critérios de implantação e por oferecer suporte e treinamentos durante a formação das primeiras comissões em cada campus.

2.3.5 Atribuições da CISSP

As atribuições da CISSP visam principalmente contribuir para a promoção da saúde, a prevenção de riscos e a melhoria das condições de trabalho no âmbito do IFC (Brasil, 2010, 2022a).

Ela também deverá incentivar a integração entre os diversos setores da instituição, buscando a participação do maior número possível de servidores nas ações de SST. Por estarem diretamente envolvidos nas atividades de seus respectivos setores, os servidores detêm um conhecimento prático essencial sobre as condições que podem comprometer a SST no ambiente de trabalho, sendo, portanto, fundamentais para subsidiar ações de melhoria (Brasil, 2010, 2022a).

A CISSP também contribuirá para a organização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), propondo atividades educativas adequadas à realidade de cada campus e apoiando campanhas institucionais voltadas à SST promovidas pelo IFC (Brasil, 2010, 2022a).

A Comissão deverá discutir soluções em reuniões ordinárias e encaminhar recomendações aos responsáveis pelo campus, à CSST, aos profissionais de SST, DGP e ao SIASS, incluindo, se necessário, a recomendação de paralisação imediata das atividades até a solução do problema (Brasil, 2010, 2022a).

2.3.6 Constituição e estruturação da CISSP no IFC

Antes de apresentar os critérios e orientações para a criação da CISSP no IFC, é importante destacar que a CSST poderá deliberar sobre formas alternativas de composição da Comissão, considerando as particularidades de cada campus.

A seguir, apresentaremos as propostas e orientações para a organização e funcionamento da CISSP no IFC. Para isso, é necessário verificar quantos servidores atuam em cada campus, pois, assim como na CIPA, o número de representantes da CISSP em cada unidade deve ser definido com base no grau de risco das atividades e na quantidade de servidores.

Conforme o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024–2028 do IFC, o número de servidores por campus está apresentado nas tabelas 2 e 3:

Tabela 2 - Número de Docentes por unidade do IFC.

Unidade.	Docente Efetivo.	Docente Substituto.	Total de Docentes.
campus Araquari	119	13	132
campus Avançado Abelardo Luz	14	3	17

campus Avançado Sombrio	45	5	50
campus Blumenau	57	5	62
campus Brusque	37	4	41
campus Camboriú	127	20	147
campus Concórdia	99	13	112
campus Fraiburgo	24	4	28
campus Ibirama	34	7	41
campus Luzerna	45	4	49
campus Rio do Sul	96	11	107
campus Santa Rosa do Sul	57	6	63
campus São Bento do Sul	39	3	42
campus São Francisco do Sul	42	2	44
campus Videira	71	9	80

Total	906	109	1015
-------	-----	-----	------

Tabela adaptada pelo autor. Fonte: PDI 2024–2028 do IFC (*apud* Plataforma Nilo Peçanha – PNP, ano base 2022, 2023).

Tabela 3 - Número de Técnicos Administrativos em educação por unidade do IFC.

Unidade.	Técnicos Administrativos em Educação (TAE).
campus Araquari	82
campus Avançado Abelardo Luz	06
campus Avançado Sombrio	30
campus Blumenau	37
campus Brusque	27
campus Camboriú	84
campus Concórdia	96
campus Fraiburgo	29
campus Ibirama	22
campus Luzerna	37

campus Rio do Sul	81
campus Santa Rosa do Sul	79
campus São Bento do Sul	24
campus São Francisco do Sul	31
campus Videira	27
Reitoria	135
Total	857

Tabela adaptada pelo autor. Fonte: PDI 2024–2028 do IFC (*apud* Plataforma Nilo Peçanha – PNP, ano base 2022, 2023).

Considerando o número de servidores em cada campus do IFC, recomenda-se que cada unidade do IFC tenha uma CISSP. Para saber quantos servidores devem compor a CISSP, sugere-se a adoção dos parâmetros do Quadro I da NR 5, que define o número mínimo de representantes conforme o número de servidores em cada campus. A seguir, são indicados os canais a serem consultados para definir o número de representantes de cada unidade (Brasil, 2022a).

[Consulta ao CNPJ da Instituição.](#)

- Para identificar o número de membros de cada campus do IFC, é necessário determinar o grau de risco da instituição conforme o Quadro I da NR 5. Para isso, deve-se consultar o CNPJ de cada

campus do IFC e verificar o código e a descrição da atividade econômica principal correspondente. Como exemplo, utilizarei o CNPJ da Reitoria do IFC que é o 10.635.424/0001-86. Em consulta conforme o link acima, foi verificado que o código e descrição da atividade econômica principal correspondente é o 85.42-2-00 - Educação profissional de nível tecnológico (Brasil, 2022a).

Quadro 1 NR 4.

- Após a consulta do CNPJ e a identificação do código da atividade econômica principal, deverá ser consultado o Quadro I da NR 4, que indicará o grau de risco do IFC. Conforme o Quadro I da NR 4, o grau de risco (GR) do IFC é 2. Com essa informação, retorna-se ao Quadro I da NR 5 para verificar quantos servidores serão necessários (Brasil, 2022b).

Quadro I – Dimensionamento da CIPA.

- Por fim, no quadro I da NR 5, indicará o número de representantes necessários para a CISSP. Abaixo temos o exemplo da consulta segundo a figura 6:

Figura 6: Quadro I Dimensionamento da CIPA.

Quadro I – Dimensionamento da CIPA															
NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-04 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT.

Dimensionamento da CIPA. Fonte: (Brasil, 2022a).

No contexto do IFC, embora os parâmetros de dimensionamento estabeleçam que unidades com até 50 servidores não estejam obrigadas à constituição da CISSP, essa exceção não se aplica à realidade institucional, a análise quantitativa do quadro de pessoal revela que todos os campus da instituição superam esse limite, o que justifica, sob a perspectiva normativa e organizacional, a implantação da comissão em cada unidade. Embora a recomendação geral seja seguir os critérios do Quadro I da NR 5, a CSST do IFC poderá definir outros critérios para indicar o número de membros para formação da CISSP em cada campus (IFC, 2019).

2.3.7 Processo para implementação da CISSP, eleição ou indicação

A adoção do processo eleitoral para a composição da CISSP no IFC apresenta-se como o caminho mais adequado aos princípios de participação e transparência que devem orientar a gestão pública. Essa forma de escolha permite que os próprios servidores indiquem, por meio do voto, os representantes que consideram mais aptos a atuar na promoção da saúde e segurança no ambiente institucional, fortalecendo o vínculo entre a comissão e a realidade dos diferentes campus. Além disso, ao estabelecer critérios claros e acessíveis para a escolha dos membros para a CISSP, o processo eleitoral contribui para consolidar a legitimidade da comissão desde sua criação.

Eleição²:

- A CSST será responsável por coordenar o processo de implementação da CISSP nos campi do IFC;
- Com base nos critérios estabelecidos pela CSST, será formada uma Comissão Eleitoral em cada campus do IFC, responsável pela coordenação e execução de todas as etapas do processo eleitoral, sob a supervisão da CSST;

²Utilizam-se os critérios da NR 5 (Brasil, 2023), respeitando as especificidades previstas na NOSS da criação de uma CISSP (Brasil, 2010), na PASS/IFC que orienta cumprir a NOSS e também formar uma CSST (IFC, 2019), e no Estatuto do Servidor Público Federal (Brasil, 1990).

- A convocação das eleições deverá ser realizada com, no mínimo, 60 dias de antecedência em relação à data prevista para o pleito, garantindo ampla divulgação em todos os canais institucionais disponíveis;
- Entre as atribuições da Comissão Eleitoral, destaca-se a elaboração dos editais de convocação, a organização do processo de inscrição de candidaturas, a definição dos locais e horários de votação e a condução da apuração dos votos. A comissão também será responsável por garantir que todas as informações sejam disponibilizadas de forma clara e acessível para todos os servidores;
- Será garantida a participação de todos os servidores do campus, assegurando-lhes o direito à inscrição como candidatos e ao exercício do voto;
- A votação deverá ocorrer durante o horário de trabalho, podendo ser organizada em turnos alternados para assegurar que todos os servidores tenham a oportunidade de participar;
- A apuração dos votos deverá ocorrer no mesmo dia da votação, durante o expediente de trabalho, assegurada a possibilidade de acompanhamento por parte dos servidores interessados, como forma de reforçar a transparência de todo o processo;

- Em caso de empate entre os candidatos, a Comissão Eleitoral, com base em critérios previamente definidos e divulgados pela CSST, adotará medidas imparciais para a resolução;
- Será garantido um canal institucional específico para o recebimento e análise de eventuais denúncias relacionadas ao processo eleitoral, resguardando a integridade e a legitimidade de todas as etapas;
- Para assegurar a segurança, a privacidade dos servidores e a precisão no registro dos votos, adotar-se-á um sistema de votação adequado. Todo o processo, desde a convocação até a homologação dos resultados, será devidamente registrado em ata, garantindo rastreabilidade e conformidade com as normas e princípios institucionais.

Link Complementar:

[CISSP ELEIÇÃO.](#)

Indicação³:

Na hipótese de não haver número suficiente de candidatos para compor a CISSP por meio de eleição, a CSST deverá adotar critérios alternativos para garantir a formação legítima e funcional da comissão. Nesses casos, poderão ser convidados servidores voluntários para compor a

³Segundo a PASST/IFC, a Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST) será responsável por criar regulamentos e padronização de processos referente SST no IFC (IFC, 2019).

CISSP, observando a diversidade de setores e perfis profissionais, de modo a preservar a representatividade e a pluralidade de perspectivas dentro da comissão. Todo esse processo deverá ser conduzido com transparência e documentado, sob a supervisão e homologação da CSST, garantindo a legitimidade e a imparcialidade do processo, bem como o fortalecimento do compromisso da comissão com a promoção da SST no ambiente institucional.

2.3.8 Treinamento dos membros eleitos para CISSP

O treinamento dos membros eleitos da CISSP é uma etapa fundamental para que adquiram o conhecimento necessário para a implementação de ações de prevenção e promoção da saúde no ambiente de trabalho, incluindo conteúdos sobre riscos ocupacionais, NRs (em especial a NR 5), organização da SIPAT, elaboração do mapa de riscos, além de noções sobre doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Também deve ser abordado como a NOSS serviu de base para a implementação da PASST/IFC e da formação da CISSP no IFC e a legislação referente ao SIASS, que oferece respaldo normativo para a organização e execução das ações de saúde do servidor no âmbito do serviço público federal.

O IFC deverá promover treinamento para os membros da CISSP, antes de sua posse, seguindo a programação e os critérios estabelecidos pela CSST.

