

Concurso Nacional Unificado

# CNU

## Bloco 4 - Trabalho e Saúde do Servidor

### Conhecimentos Gerais

# SUMÁRIO

POLÍTICAS PÚBLICAS .....	9
■ INTRODUÇÃO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS: CONCEITOS E TIPOLOGIAS .....	9
■ CICLOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS .....	10
AGENDA E MONITORAMENTO: SEUS PLANOS, PROJETOS E PROGRAMAS .....	10
FORMULAÇÃO .....	11
PROCESSOS DE DECISÃO .....	11
IMPLEMENTAÇÃO .....	11
AVALIAÇÃO .....	12
■ INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS EM DIREITOS HUMANOS COMO POLÍTICAS DE ESTADO .....	13
■ FEDERALISMO E DESCENTRALIZAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL .....	14
ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DOS SISTEMAS DE PROGRAMAS NACIONAIS.....	15
DESAFIOS DO ESTADO DE DIREITO - DEMOCRACIA E CIDADANIA .....	21
■ ESTADO DE DIREITO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: CONSOLIDAÇÃO DA DEMOCRACIA, REPRESENTAÇÃO POLÍTICA E PARTICIPAÇÃO CIDADÃ .....	21
■ DIVISÃO E COORDENAÇÃO DE PODERES DA REPÚBLICA .....	23
■ PRESIDENCIALISMO COMO SISTEMA DE GOVERNO .....	53
NOÇÕES GERAIS.....	53
CAPACIDADES GOVERNATIVAS.....	54
ESPECIFICIDADES DO CASO BRASILEIRO .....	54
■ EFETIVAÇÃO E REPARAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS: MEMÓRIA, AUTORITARISMO E VIOLÊNCIA DE ESTADO .....	54
■ PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS PNDH-3 (DECRETO Nº 7.037, DE 2009) .....	57
■ COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES, DESIGUALDADES E INJUSTIÇAS .....	62
DE RENDA.....	62
REGIONAL .....	63
RACIAL .....	63
ETÁRIA.....	65

DE GÊNERO.....	65
■ DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, MEIO AMBIENTE E MUDANÇA CLIMÁTICA .....	65
ÉTICA E INTEGRIDADE.....	79
■ PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS DO SERVIÇO PÚBLICO, SEUS DIREITOS E DEVERES À LUZ DO ARTIGO 37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, E DO CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL (DECRETO Nº 1.171, DE 1994) .....	79
■ GOVERNANÇA PÚBLICA E SISTEMAS DE GOVERNANÇA (DECRETO Nº 9.203, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017) .....	90
■ GESTÃO DE RISCOS E MEDIDAS MITIGATÓRIAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	93
■ INTEGRIDADE PÚBLICA (DECRETO Nº 11.529, DE 2023).....	96
■ TRANSPARÊNCIA E QUALIDADE NA GESTÃO PÚBLICA, CIDADANIA E EQUIDADE SOCIAL ...	100
■ GOVERNO ELETRÔNICO E SEU IMPACTO NA SOCIEDADE E NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - LEI Nº 14.129, DE 2021 .....	103
■ ACESSO À INFORMAÇÃO - LEI Nº 12.527, DE 2011 .....	112
■ TRANSPARÊNCIA E IMPARCIALIDADE NOS USOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO.....	131
DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA SOCIEDADE.....	137
■ DIVERSIDADE DE SEXO, GÊNERO E SEXUALIDADE .....	137
DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL .....	139
DIVERSIDADE CULTURAL .....	139
■ DESAFIOS SOCIOPOLÍTICOS DA INCLUSÃO DE GRUPOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE .....	141
CRIANÇAS E ADOLESCENTES .....	141
IDOSOS .....	142
LGBTQIA+ .....	142
PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS .....	143
PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA, POVOS INDÍGENAS E COMUNIDADES QUILOMBOLAS.....	144
DEMAIS MINORIAS SOCIAIS .....	147

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL.....	155
■ PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E NORMAS QUE REGEM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ARTIGOS DE 37 A 41 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988).....	155
■ ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL (DECRETO LEI Nº 200, DE 1967) .....	168
■ AGENTES PÚBLICOS: REGIME JURÍDICO ÚNICO (LEI Nº 8.112, DE 1990 E SUAS ALTERAÇÕES).....	176
FINANÇAS PÚBLICAS.....	193
■ ATRIBUIÇÕES ECONÔMICAS DO ESTADO .....	193
■ FUNDAMENTOS DAS FINANÇAS PÚBLICAS, TRIBUTAÇÃO E ORÇAMENTO .....	199
■ FINANCIAMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS: ESTRUTURA DE RECEITAS E DESPESAS DO ESTADO BRASILEIRO.....	214
■ NOÇÕES DE ORÇAMENTO PÚBLICO.....	226
PLANO PLURIANUAL (PPA) E LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS (LDO) .....	227
LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL (LOA).....	228
■ FEDERALISMO FISCAL NO BRASIL.....	229
■ LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL (LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 2000) .....	232

# POLÍTICAS PÚBLICAS

## INTRODUÇÃO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS: CONCEITOS E TIPOLOGIAS

Políticas públicas são programas governamentais que definem ações do Poder Público, das quais podemos extrair muitos aspectos, entre eles o foco do Estado na elaboração de suas metas e prioridades e o gasto de orçamento, mobilizados para cumprir seus compromissos constitucionais e de tratados internacionais que a nação porventura tenha assinado e ratificado (NUNES, 2020).

O foco desses planos governamentais varia de acordo com os interesses levantados pelos representantes do governo naquele momento e naquele território.

Essas políticas públicas geralmente tratam de temas como garantia da oferta de bens e serviços públicos, transferências de renda (ou distribuição de renda) e ações de regulação de elementos do mercado. Elas também fomentam o desenvolvimento da nação em determinadas regiões de prioridade e podem fortalecer o próprio compromisso democrático de várias nações.