O treinamento deverá abranger, no mínimo, os seguintes itens:

- Estudo do ambiente de trabalho e das condições específicas de SST no âmbito do serviço público, incluindo os riscos originados pelos processos administrativos e educacionais;
- Noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, considerando as condições de trabalho, a exposição a riscos específicos e as medidas de prevenção aplicáveis ao serviço público federal;
- Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, com ênfase nas particularidades do serviço público e nas especificidades do IFC;
- Abordar noções básicas sobre SST no ambiente de trabalho e formas de prevenir situações que possam colocar em risco a segurança e o bem-estar dos servidores;
- A aplicação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC (PASS/IFC), com foco nas diretrizes e ações recomendadas para a promoção da SST dos servidores do IFC;
- A formação incluirá os fundamentos da NOSS, cujas diretrizes orientam as atribuições e ações da CISSP no âmbito do IFC;
- Informações sobre como funciona o SIASS, destacando as ações que realiza para promover a saúde, prevenir doenças e acompanhar a saúde dos servidores públicos federais;

- O treinamento deverá apresentar as NRs, capacitando os membros da CISSP a identificar, de forma adequada, quais normas se aplicam às realidades dos campi do IFC;
- Além do treinamento das NRs, deverá ter um treinamento específico sobre a NR 5 (CIPA), apresentando suas diretrizes no IFC e como ela serviu como um dos documentos-base para a implementação da CISSP;
- Entre os temas a serem abordados durante o treinamento, destaca-se a importância da SIPAT, que deve ter o auxílio da CISSP na elaboração, como uma ação de conscientização voltada à promoção da saúde e segurança no trabalho;
- A capacitação incluirá orientações sobre a construção do Mapa de Riscos, apoiando a atuação da CISSP na identificação dos perigos nos ambientes de trabalho dos campi do IFC;
- O treinamento abordará a inclusão de servidores com deficiência e reabilitados no ambiente de trabalho, conforme as diretrizes institucionais do IFC;
- Organização e funcionamento da CISSP e outras informações relevantes para o exercício das atribuições da comissão;
- Incluir noções sobre a prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência no ambiente de trabalho, com base nas leis e normas do IFC;

- A CSST definirá a carga horária e os profissionais responsáveis por cada tema no treinamento, visando garantir um aprendizado eficaz para a CISSP. O treinamento será, sempre que possível, multidisciplinar, aproveitando o conhecimento de profissionais de diferentes áreas de SST dentro do IFC. A CSST também poderá adicionar outros temas importantes, conforme achar necessário, para garantir que a CISSP esteja sempre atualizada e preparada (Brasil, 1978, 2010, 2022a; IFC, 2019).

Abaixo, segue o link para envio de sugestões sobre os tópicos que podem ser incluídos no treinamento:

Link Complementar:

[ITENS PARA SEREM OBSERVADOS NO TREINAMENTO DA CISSP](#)

CAPÍTULO 3

A SST ATRAVÉS DA CISSP EM AÇÃO: AS ATIVIDADES DE INICIATIVA, ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO

A CISSP terá como objetivo principal a prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Para alcançar esse propósito, torna-se essencial identificar as NRs aplicáveis à realidade do Instituto Federal Catarinense (IFC), a fim de orientar as práticas de SST nos campi da instituição. Na sequência, será apresentada uma análise das NRs potencialmente aplicáveis ao IFC, com destaque para sua utilização na elaboração do Mapa de Riscos.

3.1 ANÁLISE DA APLICAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs) NO CONTEXTO EDUCACIONAL E INSTITUCIONAL DO IFC

O IFC oferece cursos em diversas áreas, servidores e alunos podem ficar expostos a riscos ocupacionais, especialmente em atividades práticas em laboratórios, casas de vegetação e campos experimentais. Como exemplo, podemos citar as atividades em laboratórios que envolvem manipulação de substâncias químicas e equipamentos que exigem cuidados específicos. Segundo IAL (2008, p. 897), “a condução de um processo

analítico em um laboratório envolve diversos fatores de risco, de naturezas diferentes”. Dentre esses riscos, a maior exposição é com os agentes químicos.

A adoção das NRs no IFC poderá contribuir para a redução de inconsistências nas ações de SST, promovendo uma padronização nos processos institucionais. Por exemplo, a NR 23, que trata da proteção contra incêndios, ao ser adotada como padrão no IFC, garantirá que os campi desenvolvam ações padronizadas sobre os sistemas de proteção contra incêndio, bem como treinamentos para manuseio de extintores, plano de evacuação, atendimento às instruções normativas do corpo de Bombeiro estadual entre outros aspectos abordados na respectiva NR (Brasil, 1978). Embora alguns campus apresentem especificidades em função dos cursos que ofertam, como, por exemplo, um campus que possua o curso de Agronomia e outro que não, a aplicação das NRs será ajustada conforme as realidades locais (respeitando as NRs aplicáveis a todos os ambientes). O campus que possuir atividades específicas deverá adotar as normas pertinentes a esses riscos, enquanto o outro, sem essa necessidade, seguirá as NRs aplicáveis a todos os ambientes. Em todos os casos, manter a padronização das ações de SST é fundamental para o IFC.

Ainda que escolas, institutos e universidades apresentam realidades laborais distintas de ambientes como obras de construção civil ou indústrias, os riscos ocupacionais nesses espaços podem existir e demandar medidas específicas para sua mitigação. As NRs são obrigatórias para

organizações que possuam empregados sob regime celetista (Brasil, 1978). Assim, escolas públicas ou privadas que contratam profissionais regidos pela CLT devem cumprir as NRs, independentemente de sua área de atuação.

No entanto, conforme já mencionado, instituições públicas federais de ensino, como os Institutos Federais e Universidades, contam majoritariamente com servidores regidos pela Lei n.º 8.112/1990, ou seja, sob o regime estatutário. Para os servidores públicos estatutários, não há uma normatização específica sobre SST nos mesmos moldes da CLT, o que dificulta a aplicação prática das diretrizes propostas. Em outras palavras, apesar da existência de políticas e orientações gerais, ainda carecem de regulamentações operacionais que estabeleçam, de forma clara, os procedimentos e instrumentos necessários para garantir a efetividade das ações de SST no âmbito do serviço público federal. Nesse sentido, a aplicação das NRs em instituições como o IFC é justificada como uma estratégia técnica e normativa, conforme orienta a NOSS. Sua adoção pode servir como base para orientar ações preventivas, estruturar comissões internas, como a CISSP, e fortalecer a cultura institucional de promoção da saúde e prevenção de riscos no ambiente de trabalho.

Essa necessidade fica ainda mais evidente quando olhamos para a variedade de cursos oferecidos pelo IFC, muitos deles com atividades práticas no dia a dia. A depender do tipo de trabalho realizado em cada

área, estudantes, servidores e terceirizados podem ficar expostos a diferentes riscos no ambiente de trabalho.

Nos quadros 3, 4, 5 e 6, são apresentados exemplos das NRs que podem ser aplicadas a alguns dos cursos ofertados pelo IFC.

Quadro 3 - Possíveis Normas Regulamentadoras Aplicáveis aos Cursos de Ensino Médico Integrado .

CURSOS TÉCNICOS INTEGRADOS AO ENSINO MÉDIO																																					
Normas Regulamentadoras	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
	CURSOS																																				
Administração	✓			✓		✓	✓								✓							✓	✓														
Agroecologia	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓				✓								
Agropecuária	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓				✓								
Alimentos	✓			✓	✓	✓	✓	✓						✓		✓						✓	✓		✓												
Automação Industrial	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓			✓									✓	✓		✓											

[illegible]

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

Quadro 4 - Possíveis Normas Regulamentadoras Aplicáveis nos Cursos Subsequentes ao Ensino Médio

CURSOS SUBSEQUENTES AO ENSINO MÉDIO																																					
Normas Regulamentadoras	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
	CURSOS																																				
Administração	✓			✓		✓	✓									✓						✓	✓														
Agrimensura	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓				✓								

[illegible]

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

Quadro 5 - Possíveis Normas Regulamentadoras Aplicáveis nos Cursos Superiores de Graduação

CURSOS SUPERIORES DE GRADUAÇÃO																																					
Normas Regulamentadoras	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
	CURSOS																																				
Agronomia	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓					✓		✓	✓		✓				✓									

[illegible]

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

Quadro 6 - Possíveis Normas Regulamentadoras Aplicáveis nos Cursos de Pós Graduação e Mestrado

CURSOS DE PÓS GRADUAÇÃO E MESTRADO																																					
Normas Regulamentadoras	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
CURSOS																																					
Mestrado Acadêmico em Educação	✓			✓		✓	✓								✓							✓	✓														
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica	✓			✓		✓	✓								✓							✓	✓														

Nas tabelas acima, consideramos atividades e cursos que podem estar relacionados a algumas NRs. Por exemplo, em cursos que utilizam apenas sala de aula, aplicam-se às Normas de uso geral que abrangem todas as atividades, entre elas a NR 17, que trata das questões de Ergonomia. Já em cursos, como exemplo na área de agronomia, pode haver exposição a produtos químicos, maquinários e trabalho a céu aberto, aplicando-se respectivamente as NRs 9 - 12 - 15 - 16 - 21, entre outras.

As tabelas apresentadas servem como um ponto de partida para entender quais normas podem ser aplicadas nos cursos e ambientes do IFC, funcionando de forma ilustrativa, e não como um mapeamento fechado ou definitivo. Para identificar com precisão quais NRs se aplicam a cada situação, seja por ambiente, atividade ou curso, é essencial uma análise mais detalhada, feita por profissionais da área de SST do IFC, com apoio da CISSP. Essa análise deve considerar os programas previstos nas próprias NRs e, principalmente, as condições reais de trabalho. Assim, outras normas, além das listadas, podem ser necessárias, e algumas das mencionadas talvez nem se apliquem, já que tudo depende dos riscos reais existentes em cada local.

Mesmo que a aplicação das NRs esteja mais visível nas atividades práticas dos cursos, é importante lembrar que os cuidados com a saúde e segurança no IFC não dizem respeito apenas a estudantes e professores. Todo o funcionamento da instituição envolve uma

estrutura de apoio que inclui servidores técnicos e profissionais terceirizados — e eles também podem ficar expostos a diferentes riscos no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a aplicação das NRs e das ações de SST deve ser planejada de maneira abrangente e inclusiva. Além de subsidiar a gestão institucional, a correta identificação e aplicação das NRs nos ambientes dos cursos também contribui para a formação dos estudantes, que passam a vivenciar, na prática, espaços de ensino estruturados com base nas NRs. Trata-se, portanto, de uma dimensão formativa que ultrapassa o conteúdo técnico e promove uma cultura preventiva desde a formação inicial, preparando os estudantes para ambientes profissionais mais seguros e responsáveis. Isso porque, ao ingressar no mundo do trabalho, já levarão consigo uma base sólida em SST, favorecendo práticas laborais mais conscientes e alinhadas às exigências legais e éticas da área profissional.

Nesse cenário, destaca-se o papel da CISSP, que terá como objetivos principais a prevenção de acidentes, auxiliando na identificação dos riscos ambientais e incentivando a participação dos servidores nas ações de SST.

As NRs oferecem uma base técnica relevante e atualizada para subsidiar as ações da CISSP, especialmente na ausência de normativas específicas para o serviço público estatutário. Elas orientam desde a identificação de riscos até a formulação de medidas preventivas, passando pela adaptação de espaços físicos e implantação de boas práticas

organizacionais. Portanto, implementar as NRs no contexto do IFC não é apenas uma exigência técnica, mas um compromisso institucional com a promoção da SST de todos os que compõem a comunidade.