Para isso, existem ciclos de políticas públicas para cumprir certas etapas para sua eficácia ser aumentada. Esse ciclo se divide em 5 fases. São elas:

- Identificação do problema;
- Formação de agenda (cronologia das ações);
- Tomada de decisão;
- Implementação (colocar em prática as ações);
- Avaliação (quando findam as ações).

A esse respeito, também temos tipos de políticas públicas e princípios, temas que veremos nos próximos tópicos.

### TIPOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

#### Regulatórias

Criam e fiscalizam leis que atuam na garantia do bem comum e de benefícios coletivos. Por meio das políticas públicas regulatórias, impõe-se regras de mercado, comportamento e conduta.

Geralmente, essas ações estão relacionadas a medidas preventivas, ou seja, gostariam de impedir um problema que é previsto de acontecer. Exemplo: diminuir o número de mortes em acidentes automotivos, evitando esses acidentes por meio de leis de trânsito.

#### Distributivas

As políticas públicas distributivas são desenvolvidas por meio do orçamento público. O principal dispositivo é a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), que revolucionou a forma de tratar assuntos da assistência social nos municípios brasileiros, dando prioridade aos serviços prestados no orçamento (Araújo, 2022).

A Lei Orgânica de Assistência Social trata principalmente das políticas de seguridade social, como benefícios para pessoas que não estão mais em condições de trabalhar com produtividade. Confira o art. 1º, da LOAS:

*Art. 1º A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que prevê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas.*

Essas políticas englobam o acompanhamento de campanhas de vacinação, construção de escolas, rodoviárias, aeroportos e mais. O aluno deve conferir a LOAS para melhor compreensão desse tipo de política.

#### Redistributivas

Por meio de fundos de impostos, as políticas públicas redistributivas almejam a distribuição de renda para a população vulnerável economicamente. Essas famílias podem ser beneficiadas com alocação de bens e serviços, como descontos em contas de energia elétrica e água tratada.

Outro exemplo desse tipo de política é a isenção de IPTU em casas de bairros de baixa renda e o aumento do imposto em bairros de classe alta.

#### Construtivas

Esse tipo de política pública ocorre com a estipulação de regras para que cada cidadão participe na construção de um Estado que beneficie a todos e para que o Estado aplique ações específicas.

Podemos observar o tipo de política construtiva em leis que dispõem responsabilidades sociais para as esferas de administração pública, sendo municipais, estaduais e da União.

Um exemplo é o programa de habitação do Governo Federal Minha Casa Minha Vida (atual Programa Casa Verde e Amarela), que é desenvolvido por meio de lei que necessita de participação financeira do cidadão para que tenha acesso ao benefício. Outra possibilidade são as regras de proposição de eleições, com ampla participação da população no processo decisório. Portanto, essas políticas são feitas pelo Estado em conjunto com ações do cidadão (ARAÚJO, 2022).

### PRINCÍPIOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

O tema das políticas públicas elaborou suas próprias características de desenvolvimento e aplicação, pois não são comparáveis com outras formas de ação do Estado.

Essas políticas giram em torno de princípios como a necessidade de determinar, no desenvolvimento da política, se ela será de caráter universal (para toda a população, sem distinção de renda e grupo social, por exemplo) ou se será focalizada (em uma camada específica da população vulnerável).

Outra questão é o princípio da descentralização, que define ações específicas do município e até de regiões do município, para que os serviços prestados estejam de acordo com as necessidades daquele grupo social. Assim, as ações tornam-se mais eficazes, pois são voltadas às características de um território específico.

Uma outra questão é definir se a política será **especializada** ou **intersetorial**.

As políticas **intersectoriais** aplicam-se a problemas sociais multidimensionais e de complexidade alta, como a pobreza, que tem vários fatores e várias formas de lidar com o problema que não possuem eficácia comprovada. Esses pontos devem ser testados e alterados com foco nos resultados.

Já a política **especializada** identifica um problema como fenômeno que possui uma causa e um efeito, sendo mais fácil delinear um serviço para melhorar a situação problema.

Por fim, é importante lembrar que as políticas públicas possuem o princípio da **sociedade**, que deve ter o controle do Estado, com a garantia de um serviço público democrático e feito para todos. Nesse sentido, o controle social é realizado pela população, que define como o Estado deve agir de acordo com as suas demandas principais. É uma forma do cidadão fazer parte desse processo de democratização da gestão pública (Marcelino, 2019).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da leitura deste material, é possível perceber que as políticas públicas são formas de agir do Estado em prol da melhora de vida da população, de maneira focada e específica. É uma forma do cidadão fazer parte da construção do Estado, de fiscalizá-lo e de ser beneficiado por suas ações.

As políticas públicas mudam de acordo com o governo dos territórios brasileiros, mas possuem leis específicas que determinam que certas ações, como a distribuição de renda, devem ser fomentadas independentemente de questões político-partidárias.

Assim, são necessárias para a construção de uma sociedade democrática com participação popular.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F. Políticas Públicas. **InfoEscola**, 2022. Disponível em: <https://www.infoescola.com/sociedade/politica-publica/>. Acesso em: 9 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm). Acesso em: 9 maio 2022.

MARCELINO, V. V. Princípios gerais das políticas públicas. **Jus.com.br**, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/71599/principios-gerais-das-politicas-publicas>. Acesso em: 9 maio 2022.

NUNES, A. R. S. Políticas públicas. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/376/edicao-1/politicas-publicas#:~:text=Pol%C3%ADtica%20p%C3%BAblica%20consiste%20em%20programa,-se%20exterioriza%20mediante%20arranjos%20institucionais>. Acesso em: 9 maio 2022.

## CICLOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

### AGENDA E MONITORAMENTO: SEUS PLANOS, PROJETOS E PROGRAMAS

O ciclo de políticas públicas é uma **ferramenta** (ou recurso) de análise que divide o processo de elaboração de uma política pública (PP) em fases.

Em outras palavras, o ciclo de políticas públicas pode ser conceituado como um modo de enxergar e interpretar a vida de uma política pública.