3.2 ANÁLISE E PRODUÇÃO DO MAPA DE RISCOS

O Mapa de Riscos, que é tradicionalmente elaborado pela CIPA, está previsto na NR 5, é uma ferramenta usada para identificar e registrar os riscos presentes no ambiente de trabalho e pretende incentivar a participação ativa dos trabalhadores na identificação dos riscos (Brasil, 2022a). Em parceria com a CISSP, os servidores do IFC podem compartilhar informações sobre os locais onde atuam e relatar como percebem os riscos presentes no dia a dia. Por sua importância, a elaboração do Mapa de Riscos é sugerida como uma das atribuições da CISSP no IFC (Brasil, 2022a).

No contexto do serviço público federal estatutário, a CISSP poderá organizar o processo de elaboração do Mapa de Riscos em etapas simplificadas, como: realizar entrevistas com os servidores para identificar riscos ocupacionais; conhecer detalhadamente os processos e as atividades desenvolvidas em cada setor; identificar as queixas mais frequentes entre os servidores; e levantar sugestões para eliminar ou controlar situações de risco. Também pode ser consultado o Programa de Gerenciamento de

Riscos (PGR), que já trará uma identificação dos riscos existentes em cada setor (Brasil, 2022a).

Com base nessas informações, a comissão elaborará um relatório contendo as recomendações identificadas. Em seguida, o Mapa de Riscos é representado graficamente por meio de círculos coloridos (verde, vermelho, marrom, amarelo e azul), cujos tamanhos indicam a intensidade dos riscos apontados nas análises realizadas (Brasil, 1978). Embora a Portaria n.º 25, de 1994 — que compunha o antigo texto da NR 5 — tenha sido revogada, sua sistemática de representação visual dos riscos ainda é amplamente utilizada como referência prática. Após discussão e aprovação no âmbito da CISSP, o mapa deve ser afixado nos locais de trabalho, preferencialmente por setor, em pontos de maior circulação de servidores, promovendo a conscientização coletiva sobre os riscos presentes no ambiente institucional. O quadro 7 apresenta a classificação dos tipos de riscos e suas respectivas cores, conforme os parâmetros definidos na referida portaria (Brasil, 1978).

Quadro 7 – Categorias de Riscos e cores representativas.

GRUPO 1 VERDE.	GRUPO 2 VERMELHO.	GRUPO 3 MARROM.	GRUPO 4 AMARELO.	GRUPO 5 AZUL
Riscos Físicos.	Riscos químicos.	Riscos biológicos.	Riscos ergonômicos.	Riscos de acidentes.
Ruídos.	Poeiras.	Vírus.	Esforço físico intenso.	Arranjo físico inadequado.
Vibrações.	Fumos.	Bactérias.	Levantamento e transporte manual de peso.	Máquinas e equipamentos sem proteção.
Radiações ionizantes.	Névoas.	Protozoários.	Exigência de postura inadequada.	Ferramentas inadequadas ou defeituosas.
Radiações não ionizantes.	Neblinas.	Fungos.	Controle rígido de produtividade.	Iluminação inadequada.
Frio.	Gases.	Parasitas.	Imposição de ritmos excessivos.	Eletricidade.
Calor.	Vapores.	Bacilos.	Trabalho em turno e noturno.	Probabilidade de incêndio ou explosão.

Pressões Anormais.	Substâncias, compostas ou produtos químicos em geral.		Jornadas de trabalho prolongadas.	Armazenamento inadequado.
Umidade.			Monotonia e repetitividade.	Animais peçonhentos.
			Outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico..	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes.

Quadro 7 adaptado pelos autores. Fonte: Portaria n.º 25, de 29 de dezembro de 1994, revogada (Brasil, 1978).

Nota: Embora revogada, esta portaria ainda serve como referência prática para a representação visual dos riscos.

Mesmo com a revogação da Portaria n.º 25, de 29 de dezembro de 1994 (Brasil, 1978), que originalmente definiu os riscos ocupacionais de forma sistematizada utilizando códigos de cores e tamanhos de círculos para indicar a natureza e a intensidade dos riscos, seu conteúdo ainda é uma referência importante para a compreensão das diferentes situações que comprometem a saúde dos servidores — especialmente no que diz respeito aos riscos ergonômicos, que exigem atenção especial no contexto das instituições de ensino.

Diante disso, é essencial detalhar os principais fatores que caracterizam esse tipo de risco, e em seguida abordaremos os demais riscos conforme o quadro 7.

3.2.1 Riscos Ergonômicos

Os riscos ergonômicos envolvem esforço físico excessivo, posturas inadequadas, tarefas repetitivas, monotonia, sobrecarga de trabalho e pressões que podem provocar estresse físico e emocional. No entanto, os fatores de risco não se limitam ao que é visível ou palpável. Os aspectos psicofisiológicos, aqueles que afetam simultaneamente o corpo e a mente, estão cada vez mais presentes no cotidiano dos profissionais da educação e, muitas vezes, passam despercebidos ou são naturalizados. A NR 17 traz, no seu primeiro capítulo, como objetivo:

17.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho (Brasil, 2022c).

Nesse sentido, as doenças mentais desencadeadas no ambiente de trabalho representam uma preocupação significativa, e podem criar um ambiente mais propenso a acidentes e adoecimentos, prejudicando a qualidade de vida dos servidores.

Um estudo conduzido por Tsuboi e Rosim (2022) identificou que 23,6% dos afastamentos de professores de uma universidade federal estavam relacionados a riscos ocupacionais. Além disso, constatou-se insatisfação com a qualidade de vida no trabalho, ressaltando a importância da adoção de medidas para a melhoria das condições laborais no ensino público.

Corroborando essa realidade, uma pesquisa realizada na Universidade Federal do Tocantins (UFT) revelou que 22% dos docentes estavam em risco ou apresentavam tendência de adoecimento (Pizzio e Klein, 2015). De acordo com Silva e Fischer (2023), em 2015, ocorreram 136 mil afastamentos de professores na rede estadual de São Paulo, dos quais 37.833 foram relacionados a transtornos mentais e comportamentais. O número expressivo evidencia uma crise de saúde mental no setor educacional, agravada por condições de trabalho inadequadas.

Dados do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP, 2017) indicam que o número de docentes afastados por transtornos mentais quase dobrou em 2016 em relação a 2015, passando de 25.849 para 50.046. O estresse foi apontado como o principal motivo, seguido por depressão, alergias, insônia e hipertensão arterial (Paparelli et al., 2023).

Outro agravante são os casos de violência no ambiente escolar, que têm se tornado cada vez mais frequentes e impactam profundamente a saúde dos educadores. Reportagem da Folha de São Paulo (2017) apontou

que, no primeiro semestre daquele ano, quase dois professores foram agredidos por dia em escolas estaduais de São Paulo. Casos semelhantes ocorreram em Santa Catarina e no Rio de Janeiro, onde profissionais da educação relataram agressões físicas, levando inclusive a afastamentos do trabalho (Silva e Fischer, 2023).

Diante do exposto, uma análise ergonômica no ambiente de trabalho pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos servidores, isto porque, a ergonomia vai além de mecanismos ajustáveis como apoio de pés, cadeiras, monitores com regulagem de altura, entre outros mobiliários e utensílios necessários. Conforme apresentado abaixo no quadro 8, que sugere uma avaliação ergonômica para identificar situações que necessitam de correção, aspectos relacionados à organização do trabalho — que não se limitam ao mobiliário — também devem ser considerados. Essa abordagem pode ser uma alternativa importante para avaliar as condições enfrentadas pelos servidores, especialmente no que diz respeito à forma como suas atividades são executadas. Além disso, os resultados dessa análise contribuem diretamente para a identificação dos riscos ergonômicos e para a construção do Mapa de Riscos, permitindo intervenções mais precisas e eficazes no ambiente de trabalho. No quadro 8 apresenta-se um checklist inicial para análise ergonômica:

Quadro 8 - Check-list para riscos ergonômicos - NR 17

Instituto Federal Catarinense – IFC			
campus:		Data da vistoria:	
Observações:			
Representante da CISSP:		Cargo:	
Servidor avaliado:	(Preenchimento opcional. Caso não deseje se identificar, deixe em branco.)		
SIAPE:	(Opcional)		
Setor avaliado:			

CHECKLIST – ANÁLISE ERGONÔMICA PRELIMINAR PARA MAPA DE RISCOS.			
A CISSP poderá preencher este checklist após o devido treinamento, devendo, sempre que necessário, solicitar apoio para Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho para esclarecimento de dúvidas ou validação das informações.			
Graduação: S (Sim) – Conforme / N (Não) – Não Conforme / N/A – Não Aplicável			
Fatores avaliados de acordo com a NR 17 (Brasil, 2022c), conforme diretrizes aplicáveis à atuação da CISSP no levantamento das condições ergonômicas dos postos de trabalho.	S	N	N/A

Organização do Trabalho 17.4.	17.4.2	Para as atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do tronco, pescoço, cabeça, membros superiores e inferiores, há medidas adotadas, com o objetivo de eliminar ou reduzir essas sobrecargas?			
	17.4.3(a)	São adotadas medidas de prevenção em casos de posturas extremas ou nocivas do tronco, pescoço, cabeça, membros superiores e inferiores?			
	17.4.3(b)	São adotadas medidas de prevenção em casos de movimentos bruscos de impacto dos membros superiores?			
	17.4.3(c)	São adotadas medidas de prevenção em casos de uso excessivo de força muscular?			
	17.4.3(d)	São adotadas medidas de prevenção em casos de frequência de movimentos dos membros superiores ou inferiores que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador?			

	17.4.3(e)	São adotadas medidas de prevenção em casos de exposição a vibrações locais ou corpo inteiro?			
	17.4.3(f)	São adotadas medidas de prevenção em casos de exigência cognitiva que possa comprometer a segurança e saúde do trabalhador?			
	17.4.3.1(a)	Há pausas para propiciar recuperação psicofisiológica dos trabalhadores? Essas pausas são usufruídas fora dos postos de trabalho?			
	17.4.3.1(b)	Há alternância de atividade com outras tarefas que permitam varias posturas, grupos musculares ou ritmo de trabalho?			
	17.4.3.1(c)	Há alteração da forma de execução ou organização da tarefa?			
	17.4.3.1(d)	Há outras medidas técnicas aplicáveis?			
	17.4.6	As dimensões dos espaços de trabalho e de circulação, inerentes à execução da tarefa, são suficientes para que o trabalhador possa movimentar os segmentos corporais livremente?			

Levantamento, transporte e descarga individual de cargas 17.5.	17.5.1	No caso de transporte manual de cargas há controle para que o peso não seja suscetível ao comprometimento da saúde ou segurança do trabalhador?			
	17.5.2(a)	Há local adequado nas cargas para evitar flexão, extensão e/ou rotação excessiva de tronco; posicionamento e movimentações forçadas e nocivas aos segmentos corporais na pega e depósito das cargas?			
	17.5.2(b)	As cargas e equipamentos a serem transportados estão posicionados o mais próximo possível do trabalhador, resguardando espaços suficientes para os pés, de maneira a facilitar o alcance, não atrapalhando os movimentos ou ocasionando outros riscos?			
	17.5.2.1	Há distância de alcance horizontal da pega da carga e equipamentos a serem transportados igual ou inferior a 60 centímetros em relação ao corpo?			

	17.5.3	Há atenção para que não haja comprometimento à saúde ou a segurança do trabalhador no transporte e descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico quanto a carga, frequência, pega e distância percorrida?			
	17.5.5	Há treinamento específico para trabalhadores designados às atividades com levantamento, carregamento e deposição de cargas?			
Mobiliário dos postos de trabalho 17.6.	17.6.1	Há regulagens em um ou mais elementos do conjunto do mobiliário do posto de trabalho, que permitam adaptá-lo às características antropométricas dos trabalhadores envolvidos e à natureza do trabalho a ser desenvolvido?			

	17.6.2	Para trabalhos executados alternando a posição em pé e sentada, há planejamento e adaptação do posto de trabalho, favorecendo a alternância das posições?			
	17.6.3(a)	Há espaço suficiente, que possibilitem posicionamento e movimentação dos segmentos corporais, de forma a não comprometer a saúde e não ocasionar amplitudes articulares excessivas ou posturas nocivas de trabalho?			
	17.6.3(b)	Há altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento?			
	17.6.3(c)	A área de trabalho encontra-se dentro da zona de alcance manual e de fácil visualização do trabalhador?			

	17.6.3(d)	Há espaço suficiente para pernas e pés na base do plano de trabalho, para trabalho sentado, permitindo que o trabalhador aproxime-se o máximo possível do ponto de operação e que possa posicionar completamente a região plantar, podendo utilizar apoio para os pés?			
	17.6.3(e)	Há espaço suficiente para os pés na base do plano de trabalho, para trabalho em pé, permitindo que o trabalhador aproxime-se o máximo possível do ponto de operação e que possa posicionar completamente a região plantar?			
	17.6.4	Há utilização de apoio para os pés sempre que o trabalhador não puder manter a planta dos pés completamente apoiada no piso?			

FATORES AVALIADOS			S	N	N/A
Mobiliário dos postos de trabalho 17.6.	17.6.5	Há posicionamento e dimensões que possibilitam fácil alcance na utilização de pedais e demais comandos para acionamento pelos pés?			
	17.6.6(a)	Há altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida para os assentos utilizados nos postos de trabalho?			
	17.6.6(b)	Os sistemas de ajustes e manuseio dos assentos são acessíveis?			
	17.6.6(c)	Há características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento?			
	17.6.6(d)	Há borda frontal arredondada nos assentos utilizados nos postos de trabalho?			
	17.6.6(e)	Há encosto com forma adaptada ao corpo para proteção da região lombar nas cadeiras utilizadas nos postos de trabalho?			
	17.6.7	Há assentos com encosto para descanso em locais utilizados durante as pausas dos trabalhadores, para atividades realizadas em pé?			

Trabalhos com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais 17.7.	17.7.2.1	A localização e o posicionamento do painel de controle e dos comandos facilitam o acesso, manejo fácil e seguro, e a visibilidade da informação do processo?			
	17.7.3	Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo permitem ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas?			
	17.7.3.1	Há condições de mobilidade suficiente para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo contra reflexos e proporcionando corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador?			
	17.7.3.2	Nas atividades com uso de computador portátil de forma não eventual em posto de trabalho, há ajuste às características do trabalhador quanto a adaptação do teclado, mouse e tela?			
	17.7.4	Há dispositivo de sustentação para equipamentos e ferramentas manuais cujos pesos e utilização na execução das tarefas forem passíveis de comprometer a segurança ou saúde dos trabalhadores?			

	17.7.5(a)	As ferramentas manuais são de fácil uso e manuseio?			
	17.7.5(b)	A concepção das ferramentas evita que haja compressão da palma da mão ou de um ou mais dedos em arestas ou quinas vivas?			
	17.7.6	As ferramentas manuais são apropriadas à tarefa e ao eventual uso de luvas quanto ao tipo, formato e textura da empunhadura?			
Condições de conforto no ambiente de trabalho 17.8.	17.8.1	Há iluminação, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade?			
	17.8.3	Há iluminação em conformidade com os níveis mínimos de iluminamento estabelecidos na NHO11?			
	17.8.4	Nos locais de trabalho em ambientes internos onde são executadas atividades que exijam manutenção da solicitação intelectual e atenção constantes há conforto acústico e térmico?			
	17.8.4.1.2	O nível de ruído de fundo é de até 65 dB?			
	17.8.4.2	A temperatura do ar está entre 23° e 25°C?			

	17.8.4.2. 1	Há medidas de controle da ventilação ambiental para minimizar a ocorrência de correntes diretamente sobre os trabalhadores?			
--	----------------	---	--	--	--

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 2022c).

LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO

[Check-list para riscos ergonômicos - NR 17.](#)

3.2.2 Riscos Químicos

A identificação e avaliação dos riscos químicos são essenciais para a elaboração do Mapa de Riscos da CISSP, uma vez que esses riscos estão associados à presença e manipulação de substâncias químicas. Nos quadros 3, 4, 5 e 6, anteriormente apresentados, constam exemplos das NRs aplicáveis a alguns dos cursos ofertados pelo IFC, as quais evidenciam a utilização de agentes químicos. A NOSS orienta a avaliação dessas substâncias quando identificadas (Brasil, 2010). Conforme a NR 1, os agentes químicos são definidos como:

Agente químico: Substância química, por si só ou em misturas, quer seja em seu estado natural, quer seja produzida, utilizada ou gerada no processo de trabalho, que em função de sua natureza, concentração e exposição, é capaz de causar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: fumos de cádmio, poeira mineral contendo sílica cristalina, vapores de tolueno, névoas de ácido sulfúrico (Brasil, 2025).

A correta identificação e representação desses riscos no Mapa de Riscos é essencial para promover a visualização coletiva dos perigos existentes, subsidiando ações preventivas e educativas por parte da CISSP, da gestão institucional e dos próprios servidores. Abaixo apresentamos o quadro 9 com um checklist inicial para identificação destes riscos:

Quadro 9 - Checklist para riscos Químicos.

Instituto Federal Catarinense – IFC - checklist inicial riscos químicos		
campus:		Data:
Setor:		
Nome representante da CISSP:		
S: Sim N: Não Não Aplicável: N.A	Item a ser observado.	NRs indicadas.
	Os trabalhadores recebem capacitação e orientação sobre os riscos químicos que estão expostos?	NR 1, item 1.4.1
	Existem registros ou histórico de acidentes com produtos químicos?	NR 1, item 1.5.5.5
	Há previsão no PGR para controle e monitoramento de riscos químicos?	NR 1, item 1.5.3.2

	Há fornecimento e uso adequado de EPIs para manipulação de produtos químicos? Os servidores recebem treinamento para correta utilização?	NR 6, item 6.5.1
	A avaliação quantitativa das exposições ocupacionais aos agentes químicos é realizada para comprovar o controle da exposição, dimensionar os grupos expostos e subsidiar as medidas de prevenção?	NR 9, item 9.4.2
	Há sinalização adequada sobre os produtos químicos utilizados ou armazenados?	NR 26, item 26.1.1
	Há identificação e classificação dos produtos químicos do ambiente?	NR 26, item 26.4.1
	Os produtos químicos possuem Ficha com dados de segurança (FDS) disponíveis e acessíveis?	NR 26, item 26.4.3

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO.

[Checklist inicial riscos químicos.](#)

Material complementar: [Inventário produtos químicos.](#)

3.2.3 Riscos Físicos

No processo de identificação e análise dos riscos ambientais para elaborar o mapa de riscos, os agentes físicos representam uma das categorias que merecem atenção especial. Esses riscos estão relacionados a agentes presentes no ambiente de trabalho que, mesmo sem contato direto, podem causar danos à integridade física e ao bem-estar dos indivíduos expostos. Segundo a NR 1, esses riscos são definidos como:

Agente físico: Qualquer forma de energia que, em função de sua natureza, intensidade e exposição, é capaz de causar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes (Brasil, 2025).

Nos quadros 3, 4, 5 e 6, anteriormente apresentados, constam exemplos das NRs aplicáveis a alguns dos cursos ofertados pelo IFC, e neles podemos verificar as possibilidades destes agentes físicos estarem presentes em determinados cursos.

A correta identificação desses agentes físicos no Mapa de Riscos da CISSP, além de subsidiar ações preventivas, contribui para o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela NOSS e nas NRs, assim, promove-se não somente o atendimento à legislação vigente, mas também a proteção efetiva dos servidores públicos no desempenho de suas funções. A seguir, apresenta-se o quadro 10, com um checklist inicial para o reconhecimento

dos riscos físicos, visando apoiar a implementação do Mapa de Riscos no âmbito da CISSP:

Quadro 10 - Checklist riscos Físicos

Instituto Federal Catarinense – IFC - checklist inicial para riscos físicos.		
campus:		Data:
Sector:		
Nome representante da CISSP:		
S: Sim N:Não Não Aplicável: N.A	Item a ser observado.	NRs indicadas.
	Os trabalhadores recebem capacitação e orientação sobre os riscos físicos a que estão expostos?	NR 1, item 1.4.1
	Há fornecimento e uso adequado de EPIs caso de identificação dos riscos químicos? Os servidores recebem treinamento para correta utilização?	NR 6, item 6.5.1
	É realizada a análise preliminar de riscos (APR) para identificar a necessidade de avaliação quantitativa dos agentes físicos (Ruído, vibração, calor, Frio)?	NR 9, item 9.4.1

	Caso sejam feitas APR, e identificado a necessidade quantitativa dos agentes físicos, essas avaliações foram realizadas?	NR 9, item 9.4.1
	As condições térmicas dos ambientes de trabalho são avaliadas para identificação de exposição ao frio ou calor excessivo?	NR 9 Anexos 3 e NR 15 anexo 3 (Calor) - NR 15 anexo 9 (Frio)
	Há exposição de servidores à umidade excessiva em ambientes de trabalho?	NR 15, Anexo 10
	Existe abrigos contra insolação extrema aos servidores que realizam atividades a céu aberto?	NR 21 item 21.1
	Os servidores expostos ao sol durante atividades externas recebem protetor solar para mitigação dos efeitos das radiações ultravioleta?	NR 21 item 21.1.2

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO

[Checklist inicial para riscos físicos.](#)

3.2.4 Riscos Biológicos

Os riscos biológicos, por sua vez, devem ser cuidadosamente identificados durante a elaboração do Mapa de Riscos da CISSP. Esses agentes estão ligados à presença de microrganismos como vírus, bactérias, fungos, protozoários, bacilos e parasitas. Conforme a NR 1, esses riscos são definidos como:

Agente biológico: Microrganismos, parasitas ou materiais originados de organismos que, em função de sua natureza e do tipo de exposição, são capazes de acarretar lesão ou agravo à saúde do trabalhador. Exemplos: bactéria *Bacillus anthracis*, vírus linfotrópico da célula T humana, príon agente de doença de Creutzfeldt-Jakob, fungo *Coccidioides immitis* (Brasil, 2025).