O pioneiro na divisão do processo de políticas públicas em estágios foi o cientista político estadunidense Harold Lasswell, na década de 1950. Na concepção de Lasswell, o ciclo de políticas públicas é um processo de vários estágios, que constitui um processo dinâmico, dividido em sete etapas:

- informação (coleta de dados);
- promoção (aprovação de medidas de política);
- prescrição (formulação de normas e medidas);
- invocação (justificação e especificação dos benefícios e das sanções);
- aplicação (materialização das medidas);
- término ou cessação (criação das regras e instituições conforme a política aprovada); e
- avaliação (análise crítica das ações governamentais).

A principal crítica que se faz à concepção de Lasswell é que ela foca demais nas decisões internas dos governos (que é quem materializa das políticas públicas), deixando de considerar as influências externas sofridas pelo Estado pelos diversos atores (formais e informais, como organizações não governamentais, mídia etc.), que são cada vez mais comuns.

Depois de Lasswell, uma série de estudiosos formulou suas próprias abordagens, trocando ou misturando os elementos da sequência. Algumas delas focam mais nos participantes do processo decisório; outras, no processo de formulação da política pública.

Atualmente, o foco das tipologias é na **agenda**, que pode ser entendida, de modo simples, como sendo o **conjunto** de questões (assuntos) sobre o qual o **governo** e outros atores concentram sua atenção em determinado momento.

Não existe, no entanto, consenso entre os autores acerca do modelo adotado. Nesse sentido, existem tipologias que adotam cinco, seis ou sete fases ao estruturar o ciclo de políticas públicas.

O professor de políticas públicas e administração pública, Leonardo Secchi, por exemplo, esquematiza seu ciclo em sete fases, com os seguintes elementos:

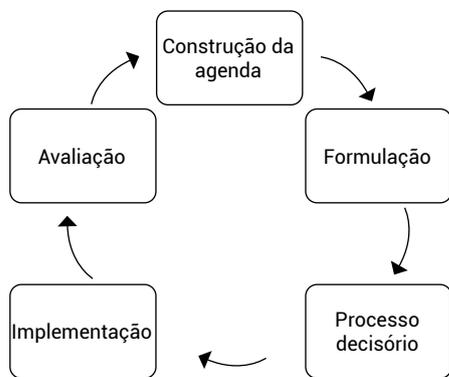
- identificação do problema;
- formação da agenda;
- formulação de alternativas ou possibilidades;
- tomada de decisão: escolha das alternativas;
- implementação;
- avaliação; e
- extinção.

A cientista política Celina Souza, por sua vez, elaborou uma tipologia bastante usada, que adota um modelo de seis fases, conforme ilustrado a seguir:



Fases do ciclo de políticas públicas em seis etapas, conforme Souza.

O ciclo é, também, comumente estruturado por vários outros autores em um ciclo de cinco fases, conforme ilustra a figura a seguir:



Fases do ciclo de políticas públicas (em cinco etapas).

Apesar de a imagem induzir que o ciclo é um processo sequencial e lógico, as etapas acabam entrelaçando-se umas com as outras.

Conforme indicado anteriormente, as diferenças entre as tipologias são apenas uma questão de foco e não interferem no entendimento do ciclo como um todo.

A seguir, estão detalhados os estágios do ciclo de políticas públicas, conforme a tipologia adotada de cinco fases.

## CONSTRUÇÃO DA AGENDA

O primeiro estágio ou fase do ciclo de políticas públicas é a construção da agenda.

A **agenda**, conforme já apontado anteriormente, é uma lista dos **assuntos** que são identificados como merecedores de atenção e ação por parte do **governo** e da **sociedade** (lista dos problemas ou demandas públicas que merecem ser resolvidas). Tais questões surgem de problemas percebidos, de demandas da sociedade ou de eventos que ganham destaque.

A fase da agenda e formulação envolve diferentes atores ou grupos de interesse (indivíduos, organizações ou grupos que influenciam direta ou indiretamente os conteúdos e resultados de uma política pública).

Os atores que cooperam para a produção de PP podem ser:

- **Formais/institucionais** (aqueles que atuam de forma direta na arena política): órgãos do Executivo, Legislativo e Judiciário, e os partidos políticos; ou
- **Informais/não institucionais**: meios de comunicação, empresariado, movimentos sociais etc.

Nesse sentido, os atores podem ser:

ATORES GOVERNAMENTAIS	ATORES NÃO GOVERNAMENTAIS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Políticos e assessores políticos</li> <li>● Funcionários de carreira ("burocratas")</li> <li>● Magistrados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Meios de comunicação</li> <li>● Empresários</li> <li>● Movimentos sociais</li> <li>● Organizações Não Governamentais etc.</li> </ul>

## FORMULAÇÃO

A fase de formulação consiste na elaboração de alternativas ou possibilidades para o enfrentamento do problema.

Nesta fase, formula-se a política pública e define-se a estratégia a ser adotada. É, portanto, o estágio em que acontecem as articulações, conflitos e negociações nas arenas de poder.

A formulação inclui a elaboração de métodos, estratégias e ações para atingir os objetivos da política pública. Os meios utilizados para alcançar os objetivos propostos podem ser:

- a premiação;
- a coerção;
- a conscientização; ou
- soluções técnicas.

## PROCESSOS DE DECISÃO

A fase de processo decisório consiste na escolha das alternativas e das possibilidades vislumbradas na fase de formulação, abandonando as que não foram escolhidas. Em outras palavras, é o momento de determinar as ações que serão implementadas, definindo-se os recursos necessários e o prazo temporal.

## IMPLEMENTAÇÃO

A corrente majoritária de autores defende que a fase de **implementação** é aquela em que se coloca em prática o que foi idealizado e decidido (implementar, pois, seria o mesmo que executar).

No entanto, vale mencionar que alguns outros autores entendem que a etapa de implementação é uma preparação para a execução.