Também constam nos quadros 3, 4, 5 e 6, anteriormente apresentados, exemplos das NRs aplicáveis a alguns dos cursos ofertados pelo IFC, e neles podemos verificar as possibilidades destes agentes biológicos estarem presentes em determinados cursos. A seguir, apresenta-se o quadro 11, com um checklist inicial para apoiar a CISSP no reconhecimento e identificação dos riscos biológicos durante a elaboração do Mapa de Riscos:

Quadro 11 Checklist riscos Biológicos

Instituto Federal Catarinense – IFC - checklist inicial para riscos biológicos		
campus:		Data:
Sector:		
Nome representante da CISSP:		
S: Sim N:Não Não Aplicável: N.A	Item a ser observado	NRs indicadas
	Os trabalhadores recebem capacitação e orientação sobre os riscos biológicos que estão expostos?	NR 1, item 1.4.1
	Há fornecimento e uso adequado de EPIs em caso de identificação dos riscos biológicos? Os servidores recebem treinamento para correta utilização?	NR 6, item 6.5.1
	Há presença ou possibilidade de exposição a vírus, bactérias, fungos, protozoários, bacilos ou parasitas no ambiente de trabalho?	NR 9 – item 9.3.1 (b)

	Os servidores manuseiam materiais contaminados ou potencialmente contaminados (agulhas, instrumentos perfurocortantes, resíduos biológicos)?	NR 9 – item 9.3.1 (a, b, c)
	Quais são os fatores que contribuem para a exposição biológica (ventilação inadequada, ausência de EPIs, descarte incorreto de resíduos)?	NR 9 – item 9.3.1 (d)
	Os resultados das avaliações de exposição biológica estão registrados no Inventário de Riscos do PGR?	NR 9 – item 9.4.3
	Já foi realizada análise preliminar das atividades para determinar a necessidade de medidas preventivas ou avaliações mais detalhadas?	NR 9 – item 9.4.1

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO.

[checklist inicial riscos biológicos.](#)

3.2.5 Riscos de acidentes

Os riscos de acidentes referem-se a situações ou condições no ambiente de trabalho que possuem o potencial de causar lesões, danos à saúde ou até mesmo a morte dos servidores. Esses riscos podem estar associados à presença de máquinas e equipamentos sem proteção adequada, exposição à eletricidade, à realização de atividades em altura, ao armazenamento incorreto de produtos químicos, à falta ou uso inadequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), à organização inadequada do espaço físico, entre outros fatores.

A identificação e o controle desses riscos estão diretamente relacionados à observância das NRs vigentes. A não conformidade com os requisitos estabelecidos por essas normas pode resultar em situações propícias a acidentes, como pisos irregulares (NR 8), ausência de treinamentos obrigatórios (NR 1 e NR 10), uso inadequado de equipamentos de proteção (NR 6), falhas na armazenagem de produtos perigosos (NR 20), entre outros (Brasil, 1978).

Vale destacar que os riscos de acidentes não são isolados — eles frequentemente se relacionam com os demais grupos de riscos. Por exemplo, um produto químico armazenado fora dos padrões estabelecidos pode representar simultaneamente um risco químico e um risco de acidente, como explosão ou incêndio.

Nos quadros 3, 4, 5 e 6, deste documento, foram exemplificadas as

principais NRs aplicáveis aos cursos ofertados pelo IFC, evidenciando os possíveis cenários de riscos de acidentes. Entretanto, é fundamental que a CISSP valide essas informações por meio de observações in loco e diálogo com os servidores, confirmando a existência concreta dos fatores de risco em cada ambiente.

A seguir, apresenta-se quadro 12, com um checklist inicial para apoiar a identificação dos riscos de acidentes no âmbito da CISSP:

Quadro 12 - Checklist riscos de Acidentes

Instituto Federal Catarinense – IFC - checklist inicial para riscos de acidentes		
campus:		Data:
Setor:		
Nome representante da CISSP:		
S: Sim N: Não Não Aplicável: N.A	Item a ser observado.	NRs indicadas.

	Os pisos dos locais de trabalho são nivelados, antiderrapantes e livres de saliências ou depressões que possam prejudicar a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais?	NR 8 - item 8.3.2
	As aberturas em pisos e paredes estão devidamente protegidas contra quedas de pessoas ou objetos?	NR 8 - item 8.3.2
	As instalações elétricas atendem aos requisitos de segurança estabelecidos na norma? Existem prontuários das instalações elétricas?	NR 10 - item 10.2.4
	Os trabalhadores que atuam em instalações elétricas possuem capacitação conforme a NR 10?	NR 10 - item 10.8.8
	Há medidas e equipamentos adequados de combate a incêndio nos ambientes de trabalho e os servidores recebem treinamento para manuseio dos equipamentos (Extintores, hidrantes)?	NR 23 - item 23.3.2

Quadro adaptado pelos autores. Fonte (Brasil, 1978).

LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO.

[checklist inicial riscos de acidentes.](#)

3.2.6 Coleta Integrada de Dados para o Mapa de Riscos da CISSP

Após a aplicação de formulários específicos voltados à identificação detalhada dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, como etapa seguinte, com foco na sistematização das informações coletadas e na construção participativa do Mapa de Riscos, elaborou-se um formulário unificado. Esse instrumento tem como finalidade reunir, de forma simplificada e funcional, os diversos tipos de riscos identificados em um mesmo ambiente, permitindo o registro da natureza do risco, sua classificação e a intensidade percebida. Abaixo segue um modelo de ficha de levantamentos de riscos ambientais:

FICHA DE LEVANTAMENTOS DE RISCOS

Departamento/Setor: _____

Local: _____

Risco 1

☐ Físicos ☐ Químicos ☐ Biológicos ☐ Ergonômicos ☐ Acidentes

Descrição:

Intensidade: ☐ Baixa ☐ Média ☐ Alta

Risco 2

☐ Físicos ☐ Químicos ☐ Biológicos ☐ Ergonômicos ☐ Acidentes

Descrição:

Intensidade: ☐ Baixa ☐ Média ☐ Alta

Risco 3

☐ Físicos ☐ Químicos ☐ Biológicos ☐ Ergonômicos ☐ Acidentes

Descrição:

Intensidade: ☐ Baixa ☐ Média ☐ Alta

Risco 4

☐ Físicos ☐ Químicos ☐ Biológicos ☐ Ergonômicos ☐ Acidentes

Descrição:

Intensidade: () Baixa () Média () Alta

Preenchido por: _____

Respondido por: _____

Local/Data: _____

LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO:

[QUESTIONÁRIO PARA ELABORAÇÃO DO MAPA DE RISCOS](#)

3.2.7 Servidores como protagonistas da SST no trabalho: formulários de escuta e comunicação

A atuação da CISSP deve ser orientada por práticas participativas, transparentes e acolhedoras, que valorizem o saber do servidor sobre seu próprio ambiente de trabalho. O olhar de quem vivencia cotidianamente as tarefas, os espaços e as relações laborais oferece subsídios indispensáveis para a identificação de riscos e para a construção de estratégias de promoção à saúde e prevenção de agravos.

A NOSS reconhece formalmente a importância dessa escuta. Em seu artigo 5º, inciso IV, a norma afirma que a “Participação dos Servidores — assegurar o direito de participação dos servidores, em todas as etapas do processo de atenção à saúde, é estratégia de valorização do seu saber sobre o trabalho”. Complementarmente, o artigo 7º, parágrafo único, determina que “o conhecimento e a percepção que os servidores têm do processo de trabalho e dos riscos ambientais serão considerados para fins de planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações de Vigilância e Promoção à Saúde” (Brasil, 2010).

Com base nesses princípios, propõem-se dois instrumentos de apoio às ações da CISSP, voltados à escuta ativa e sistemática dos servidores: o Formulário de Observação e Percepção sobre Condições do Trabalho e o Formulário de Comunicação de Riscos e Irregularidades. Cada um deles cumpre uma função complementar no processo de

mapeamento de riscos, coleta de sugestões e identificação de situações que demandam atenção imediata.

O primeiro formulário visa colher informações sobre as atividades realizadas, dificuldades encontradas no cotidiano laboral, aspectos do ambiente que geram desconforto, além de sugestões de melhorias.

Já o segundo formulário permite ao servidor relatar, de forma mais detalhada e, se preferir, confidencial, situações que envolvam riscos, irregularidades, assédio, falhas em equipamentos, ergonomia ou condições inadequadas de trabalho. Ele também prevê múltiplas formas de envio, respeitando a autonomia e o sigilo do servidor.

Ambos os formulários consolidam-se como canais de participação ativa e legítima, fortalecendo o papel da CISSP como espaço de escuta e proposição.

.

FORMULÁRIO DE OBSERVAÇÃO E PERCEPÇÃO SOBRE CONDIÇÕES DO TRABALHO.

Setor/Departamento:

Espaço físico (sala, laboratório, oficina etc.):

1. Quais são as principais atividades realizadas no seu local de trabalho?

2. Existem aspectos do ambiente ou da organização do trabalho que dificultam ou prejudicam suas atividades?

(Ex: mobiliário inadequado, iluminação deficiente, sinalização precária,
descarte incorreto de resíduos etc.)

3. Em uma escala de incômodo, como você classificaria esses fatores?

☐ Pouco incômodo ☐ Incômodo moderado ☐ Muito incômodo

4. Quais tipos de acidentes ou incidentes ocorrem com maior frequência na sua função?

(Ex: escorregões, cortes, colisões, quedas de objetos etc.)

5. Que sugestões você daria para tornar seu posto de trabalho mais seguro e confortável?

1.

2.

3.

Outras observações relevantes:

Nome do(a) entrevistador(a):
servidor(a):

Nome do(a)

Local e Data:

[\(LINK ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

FORMULÁRIO DE COMUNICAÇÃO DE RISCOS E IRREGULARIDADES.

1. DADOS DO SERVIDOR (Opcional):

- Nome: _____
- SIAPE (se desejar): _____
- Setor/Departamento: _____
- Telefone/E-mail para contato (opcional): _____

☐ Desejo que esta denúncia seja **anônima**

2. TIPO DE COMUNICAÇÃO (marque o(s) item(ns) que se aplicam):

- ☐ Irregularidade relacionada às normas de segurança
- ☐ Falta de equipamentos ou condições adequadas de trabalho
- ☐ Assédio moral
- ☐ Problemas de ergonomia ou estrutura física inadequada
- ☐ Outra (especificar): _____

3. DESCRIÇÃO DETALHADA DA SITUAÇÃO:

(Descreva com clareza a situação observada, local, data, horário, pessoas

envolvidas se possível e qualquer outra informação relevante.)

4. SUGESTÕES OU MEDIDAS QUE CONSIDERA ADEQUADAS:

(Opcional – preencha se desejar contribuir com uma proposta de solução.)