Para atender ao que foi planejado e decidido, são realizadas ações, atividades e projetos, cuja implementação pode ser feita seguindo dois diferentes modelos:

MODELO DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS TOP-DOWN (DE CIMA PARA BAIXO)	MODELO DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS BOTTOM-UP (DE BAIXO PARA CIMA)
<p>A implementação dá-se de cima para baixo: primeiro ocorre a <b>tomada de decisão</b> pelos agentes políticos e, em seguida, dá-se a <b>execução</b> por parte dos <b>agentes burocráticos</b></p> <p>Neste modelo é clara a <b>distinção</b> entre quem toma as decisões e quem são os executores</p>	<p>Neste modelo, mais flexível, os agentes políticos e outros atores atuam em convergência</p> <p>Os <b>agentes burocráticos</b> não são meros <b>executores</b>, tendo liberdade para decidir sobre a implementação das PP e participar, inclusive, da tomada de decisões</p>

Vale mencionar que em ambos os modelos é possível realizar adaptações durante a fase de implementação.

Além dos dois modelos apontados anteriormente, alguns autores afirmam que, a partir dos anos 1990, a maioria das políticas públicas passou a ser implementada por um modelo **híbrido** (juntando características dos modelos *top-down* com as do *bottom-up*).

## I AVALIAÇÃO

A etapa de **avaliação** corresponde às atividades de monitoramento e medição da efetividade da política pública. Engloba desde a coleta, passando pela análise e interpretação das informações qualitativas e quantitativas sobre os programas governamentais.

Em outras palavras, é por meio da avaliação que se verifica se a PP alcançou ou não os objetivos pretendidos (informações qualitativas) e quais foram os custos dos programas e ações (informações quantitativas).

A avaliação está ligada à verificação dos programas governamentais, ou seja, se eles são:

- **Eficientes:** qual relação de custo-benefício, se houve otimização de recursos e quais foram os resultados produzidos;
- **Eficazes:** se os objetivos e metas foram alcançados, em relação aos destinatários; e
- **Efetivos:** se a política pública causou impactos na realidade.

Vale ressaltar que a avaliação não é um fim em si, mas uma fonte de informações que devem ser utilizadas na tomada de decisões.

A avaliação pressupõe o **monitoramento**, assim compreendido como o acompanhamento sistemático do desenvolvimento das ações por meio de indicadores, medição do andamento e registro regular das observações feitas (geralmente no formato de relatórios).

Para a realização da avaliação, podem ser utilizadas diferentes metodologias. Nesse sentido, pode ser de três tipos:

- **Avaliação *ex ante*** (avaliação **diagnóstica** ou **preventiva**): ocorre **antes** da implementação da política pública e busca evitar falhas no que vai ser implementado. Consiste em uma estimativa prévia de eficiência e impacto;
- **Avaliação *pari passu*** (ou concomitante/formativa/simultânea): ocorre **durante** a implementação, assumindo a característica de uma forma de supervisão direta. Visa descobrir e corrigir desvios que acontecem no decurso da execução; e
- Avaliação ***ex post*** (ou posterior/somativa): ocorre **depois** da implementação e tem como finalidade apontar se houve o atingimento das metas.

A avaliação costuma ser classificada pelos autores tendo em vista diferentes parâmetros. Os critérios mais utilizados são:

- quanto ao agente avaliador;
- quanto à natureza ou função;
- quanto à metodologia;
- quanto ao conteúdo avaliado; e
- avaliação jurídica.

### Avaliação Quanto ao Agente Avaliador

Tendo em vista o agente que realiza a avaliação, pode ser de quatro tipos:

- **Avaliação interna:** realizada por agentes diretamente envolvidos com a política pública. Tem, como vantagem, a familiaridade do avaliador com o objeto avaliado. Mas, por outro lado, possui a desvantagem da perda de imparcialidade;

- **Avaliação externa:** realizada por especialistas que não fazem parte do órgão/instituição responsável pela política pública. Possui como vantagem a maior objetividade e imparcialidade do avaliador. No entanto, possui o aspecto negativo do menor acesso aos dados, tendo em vista a resistência dos agentes avaliados;
- **Avaliação mista:** combina características das duas anteriores, buscando obter as vantagens de ambas, sendo realizada tanto por agentes internos quanto por indivíduos de fora;
- **Avaliação participativa:** realizada com a integração de gestores e beneficiários da política pública.

### Avaliação Quanto à Natureza ou Função

Quanto à natureza ou função, a avaliação pode ser de dois tipos:

- **Avaliação somativa** (ou avaliação de **conteúdo**): tem foco no **resultado**. Fornece elementos para a decisão de continuar ou não com as ações;
- **Avaliação formativa:** tem foco no **processo**, sendo direcionada ao monitoramento da execução, permitindo que se mude a estratégia (por isso é dito que possui caráter pedagógico).

### Avaliação Quanto à Metodologia

Quanto à metodologia, a avaliação pode ser:

- **Avaliação de metas:** visa verificar se a PP está tendo sucesso em atingir as metas e os objetivos propostos;
- **Avaliação de processos:** busca verificar se um processo pode ser realizado de forma mais simples ou mais eficiente; e
- **Avaliação de impacto:** visa constatar os efeitos e impactos da PP não só para os beneficiários diretos, mas para toda a sociedade.

### Avaliação Quanto ao Conteúdo Avaliado

Pode ser de três tipos:

- **Avaliação conceitual:** busca compreender a validade e coerência dos fundamentos teóricos que fundamentam a política pública. Tem cunho filosófico e auxilia a determinar se a PP está alinhada com os objetivos propostos;
- **Avaliação do processo de gestão e implementação:** busca verificar como a política pública é gerida e executada; e
- **Avaliação dos resultados:** visa medir o nível de atingimento da política pública, isto é, quanto aos seus objetivos, metas e custos.

### Avaliação Jurídica ou de Conformidade

A avaliação jurídica consiste em verificar se os atos do gestor da política pública estão de acordo com a lei. Por fim, diante do resultado da avaliação, uma política pública pode:

- ser mantida;
- ser reestruturada; ou
- ser extinta.

## INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS POLÍTICAS EM DIREITOS HUMANOS COMO POLÍTICAS DE ESTADO

A institucionalização das políticas de direitos humanos como políticas de estado pode ser entendida como compromisso do ente estatal em promover e proteger os direitos fundamentais de todas as pessoas de forma consistente e duradoura.

Em termos globais, as políticas de direitos humanos passaram a fazer parte das agendas dos estados depois das atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial, sobretudo com a criação da Organização das Nações Unidas, em 1945.

Depois da adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, a comunidade internacional passou cada vez mais a debater o tema dos direitos humanos.

No entanto, embora exista esse debate universal e abstrato acerca dos direitos humanos entre os membros da comunidade internacional, as reivindicações de direitos ocorrem em localizações geográficas específicas, de modo que os esforços para proteger e desenvolver os direitos humanos devem ser realizados no âmbito de cada Estado nacional.

Neste contexto, desde meados do século XX, a discussão sobre institucionalização dos direitos humanos como política de Estado vem ganhando importância, como forma de garantir o respeito, a proteção e a promoção dos direitos humanos a nível nacional. A ideia básica por trás da institucionalização é assegurar a eficácia da implementação de políticas públicas de direitos humanos em nível nacional.

No Brasil, a institucionalização das políticas de direitos humanos como políticas de Estado tem suas raízes nas graves violações às garantias fundamentais que foram frequentes durante o regime autoritário, que se instalou nos anos 1960 e durou até meados dos anos 1980.

Foi nesse cenário, na década de 1970, que surgiram as primeiras comissões de direitos humanos que, ao revelar as condições degradantes das cadeias brasileiras, passaram a chamar a atenção para a tortura dos presos políticos.

No entanto, apesar das iniciativas dos anos 1970, as questões de direitos humanos **demoraram** a ingressar na agenda **estatal**, em grande parte por conta do desinteresse da própria sociedade, mesmo com a volta do regime democrático.

O cenário da segurança pública nacional, marcado pelo aumento da violência e criminalidade, levou a sociedade brasileira, nos anos 1980 e 1990, a posicionar-se contra a defesa dos direitos humanos, alegando que tais direitos serviam mais aos criminosos do que a suas vítimas.

Assim, ainda que a **Constituição Federal**, de **1988**, seja o marco legal para o começo do processo de institucionalização das políticas públicas de direitos humanos, foi apenas em 1996, com a edição da primeira versão do **Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH-1)**, que os direitos humanos assumiram posição de destaque no âmbito das políticas públicas do Estado brasileiro.

O PNDH-1 revestiu-se de especial importância por ter:

- reconhecido o dever do Estado em promover os direitos humanos;
- adotado um conceito amplo de direitos humanos (incluindo direitos econômicos, sociais e culturais); e
- reforçado o caráter universalista de tais direitos.

No entanto, a primeira versão do PNDH privilegiou os **direitos políticos**, em especial as medidas relativas à **segurança pública**, com foco na redução da violência e da criminalidade, mas, por outro lado, deixou de tratar de assuntos tais como a questão de gênero.

Como decorrência da PNDH-1, em 1997, o Estado brasileiro tomou importante medida no sentido da institucionalização das políticas públicas de direitos humanos, com a criação da **Secretaria Nacional de Direitos Humanos (SNDH)**, inserida no âmbito do Ministério da Justiça (MJ), substituindo a Secretaria dos Direitos da Cidadania (SDC)

Em 1999, a SNDH foi reformulada e transformada na **Secretaria de Estado dos Direitos Humanos (SEDH)**, cujo secretário passou a ter status de **ministro**, o que levou a causa dos direitos humanos a tomar assento, pela primeira vez, nas reuniões ministeriais.

Já em 2002, houve o lançamento de uma nova versão revisada e aprimorada do PNDH. Adotando as sugestões da IV Conferência Nacional de Direitos Humanos, realizada em 1999, a segunda versão do **Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH-2)**:

- reforçou as diretrizes estipuladas na primeira versão do plano;
- ampliou os direitos a serem tutelados, especialmente no que diz respeito à proteção da livre orientação e identidade de gênero, ao combate ao trabalho infantil, à questão da violência intrafamiliar; à inclusão das pessoas com deficiência, e a proteção das pessoas afrodescendentes, com a adoção de ações afirmativas com a finalidade de promover a igualdade.

Também em 2002, foi criada a **Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher (SEDIM)**, dentro da estrutura do Ministério da Justiça, que recebeu a responsabilidade de realizar ações de proteção dos direitos das mulheres, que até então encontravam-se sob a responsabilidade da SEDH.

Em 2003, a SEDH saiu da estrutura do MJ e passou a ser um órgão da presidência da República, sob a denominação de **Secretaria Especial dos Direitos Humanos**, com a missão de articular e implementar as políticas públicas de direitos humanos.

O **terceiro Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3)** foi aprovado em 2009, caracterizando-se pela preocupação com os direitos civis e sociais. Dentre as novidades trazidas pelo documento, destacam-se as seguintes propostas:

- união estável entre pessoas do mesmo sexo;
- direito de adoção por casais homoafetivos;
- descriminalização do aborto;
- a concretização do caráter laico do Estado; e
- a instauração de uma Comissão Nacional da Verdade, com o intuito de esclarecer as violações aos direitos humanos realizadas por agentes públicos durante o período de repressão.