5. DATA DO RELATO:

____ / ____ / ____

6. LOCAL DE ENTREGA:

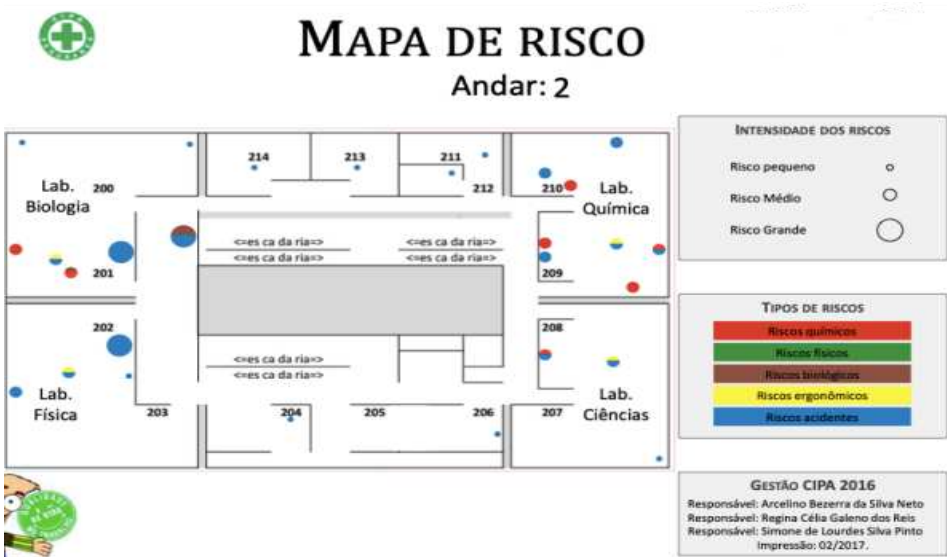
- ☐ Entregue diretamente à CISSP
- ☐ Depositado na urna de coleta
- ☐ Encaminhado por e-mail institucional

[\(LINK ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

3.2.8 Representação gráfica do Mapa de Riscos

Com base nas etapas propostas — levantamento inicial por meio de formulários específicos e unificados, escuta dos servidores e sistematização das informações —, a próxima fase consiste na construção do Mapa de Riscos do setor ou ambiente analisado. Esse instrumento gráfico permite visualizar, de forma clara e acessível, os diferentes tipos de riscos presentes nos locais de trabalho, graduados conforme sua intensidade. A seguir, apresenta-se uma imagem ilustrativa de um modelo de mapa de riscos, com o intuito de exemplificar como os dados obtidos podem ser organizados e disponibilizados para consulta. Ressalta-se que a exibição desse material em locais de ampla circulação é fundamental para promover a conscientização.

Figura 7 - Exemplo de mapa de riscos



Fonte da figura:Universidade de São Paulo - USP, 2020.

A visualização do Mapa de Riscos pelos servidores constitui uma etapa fundamental do processo participativo de promoção à saúde no ambiente institucional. Ao estar exposto em locais de grande circulação, o mapa contribui para a sensibilização da comunidade quanto aos fatores de risco presentes em cada setor, incentivando atitudes preventivas e a busca por soluções coletivas.

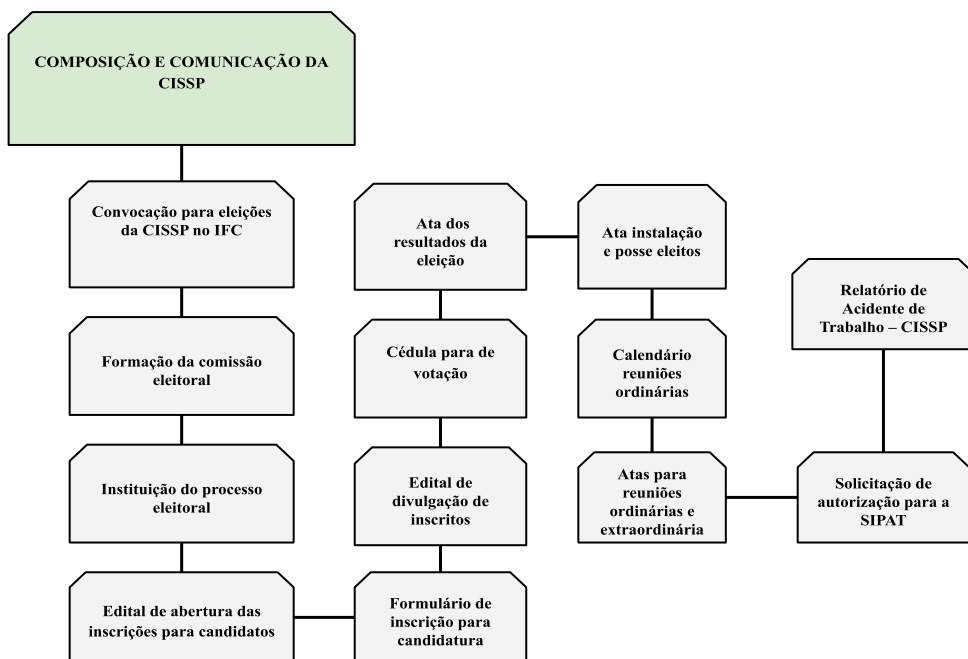
CAPÍTULO 4

DOCUMENTOS ACESSÓRIOS PARA A COMPOSIÇÃO E COMUNICAÇÃO DA CISSP

Apresentaremos, a seguir, o modelo para o processo de criação da CISSP no IFC, juntamente com os editais para o processo, e manual para investigação de acidentes

4.1 FLUXOGRAMA DO PROCESSO

As etapas sugeridas nos editais, segue conforme fluxograma:



Fluxograma adaptado pelos autores. Fonte: (Brasil, 1978; 2010).

4.1.1 Convocação para eleições da CISSP no IFC

GESTÃO ____ / ____

Convocamos todos os servidores do campus: _____, para participarem da eleição dos membros da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), representantes dos servidores, conforme as diretrizes estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASST/IFC) e a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), a ser realizada em _____, respeitando as datas e prazos de inscrição abaixo:

Período de inscrição: Mínimo de [dias] antes da eleição.

Data da eleição: [Dia, mês, ano]

Local (destinado para as inscrições)

A primeira eleição da CISSP deverá seguir cronograma definido pela Comissão Eleitoral a ser formada pela Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST). Para as eleições subsequentes, o processo eleitoral deverá ser iniciado com, no mínimo, 60 (sessenta) dias de antecedência em relação ao término do mandato da comissão anterior.

[Cidade], [Data].

Assinatura responsável.

[\(LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

4.1.2 Formação da comissão eleitoral

GESTÃO ____ / ____

A Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST), conforme as diretrizes institucionais, indicou os seguintes servidores para compor a Comissão Eleitoral, responsável pela condução do processo de eleição da CISSP:

(Nome do presidente). (Nome do vice-presidente).

(Nome do secretário). (Nome dos demais membros).

Como se trata da primeira eleição da CISSP no IFC, a Comissão Eleitoral foi organizada pela Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST), conforme previsto no item 5.5.2.1 da Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), que orienta que, na ausência de CIPA, cabe à organização constituir a comissão eleitoral (BRASIL, 2022a; IFC, 2019).

[Cidade], [Data].

Assinatura do responsável

[LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO](#)

4.1.3 Instituição do processo eleitoral para a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)

GESTÃO ____ / ____

A Comissão Eleitoral da CISSP, instituída pela Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho (CSST), no uso de suas atribuições, torna público o edital de eleição para a CISSP do Instituto Federal Catarinense (IFC), conforme as normas e procedimentos estabelecidos na Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC (PASST/IFC) e critérios da Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5).

CAPÍTULO I — DA INSTALAÇÃO DA COMISSÃO ELEITORAL.

Art. 1º Fica instaurada a Comissão Eleitoral da CISSP, composta pelos membros abaixo relacionados:

(Nome do presidente).

(Nome do vice-presidente).

(Nome do secretário).

(Nome dos demais membros).

Art. 2º A Comissão Eleitoral é responsável pela organização, fiscalização e realização de todo o processo eleitoral, assegurando a transparência, legalidade e equidade da eleição.

CAPÍTULO II — DA COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO (CISSP).

Art. 3º A CISSP será composta por membros titulares e suplentes, conforme o número de servidores estatutários em exercício no IFC [campus]. A definição do quantitativo segue critérios da Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), como descrito na tabela a seguir:

Quantitativo de Servidores	Membros Titulares	Membros Suplentes
De 51 a 100 servidores	3	3
De 101 a 140 servidores	3	3
De 141 a 300 servidores	5	5

Art. 4º A CISSP tem como objetivo promover ações voltadas à SST, conforme a legislação vigente, no âmbito do IFC.

CAPÍTULO III — DA CONVOCAÇÃO E DO PRAZO PARA INSCRIÇÃO.

Art. 5º Ficam convidados todos os(as) servidores(as) do IFC – campus [Nome] a participarem do processo eleitoral para composição da CISSP, conforme as disposições deste edital.

As inscrições para candidatura estarão abertas conforme o cronograma estabelecido a seguir:

- Data de publicação do edital: [Data].
- Período de inscrição de candidaturas: [Data de início] a [Data de término].
- Divulgação da lista de candidatos: [Data].
- Data da eleição: [Data].
- Data da posse: [Data].

Art. 6º Para se inscrever, o servidor deverá preencher o formulário disponível no [local disponível] e encaminhá-lo à Comissão Eleitoral até a data limite de das inscrições.

CAPÍTULO IV — DA ELEIÇÃO

Art. 7º A eleição será realizada de forma secreta, direta e igualitária, sendo facultado a cada servidor o direito de votar livremente no candidato de sua preferência.

Art. 8º A votação será realizada conforme data, horário e local previamente definidos neste edital. Caso aprovado pela Comissão Eleitoral, será facultado o voto por meio eletrônico.

CAPÍTULO V — DA VOTAÇÃO E DA CONTAGEM DOS VOTOS

Art. 9º No dia da eleição, será realizado o processo de votação de acordo com as seguintes normas:

- O voto será secreto, podendo ser feito por meio físico ou eletrônico.
- A apuração será realizada após o encerramento da votação, com a presença de representantes da Comissão Eleitoral, da Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho (CSST) e de servidores que desejarem acompanhar o processo.

Art. 10º O resultado da eleição será divulgado até [data], sendo publicada a lista com os candidatos eleitos no [local de divulgação].

CAPÍTULO VI — DA POSSE

Art. 11º Os membros eleitos tomarão posse no dia [data da posse], em cerimônia oficial, com a presença da Comissão Eleitoral, da CSST e de servidores do IFC.

CAPÍTULO VII — DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12º Casos omissos ou situações imprevistas serão resolvidos pela Comissão Eleitoral, com base na legislação vigente e nas normativas internas do IFC.

Art. 13º Este edital entra em vigor na data de sua publicação.

Assinaturas:

[Cidade], [Data].

[Nome do presidente da Comissão Eleitoral].

Presidente da Comissão Eleitoral.

[LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO](#)

4.1.4 Edital de abertura das inscrições para candidatos à Comissão Interna de Saúde do Servidor Público

Gestão 20__ / 20__

O IFC torna público que estão abertas as inscrições para os servidores interessados em se candidatar à eleição dos membros da CISSP, conforme diretrizes da Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASST/IFC) e a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) .

As inscrições poderão ser realizadas na [local] _____, com o(a) servidor(a) representante da Comissão Eleitoral _____, no período de [Data] a [Data]. A participação dos servidores é fundamental para o fortalecimento da cultura de saúde, segurança e bem-estar no ambiente institucional.

[Cidade], [Data].

Assinatura do Responsável pela Comissão Eleitoral.

[\(LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

4.1.5 Formulário de inscrição para candidatura à Comissão Interna

de Saúde do Servidor Público

Gestão CISSP: _____ / _____

1. Dados do Servidor

- Nome completo:

- Matrícula SIAPE:

- Cargo/Função:

- Lotação (campus/Setor):

- E-mail institucional:

- Telefone para contato:

2. Declaração de Interesse:

Declaro, para os devidos fins, meu interesse em me candidatar para compor a CISSP no IFC, gestão ____/____. Estou ciente das atribuições da Comissão, bem como das responsabilidades e do

compromisso com a promoção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho.

3. Assinatura do Candidato.

[Cidade], [Data].

Assinatura: _____

Observações:

- Entregar este formulário preenchido e assinado conforme prazos estabelecidos no edital de eleição da CISSP.
- Em caso de dúvidas, procurar a Comissão Eleitoral ou o representante da CSST do campus.

[\(LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

4.1.6 Edital de divulgação de inscritos

GESTÃO 20__ / 20__

A Comissão Eleitoral, designada para conduzir o processo eleitoral da CISSP, gestão 20__ / 20 __, no uso de suas atribuições, torna pública a relação dos candidatos inscritos para a eleição dos representantes dos servidores do IFC [campus].

A eleição será realizada de acordo com as normas internas vigentes, observando-se os princípios da legalidade, publicidade, segurança e transparência, em forma a ser oportunamente divulgada.

Candidatos inscritos:

- Nome do candidato.
- Nome do candidato.
- Nome do candidato.

Informações sobre a eleição:

[Data].

Com início às [Horário] e término da eleição às [Horário].

Forma de votação: A ser informada pela Comissão Eleitoral em tempo hábil.

A participação de todos os servidores é fundamental para a composição

democrática da CISSP.

[Cidade], [Data].

Presidente da Comissão Eleitoral

Instituto Federal Catarinense – campus _____

(LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO)

4.1.7 Cédula para de votação

GESTÃO 20__ / 20__

CÉDULA DE VOTAÇÃO — ELEIÇÃO.

Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).

Instituto Federal Catarinense – campus [Nome do campus].

- Instruções:
 - Assinale apenas um candidato.
 - Vote preenchendo o quadrado ao lado do nome escolhido.
 - Cédulas com mais de uma marcação serão consideradas nulas.

☐ Nome do Candidato 1.

☐ Nome do Candidato 2.

☐ Nome do Candidato 3.

☐ Nome do Candidato 4.

☐ Nome do Candidato 5.

☐ Branco.

☐ Nulo.

- Observações:
 - Esta cédula é pessoal e intransferível.
 - Dobre a cédula antes de depositá-la na urna.

[Cidade], [Data].

Presidente da Comissão Eleitoral

[LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO](#)

4.1.8 Ata dos resultados da eleição da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público

GESTÃO 20__ / 20__

Aos _____ dias do mês de _____ de dois mil e _____, às _____ horas e _____ minutos, na sala de reuniões do Instituto Federal Catarinense [campus], instalou-se a mesa receptora e apuradora de votos.

O(a) Senhor(a) Presidente da mesa declarou iniciados os trabalhos às _____ horas : _____ minutos.

A votação transcorreu num clima de _____.

Às _____ horas _____ minutos, o(a) Presidente da mesa declarou encerrados os trabalhos da eleição, apurando que compareceram _____ (n.º por extenso) servidores eleitores.

Procedeu-se à apuração dos votos na presença dos interessados, obtendo-se o seguinte resultado:

Nome do candidato	Setor	Nº de votos	Colocação
-------------------	-------	-------------	-----------

Para constar, o(a) Senhor(a) Presidente determinou que fosse lavrada a presente ATA, que, após lida e aprovada, será assinada por mim, Secretário

da Mesa, pelo Senhor Presidente e pelos demais membros presentes à sessão.

[Cidade], [Data].

Presidente da Mesa Receptora e Apuradora.

Secretário(a) da Mesa.

Membro(s) da Comissão Eleitoral

[LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO](#)

4.1.9 Ata de instalação e posse da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público

GESTÃO 20__ / 20__

Aos __ dias do mês de ____ de dois mil e ____, às __ horas e ____ minutos, na sala de reuniões do Instituto Federal Catarinense - [campus], reuniram-se os representantes dos servidores do Instituto Federal Catarinense, da direção do [campus], representantes da Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST) e da Comissão Eleitoral, para proceder à investidura de posse dos membros da CISSP, que representarão os servidores na gestão _____.

Membros eleitos: (Descrever os membros eleitos).

1. Ordem do Dia:

Definição do calendário das reuniões ordinárias da CISSP durante a gestão na gestão _____. Não havendo mais nada a tratar, a sessão foi encerrada às __ horas, da qual eu, _____, lavro e assino a presente ata, que será assinada pelos demais membros presentes à sessão.

[Cidade[, [Data].

Assinaturas:

Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho (CSST)

Comissão Eleitoral

Diretor(a) [campus]

[LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO](#)

4.1.10 Calendário de reuniões ordinárias da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público

Reuniões Programadas	Data	Mês	Dia da semana
1º Reunião			
2º Reunião			
3º Reunião			
4º Reunião			
5º Reunião			
6º Reunião			
7º Reunião			
8º Reunião			
9º Reunião			
10º Reunião			
11º Reunião			
12º Reunião			

A primeira reunião da CISSP será realizada na primeira semana do [mês]. As reuniões subsequentes ocorrerão, preferencialmente, na _____ semana de cada mês, com a data e o horário sendo definidos pelos membros da comissão durante a deliberação da reunião anterior.

[Cidade], [Data].

Comissão Eleitoral

[\(LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

4.1.11 Ata de reunião ordinária e extraordinária da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público

Gestão 20__ / 20__

Aos _____ dias do mês de _____ de dois mil e _____, às _____ horas e _____ minutos, na sala de reuniões do Instituto Federal Catarinense - campus _____, reuniram-se os representantes da CISSP para tratar das seguintes pautas:

1. Ordem do Dia:

(Registrar aqui os temas deliberados.)

2. Demais Assuntos:

(Registrar outras discussões ou informes.)

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que, lida e aprovada, vai assinada pelos presentes.

[Cidade] , Data:

Presidente da CISSP

Secretário(a) da CISSP

(LINK DE ACESSO AO DOCUMENTO)

4.1.12 Solicitação de autorização para Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT)

OFÍCIO CISSP N° /[data]

Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP).

Assunto: Solicitação de Autorização para Realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT).

Ao

Ilmo. Senhor _____.

Diretor do[campus].

Senhor Diretor,

A Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) do IFC _____, em conformidade com as atribuições previstas na Norma Operacional de Saúde do Servidor, NR 5, Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC (PASST/IFC) e nas diretrizes institucionais, vem solicitar autorização formal para a realização da Semana interna de prevenção de acidentes (SIPAT), a ser realizada no período de [data] a [data] de [mês] de [ano].

Objetivo do Evento:

Promover ações de prevenção a riscos ocupacionais, conscientização sobre

saúde integral e valorização da qualidade de vida no serviço público, alinhadas às políticas institucionais de SST.

Atenciosamente,

[cidade], [data].

Presidente da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)

[\(LINK ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

4.1.13 Relatório de Acidente de Trabalho – CISSP

Instituto Federal Catarinense – [campus].

1. Identificação do(a) servidor(a):

Nome completo:

_____.

Matrícula SIAPE: _____.

Cargo: _____.

Setor/Departamento: _____.

Idade: _____. Sexo: ☐ M ☐ F ☐ Outro

Turno de trabalho: ☐ Matutino ☐ Vespertino ☐ Noturno ☐ Integral.

2. Dados do acidente:

Data do acidente:

Horário:

Local do acidente: _____.

Atividade que estava sendo realizada: _____.

A atividade fazia parte das atribuições do servidor? ☐ Sim ☐ Não.

Houve emissão de CAS ou CAT? ☐ Sim ☐ Não

Número: _____.

3. Classificação do acidente:

☐ Acidente típico com afastamento.

☐ Acidente típico sem afastamento.

☐ Acidente de trajeto.

☐ Doença ocupacional.

☐ Situação atípica.

☐ Acidente fatal.

4. Forma de ocorrência (pode marcar mais de uma):

☐ Queda ☐ Perfuração ☐ Contato com produto químico.

☐ Exposição a agente biológico ☐ Choque elétrico.

☐ Contato com temperatura extrema ☐ Radiação.

☐ Doença relacionada ao trabalho ☐ Outra:

_____.

5. Descrição resumida do ocorrido (por quem presenciou e/ou relatou):

6. Equipamentos e condições:

Havia EPI adequado? ☐ Sim ☐ Não.

O EPI estava sendo utilizado no momento? ☐ Sim ☐ Não.

Quais equipamentos/máquinas estavam envolvidos?

_____.

Produtos químicos utilizados:

_____.

7. Consequências imediatas:

Parte do corpo atingida: _____.

Houve afastamento? ☐ Sim ☐ Não Quantos dias? _____.

Encaminhamento à unidade de saúde? ☐ Sim ☐ Não.

8. Possíveis causas identificadas pela CISSP:

1. _____
2. _____
3. _____

9. Recomendações e medidas preventivas:

1. _____
2. _____
3. _____

10. Ações e encaminhamentos:

Responsável pelo acompanhamento:

_____.

Prazo para execução das ações: _____.

Registro em ata da CISSP: ☐ Sim ☐ Não.

[Local], [Data]

Assinaturas

Presidente da CISSP: _____

Vice-presidente da CISSP: _____

Chefe imediato do servidor: _____

Responsável pelas ações recomendadas: _____

[LINK ACESSO AO DOCUMENTO](#)

CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação da CISSP no IFC configura-se como um marco estratégico para a consolidação de uma cultura institucional voltada à SST. A partir dos referenciais da CIPA (NR 5) e da NOSS, a CISSP constitui uma proposta de estrutura participativa voltada à realidade do regime estatutário, contribuindo para o aprimoramento das práticas de prevenção e promoção da saúde no serviço público.

A integração entre a CISSP, a CSST, o SIASS e a DGP possibilita diagnósticos mais precisos sobre os riscos ocupacionais e contribui para a definição de prioridades de investimento conforme as necessidades específicas de cada campus. Além disso, a utilização de ferramentas práticas como Mapas de Riscos, checklists setoriais e formulários de escuta ativa, como o formulário de comunicação de riscos, fortalece o protagonismo dos servidores na identificação de perigos, em especial os de natureza ergonômica e psicofisiológica, críticos no contexto educacional.

A análise dos cursos ofertados pelo IFC evidenciou a importância de diversas NRs aplicáveis a distintos contextos institucionais, como laboratórios, campos experimentais, setores administrativos e serviços terceirizados. Para que essas diretrizes sejam corretamente implementadas, torna-se essencial a realização de avaliações técnicas presenciais, com o suporte da CISSP e das equipes técnicas.