Concurso Nacional Unificado – CNU

# Conteúdo Complementar

**Bloco 4 - Trabalho e Saúde do Servidor**

**Conhecimentos Específicos**



# SUMÁRIO

EIXO 1 – GESTÃO GOVERNAMENTAL E GOVERNANÇA PÚBLICA .....	15
■ PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA.....	15
CONCEITOS .....	15
PRINCÍPIOS .....	15
ETAPAS, FERRAMENTAS E MÉTODOS.....	15
NÍVEIS .....	16
ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS E METAS ORGANIZACIONAIS.....	16
■ BALANCED SCORECARD (BSC).....	17
MATRIZ SWOT.....	18
FERRAMENTAS DE GESTÃO .....	19
METODOLOGIAS PARA MEDIÇÃO DE DESEMPENHO .....	24
INDICADORES DE DESEMPENHO .....	25
Conceito.....	25
Formulação .....	25
Análise.....	25
DETALHAMENTO DA FERRAMENTA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: OKR.....	25
■ GESTÃO DE PESSOAS.....	25
LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO.....	28
GERENCIAMENTO DE CONFLITOS .....	29
GESTÃO DO DESEMPENHO.....	31
SISTEMAS DE INCENTIVO E RESPONSABILIZAÇÃO.....	33
■ PROGRAMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO .....	34
■ TELETRABALHO.....	36
■ INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS E FLEXIBILIDADE ORGANIZACIONAL .....	38
■ TRABALHO EM EQUIPE .....	38
■ GESTÃO DE REDES ORGANIZACIONAIS .....	41
COMUNICAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA.....	41
COMPORTEAMENTO ORGANIZACIONAL .....	43

CULTURA ORGANIZACIONAL .....	46
■ GESTÃO DE PROJETOS: CONCEITOS BÁSICOS .....	47
■ PROCESSOS DO PMBOK .....	53
■ GERENCIAMENTO DA INTEGRAÇÃO, DO ESCOPO, DO TEMPO, DE CUSTOS, DA QUALIDADE, DE RECURSOS HUMANOS, DE COMUNICAÇÕES, DE RISCOS, DE AQUISIÇÕES, DE PARTES INTERESSADAS.....	58
■ METODOLOGIAS ÁGEIS.....	60
■ GESTÃO DE PROCESSOS .....	68
CONCEITOS DA ABORDAGEM POR PROCESSOS .....	68
TÉCNICAS DE MAPEAMENTO, ANÁLISE E MELHORIA DE PROCESSOS.....	73
■ BPM .....	75
■ DESENHO DE SERVIÇOS PÚBLICOS .....	77
■ GESTÃO DE RISCOS .....	78
PRINCÍPIOS .....	78
OBJETOS .....	79
MODELOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS .....	79
INTEGRAÇÃO AO PLANEJAMENTO .....	80
PROCESSO DE GESTÃO DE RISCOS: TÉCNICAS .....	80
OS PROCESSOS DA GESTÃO DE RISCOS.....	80
Comunicação .....	80
Consulta .....	81
Contextualização .....	81
Identificação .....	81
Análise .....	81
Tratamento .....	81
Monitoramento e Retroalimentação.....	81
BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE RISCOS.....	82
■ INOVAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA .....	87
■ GOVERNO ELETRÔNICO.....	87
■ TRANSPARÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	89
ACCOUNTABILITY .....	90
■ CONTROLE SOCIAL E CIDADANIA .....	90

■ ARTICULAÇÃO VERSUS A FRAGMENTAÇÃO DE AÇÕES GOVERNAMENTAIS.....	94
■ DIMENSÕES DA COORDENAÇÃO: INTRAGOVERNAMENTAL, INTERGOVERNAMENTAL E GOVERNO-SOCIEDADE.....	95
EIXO 2 – POLÍTICAS PÚBLICAS.....	101
■ POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE (LEI N° 8.080, DE 1990 E SUAS ALTERAÇÕES E ATUALIZAÇÕES).....	101
■ O PROCESSO DE ELABORAÇÃO DE POLÍTICAS: O PAPEL DO ESTADO; PODER, RACIONALIDADE E TOMADA DE DECISÕES.....	117
IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS: PROBLEMAS, DILEMAS E DESAFIOS.....	119
Arranjos Institucionais para Implementação de Políticas Públicas.....	119
AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS: PRINCIPAIS COMPONENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO.....	119
Custo-Benefício, Escala, Efetividade, Impacto das Políticas Públicas.....	119
A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS: AÇÕES AFIRMATIVAS.....	120
■ A BUROCRACIA E O ESTADO.....	120
■ INSTRUMENTOS E ALTERNATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO, COMO FUNDOS, CONSÓRCIOS E TRANSFERÊNCIAS OBRIGATÓRIAS.....	121
■ MOBILIZAÇÃO, ORGANIZAÇÃO E PARTICIPAÇÃO SOCIAL NOS PROCESSOS DE GESTÃO DAS INSTITUIÇÕES ESTATAIS.....	124
CONSELHOS, CONFERÊNCIAS E OUTROS FÓRUNS.....	124
MECANISMOS LEGAIS E INSTITUCIONAIS DE AMPLIAÇÃO, DIVERSIFICAÇÃO E GARANTIA DE DIREITOS INDIVIDUAIS, COLETIVOS E DIFUSOS.....	125
CONTROLE SOCIAL.....	125
■ PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE NA GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS), LEI N° 8.142, DE 1990 E ALTERAÇÕES.....	125
■ ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS), DECRETO N° 7.508, DE 2011 E ALTERAÇÕES.....	127
■ POLÍTICAS PÚBLICAS DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE.....	133
PROGRAMA NACIONAL DE IMUNIZAÇÃO (PNI).....	133
POLÍTICA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA SAÚDE.....	133
A VIGILÂNCIA EM SAÚDE NO ÂMBITO DO SUS.....	134

EIXO 3 – SOCIOLOGIA E PSICOLOGIA APLICADAS AO TRABALHO.....	139
■ A SOCIOLOGIA DO TRABALHO E SEU OBJETO DE ESTUDO.....	139
O TRABALHO COMO UMA CATEGORIA DO PENSAMENTO SOCIOLÓGICO .....	139
■ DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO E O CONCEITO DE TRABALHO .....	140
O TRABALHO NO PENSAMENTO CLÁSSICO.....	140
TRABALHO: AÇÃO, NECESSIDADE E COERÇÃO.....	142
EXPLORAÇÃO E ALIENAÇÃO.....	143
A Teoria do Valor-Trabalho.....	143
DIVISÃO DO TRABALHO E DISTRIBUIÇÃO DE TAREFAS .....	144
■ O TRABALHO HUMANO E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA .....	145
TRABALHO FEUDAL EM SERVIDÃO .....	145
TRABALHO ESCRAVIZADO .....	145
TRABALHO LIVRE DESPROTEGIDO.....	146
Flexibilização, Informalidade, Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho .....	146
Mercado de Trabalho Formal e Informal.....	146
■ FASES HISTÓRICAS INICIAIS DA INDUSTRIALIZAÇÃO.....	147
A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O CAPITALISMO INDUSTRIAL.....	147
ARTESANATO, MANUFATURA, MAQUINOFATURA E MECANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO .....	148
MODELOS DE GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: TAYLORISMO, FORDISMO, TOYOTISMO .....	148
TRABALHO E PROGRESSO TÉCNICO.....	150
PLATAFORMAS DIGITAIS E SEUS IMPACTOS NO TRABALHADOR E NA SOCIEDADE.....	150
O Processo de Globalização, seus Efeitos Sociais e as Novas Cadeias Produtivas .....	150
O Proletariado de Serviços, as Plataformas Digitais, a Inteligência Artificial e o Ciberproletariado .....	151
A Necessidade de Novas Competências, Qualificações e as Funções em Extinção.....	151
■ A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS .....	152
O MOVIMENTO OPERÁRIO .....	152
A AÇÃO SINDICAL E SUA TIPOLOGIA .....	152
A Evolução do Sindicalismo Diante das Transformações do Mundo do Trabalho .....	153
Sindicalização e Militantismo .....	153
GREVES E CONFLITOS TRABALHISTAS .....	153

■	<b>CONCEITOS BÁSICOS E DEFINIÇÕES SOBRE ECONOMIA DO TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>153</b>
	ATORES NO MERCADO DE TRABALHO.....	153
	ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	154
	AGENTES ECONÔMICOS.....	154
	POPULAÇÃO OCUPADA .....	154
	TRABALHO E EMPRESA.....	155
	TRABALHO PROFISSIONAL E TRABALHO DOMÉSTICO .....	156
■	<b>SALÁRIO.....</b>	<b>156</b>
	SEGMENTAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	156
	CAPITAL HUMANO E INVESTIMENTO NA QUALIFICAÇÃO: EDUCAÇÃO, PROFISSIONALIZAÇÃO E TREINAMENTO .....	157
	CUSTOS NÃO SALARIAIS .....	157
	DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E POLÍTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS.....	158
■	<b>ESTRUTURAS DE MERCADO.....</b>	<b>158</b>
	CONCORRÊNCIA PERFEITA .....	158
	MONOPÓLIO .....	159
	OLIGOPÓLIO.....	159
	MONOPSÔNIO.....	160
■	<b>A INTERVENÇÃO GOVERNAMENTAL: POLÍTICAS DE EMPREGO .....</b>	<b>160</b>
	SUBSÍDIOS GOVERNAMENTAIS PARA INVESTIMENTOS EM CAPITAL HUMANO.....	160
	POLÍTICA SALARIAL .....	160
	SALÁRIO MÍNIMO.....	161
■	<b>PSICOLOGIA SOCIAL E APLICAÇÃO NO TRABALHO .....</b>	<b>162</b>
	IDENTIDADE PESSOAL E SOCIAL: IDENTIDADE DE GÊNERO, ETNIA, NACIONALIDADE, ENTRE OUTRAS .....	162
	RELAÇÃO ENTRE INDIVÍDUO E SOCIEDADE.....	164
	PERTENCIMENTO E PROCESSOS DE CATEGORIZAÇÃO SOCIAL.....	164
	PSICOLOGIA SOCIAL NA SAÚDE, EDUCAÇÃO, JUSTIÇA E POLÍTICAS PÚBLICAS .....	165
	INTERVENÇÕES PSICOSSOCIAIS EM COMUNIDADES E ORGANIZAÇÕES.....	165
■	<b>GRUPOS E DINÂMICAS DE GRUPO .....</b>	<b>166</b>

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE GRUPOS .....	166
PROCESSOS DE COESÃO E CONFLITO EM GRUPOS .....	166
PODER E INFLUÊNCIA DENTRO DE GRUPOS.....	166
LIDERANÇA .....	167
PROMOÇÃO DA MUDANÇA SOCIAL E ENFRENTAMENTO DE PROBLEMAS SOCIAIS.....	167
<b>■ PSICOSSOCIOLOGIA DO CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>168</b>
PROCESSO DE TRABALHO E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO .....	168
DISCIPLINA E SABER OPERÁRIO .....	168
<b>■ O TRABALHO COMO CATEGORIA ESTRUTURANTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....</b>	<b>169</b>
A CRISE ATUAL DA SOCIEDADE DO TRABALHO.....	169
TRABALHO, MOTIVAÇÃO, SATISFAÇÃO E ALIENAÇÃO.....	170
DIVISÃO SOCIOSSEXUAL E RACIAL DO TRABALHO .....	170
EIXO 4 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA .....	177
<b>■ NOÇÕES CONCEITUAIS DE HIGIENE DO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM O AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>177</b>
AGENTES NOCIVOS E OS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	177
<b>■ ANTECIPAÇÃO, RECONHECIMENTO, AVALIAÇÃO E CONTROLE DA EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL .....</b>	<b>177</b>
<b>■ DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO .....</b>	<b>178</b>
CONCEITOS, ESPÉCIES, ETIOLOGIAS, FISIOPATOLOGIAS .....	178
<b>■ NEXO TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO, INDIVIDUAL, PROFISSIONAL E EPIDEMIOLÓGICO .....</b>	<b>178</b>
<b>■ ACIDENTE DO TRABALHO: DEFINIÇÃO E LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....</b>	<b>179</b>
<b>■ EQUIPARAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO ÀS DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO.....</b>	<b>180</b>
EMISSÃO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT).....	180
<b>■ MODELOS, METODOLOGIAS, ETAPAS DA ANÁLISE DE ACIDENTES DE TRABALHO E TECNOLOGIAS DE PREVENÇÃO E COMBATE A SINISTROS .....</b>	<b>181</b>
<b>■ ESTUDO DE FATORES CAUSAIS EM EVENTOS OCUPACIONAIS ADVERSOS .....</b>	<b>182</b>
ACIDENTES AMPLIADOS, PLANIFICAÇÃO DE EMERGÊNCIAS E CATÁSTROFES.....	183
PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO E EXPLOSÕES .....	183