As ações propostas neste trabalho foram concebidas para transcender gestões e individualidades, evitando imprevisto ou soluções pontuais. Fundamentadas em instrumentos normativos como editais, treinamentos e fluxogramas, elas asseguram a continuidade, a replicabilidade e a autonomia dos processos relacionados à SST. Mesmo diante de mudanças administrativas ou da criação de novos campi, será possível manter a qualidade e a efetividade das ações sem retrabalho. Da mesma forma, eventuais trocas na gestão institucional não comprometerão os avanços alcançados, uma vez que, ao se consolidar um sistema de SST aprovado no âmbito institucional, caberá aos futuros gestores assegurar sua plena execução.

Desse modo, espera-se que a institucionalização da CISSP no IFC não apenas consolide a gestão de saúde e segurança do servidor, mas também promova uma cultura organizacional baseada na prevenção, no diálogo e na corresponsabilidade. A longo prazo, a CISSP tende a se tornar um espaço permanente de escuta e construção coletiva, ampliando a consciência sobre os riscos ocupacionais e estimulando práticas sustentáveis de trabalho seguro. Assim, mais do que cumprir uma exigência normativa, o IFC avança na consolidação de uma política de SST que reflete seus valores institucionais e o compromisso com a promoção da saúde e do bem-estar de sua comunidade.

REFERÊNCIAS

- BIZARRIA, Fabiana Pinto de Almeida; FROTA, Antônio Jackson Alcântara; BRASIL, Marcus Vinicius de Oliveira; OLIVEIRA, Artur Gomes de; TASSIGNY, Mônica Mota. **Ações públicas voltadas para a promoção da saúde do trabalhador: análise da política destinada à saúde do servidor público federal.** Revista Gestão & Saúde, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 2019–2030, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/669>. Acesso em: 30 mar. 2024.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. **Organiza a Justiça do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ, 2 maio 1939. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 1 fev. 2024.
- Brasil. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ, 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm . Acesso em 04 abr. 2024.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. **Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1944. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del7036.htm. Acesso em: 4 jun. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970. **Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências.** Brasília, DF, 6 out. 1970. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D67326.htm. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho, e dá outras providências.** Brasília, DF, 22 dez. 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.** Brasília, DF, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf/view. Acesso em: 09 abr. 2024.

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.** Brasília, DF, 19 abr. 1991. p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.961, de 13 de novembro de 2006. **Institui o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP.** Brasília, DF, 14 nov. 2006, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5961.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. **Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.** Brasília, DF, 30 abr. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Portaria no 03, de 07 de maio de 2010. **Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC.** Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento. Brasília, DF, 07 de maio de 2010. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/7771>. Acesso em: 18 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013. **Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.** Brasília, DF, 26 mar. 2013. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/9279>. Acesso em: 5 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.473, de 16 de agosto de 2018. Altera o Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, **que dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal**, e o Decreto nº 93.215, de 3 de setembro de 1986, **que dispõe sobre o controle e a fiscalização das atividades a cargo das unidades organizacionais integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.** Brasília, DF, 17 ago. 2018. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14975>. Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 672, 08 nov. 2021. **Disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências.** Brasília, DF, 08 nov. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/portaria-mtp-no-672-procedimentos-sst-3.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego,

2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA**. Alterada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.

Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 11.496, cap. IV, 19 abr. 2023. **Comissão Tripartite Paritária Permanente**. Brasília, DF, 19 abr. 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11496.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04 – Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho**. Redação dada pela Portaria MTP nº 2.318, de 03 de agosto de 2022. Atualizado em 02 jun. 2025. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-04-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2025.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo**. Revista ENIT, Brasília, ano 05, jan./dez. 2021. p. 14-31. Disponível em:

<https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/issue/view/5/9>.

Acesso em: 30 maio 2024.

DE ALMEIDA, Junior Cesar; DE LIMA, Isaura Alberton. **A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes**. Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento, v. 7, n. 1, p. 2-28, 2018. Disponível em:

<https://revistas.utfpr.edu.br/rbpd/article/viewFile/5679/4872>. Acesso em: 30 mar. 2024.

ESQUERDA DIÁRIO. **Revolução Industrial: as origens do mundo do trabalho capitalista**. [s.d.]. Disponível em:

https://esquerdadiario.org/spip.php?page=gacetilla-articulo&id_article=16571. Acesso em: 4 abr. 2025.

FRIGOTTO, G. **Educação e trabalho : bases para debater a educação profissional emancipadora**. Perspectiva , Florianópolis, v. 19, n.1, p.71–87, jan./jun. 2001. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/8463> . Acesso em: 14 de maio. 2024.

INSTITUTO ADOLFO LUTZ. **Normas analíticas do Instituto Adolfo Lutz. Métodos físico-químicos para análises de alimentos**. 4. ed. (1. ed. digital). São Paulo: Instituto Adolfo Lutz, 2008. 1020 p. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/nutricaoobromatologia/files/2013/07/NormasADOLFOLUTZ.pdf>. Acesso em: 29 maio 2024.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE. Conselho Superior. Resolução nº 56/2019, de 13 de dezembro de 2019. **Dispõe sobre a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho no IFC**. Blumenau, SC, 2019. Disponível em: <https://consuper.ifc.edu.br/resolucoes-2019/>. Acesso em 20 de fev. de 2024.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE. Conselho Superior. Resolução nº 3/2024 – CONSUPER, de 16 de janeiro de 2024. **Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2024–2028 do Instituto Federal Catarinense.** Blumenau, 2024. Disponível em: <https://pdi.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/80/2024/01/Resolucao-03.2024-IFC-Aprova-PDI-2024-2028-Anexo.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ. **Documentos.** Última modificação em: 6 dez. 2022. Disponível em: <https://ifce.edu.br/crato/cissp/documentos>. Acesso em: 5 mar. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ. Portaria nº 523/GABR/REITORIA, de 28 de junho de 2018. **Aprova a aplicação do Manual de Segurança do Trabalho do IFCE.** Fortaleza, CE, 2018. Disponível em: <https://ifce.edu.br/crato/cissp/manual-de-seguranca-do-trabalho-do-ifce-aprova-o-regimento-da-comissao-interna-de-saude-do-servidor-publico-cissp-2018.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2025.

MULATINHO, Leticia Moura. **Análise do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho em Uma Instituição Hospitalar.** João Pessoa, 2001. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente - Gerenciamento Ambiental) - Universidade Federal da Paraíba. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/Dissertacao_Mestrado_leticia.pdf. Acesso em: 20 dez. 2024.

NATUSCH, Igor. **14 de agosto de 1889: tem início a greve nas docas em Londres, decisiva para a consolidação do movimento de trabalhadores no Reino Unido.** DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 13 ago. 2022. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/14-de-agosto-de-1889-tem-inicio-a-greve-nas-docas-em-londres-decisiva-para-a-consolidacao-do-movimento-de-tr>

[abalhadores-no-reino-unido/](#). Acesso em: 4 abr. 2025.

PAPARELLI, Renata; COELHO, Marina Dal Maso; GIMENES, Danielle; GIBELLINI, Maria Martha. **Clínica do desgaste mental no trabalho: apontamentos sobre transtornos mentais em educadores(as) da Rede Pública de ensino paulistana**. In: LIMA, Cleiton Faria et al. (org.). **Trabalho e saúde dos professores: precarização, adoecimento e caminhos à mudança [recurso eletrônico]**. São Paulo: Fundacentro, 2023. p. 137–154. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>. Acesso em: 03 abr. 2025.

POMPE, Carlos. **A origem dos sindicatos e as revoluções industriais**. *Sinpro Goiás*, [s.d.]. Disponível em: <https://sinprogoias.org.br/2017/08/01/09/49/07/18501/a-origem-dos-sindicatos-e-as-revolucoes-industriais/geral/admin/>. Acesso em: 4 mai. 2025.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Raimundo Estrêla. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016. 321 p. il. color. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/sites/50/2019/06/Doencas-Trabalhadores-portal.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla. **Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior**. *Educação & Sociedade*, v. 36, n. 131, p. 493-513, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/7BcbWwcjsvBHWhFvnNH7Ymx/?lang=pt>. Acesso em: 04 mar. 2025.

PREVIDELLI, Fabio. **Crianças forçadas a trabalhar na Revolução Industrial tiveram complicações de saúde**. *Aventuras na História*, 18 maio 2023. Disponível em: <https://aventurasnahistoria.com.br/noticias/historia-hoje/criancas-forçadas-a-trabalhar-na-revolucao-industrial-tiveram-complicacoes-de-saude.phtml>. Acesso em: 5 mar. 2025.

SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. **O Ministério do Trabalho e Emprego e a saúde e segurança no trabalho. Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores**. Brasília: Ipea e Fundacentro, 2012. 2. ed. p. 21. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache/media/AEBH8J6LAF1NFB7XUIDB3J7GYMBVKI.pdf . Acesso em: 10 fev. 2024.

SANTOS, Glauciene Ferreira dos. **Acidentes em atividade acadêmica no âmbito de uma instituição pública de ensino superior**. 2022. 139 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação e Docência) — Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: repositorio.ufmg.br. Acesso em: 4 jun. 2024.

SILVA, Ana Beatriz Ribeiro Barros. **Brasil, o “campeão mundial de acidentes de trabalho”: controle social, exploração e precarização durante a ditadura empresarial-militar brasileira**. Revista Mundos do Trabalho, v. 7, n. 13, p. 151-173, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2015v7n13p151>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SILVA, Jefferson Peixoto da; FISCHER, Frida Marina. **Trabalho e saúde dos professores: uma ambiguidade a resolver – ou o desafio da intervenção**. In: LIMA, Cleiton Faria et al. (org.) **Trabalho e saúde dos professores: precarização, adoecimento e caminhos à mudança [recurso eletrônico]**. São Paulo: Fundacentro, 2023. p. 35–54. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>. Acesso em: 05 jun. 2025.

TORRES, Gustavo Caetano; SILVA, Carlos Sérgio da. **O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na perspectiva de servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, SP, [s.d], v. 47, p. e6,

2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/JLS9f594rfqK5TWCZfGtq4h/>. Acesso em 10 de abr. de 2025.

TSUBOI, Robson Mendes Neves; ROSIM, Daniela. **A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás**. Regae: Revista de Gestão e Avaliação Educacional, v. 11, n. 20, 2022. Disponível em:

http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2318-13382022000100221&script=sci_arttext. Acesso em: 04 dez. 2024.

ULIANA, Cezar Augusto. **Condições de segurança em um laboratório acadêmico do Departamento de Química da UFSCar: análise diagnóstica e proposta de um Manual para procedimentos seguros**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2020. 109 f. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/13465>. Acesso em: 02 mar. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC. Conselho Universitário. Resolução ConsUni nº 123, de 24 de setembro de 2013. **Institui a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público na Universidade Federal do ABC**. Santo André, SP, 2013. Disponível em: https://www.ufabc.edu.br/images/consuni/resolucoes/resolucao_consuni_123_-_institui_a_cissp.pdf. Acesso em: 5 mar. 2025.

VIANA, Gabriela. **Segurança do trabalho: e a sua importância na gestão estratégica de uma empresa**. Revista Ciência & Inovação, [s.l.], v. 4, n. 1, p. 74-77, jul. 2019. Disponível em: https://faculadadeamericana.com.br/ojs/index.php/Ciencia_Inovacao/artic le/view/360/548. Acesso em: 24 fev. 2024.