<b>CUIDADOS E PROTOCOLOS COM RESPEITO AO TRABALHO EM ESPAÇOS CONFINADOS .....</b>	<b>184</b>
<b>PRIMEIROS SOCORROS .....</b>	<b>185</b>
<b>■ TOXICOLOGIA OCUPACIONAL.....</b>	<b>187</b>
Noções Conceituais de Toxicologia Ocupacional Relacionadas a Perigo, Risco, Efeitos Tóxicos e Agente Tóxico.....	188
<b>TESTES DE AVALIAÇÃO DE TOXICIDADE AGUDA E CRÔNICA.....</b>	<b>188</b>
Fases da Intoxicação.....	189
Limite de Tolerância e Limite de Exposição Ocupacional.....	190
<b>CLASSIFICAÇÕES QUANTO À INTOXICAÇÃO .....</b>	<b>190</b>
<b>VIAS DE PENETRAÇÃO DE UM AGENTE TÓXICO .....</b>	<b>191</b>
<b>ABSORÇÃO E DISTRIBUIÇÃO PELO ORGANISMO .....</b>	<b>191</b>
<b>DOSE, EFEITO E RESPOSTA E RELAÇÕES DOSE-EFEITO E DOSE-RESPOSTA .....</b>	<b>192</b>
<b>EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL E EFEITOS.....</b>	<b>192</b>
<b>TOXICOCINÉTICA E TOXICODINÂMICA.....</b>	<b>193</b>
<b>CONTROLE DA EXPOSIÇÃO E MONITORAMENTO BIOLÓGICO DA EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL .....</b>	<b>193</b>
<b>INDICADORES BIOLÓGICOS .....</b>	<b>193</b>
<b>AVALIAÇÃO DE TOXICIDADE .....</b>	<b>193</b>
<b>CONDIÇÕES PARA MANIFESTAÇÃO DA TOXICIDADE.....</b>	<b>194</b>
<b>DOSE LETAL E CONCENTRAÇÃO LETAL.....</b>	<b>195</b>
<b>EFEITOS MUTAGÊNICOS E CARCINOGÊNICOS.....</b>	<b>195</b>
<b>CLASSIFICAÇÃO DOS AGENTES TÓXICOS QUANTO À AÇÃO TÓXICA .....</b>	<b>196</b>
<b>SUBSTÂNCIAS SENSIBILIZANTES.....</b>	<b>196</b>
<b>GASES E VAPORES IRRITANTES E ASFIXIANTES.....</b>	<b>197</b>
<b>CLASSIFICAÇÃO DOS CONTAMINANTES NO AR .....</b>	<b>198</b>
<b>PARTICULADOS SÓLIDOS.....</b>	<b>198</b>
<b>SENSIBILIZANTES E SEUS EFEITOS PARA A SAÚDE HUMANA.....</b>	<b>199</b>
<b>■ FICHA DE INFORMAÇÕES SOBRE PRODUTOS QUÍMICOS (FISPQ)/FICHA COM DADOS DE SEGURANÇA, E CUIDADOS COM FABRICAÇÃO, PREPARAÇÃO, ARMAZENAMENTO, TRANSPORTE, USO E ELIMINAÇÃO DE RESÍDUOS TÓXICOS .....</b>	<b>200</b>
<b>■ NOÇÕES CONCEITUAIS EM ERGONOMIA RELACIONADAS A ERGONOMIA FÍSICA, COGNITIVA E ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>201</b>
<b>BIOMECÂNICA E FISIOLOGIA DO TRABALHO .....</b>	<b>202</b>

ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO.....	202
ASPECTOS COGNITIVOS E PSICOSSOCIAIS.....	202
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	203
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL .....	203
<b>■ BIOSSEGURANÇA VIGILÂNCIA E PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>204</b>
Noções Conceituais em Biossegurança, Vigilância e Promoção da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora .....	207
Conceitos de Perícia Médica Ocupacional.....	208
Reabilitação Ocupacional.....	208
<b>■ NOÇÕES CONCEITUAIS EM GESTÃO DE RISCOS RELACIONADAS A PROGRAMAS PREVENICIONISTAS .....</b>	<b>209</b>
FATORES DE RISCO .....	209
FERRAMENTAS E TÉCNICAS DE RECONHECIMENTO E ANÁLISE DE RISCOS E ADOÇÃO DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO E CONTROLE.....	212
Prevenção e Controle de Riscos em Máquinas, Equipamentos, Instalações e Serviços.....	214
Prevenção e Controle dos Riscos Psicossociais; Gestão Integrada de Saúde, Segurança e Meio Ambiente .....	220
<b>■ ELENCO DE PROGRAMAS, LAUDOS, ENSAIOS E PERÍCIAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....</b>	<b>223</b>
REGISTROS ADMINISTRATIVOS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....	226
<b>■ CONCEITOS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE, SUA CARACTERIZAÇÃO E CONTROLE.....</b>	<b>228</b>
NOÇÕES CONCEITUAIS EM ENGENHARIA DA SEGURANÇA NO TRABALHO RELACIONADAS A PROTEÇÃO COLETIVA E INDIVIDUAL DO TRABALHO .....	228
SANEAMENTO AMBIENTAL.....	229
GESTÃO DE RESÍDUOS E MEIO AMBIENTE.....	231
DA SINALIZAÇÃO .....	231
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO – OT.....	234
FERRAMENTAS DA QUALIDADE E CERTIFICAÇÕES.....	236
<b>■ GESTÃO EPIDEMIOLÓGICA NO TRABALHO .....</b>	<b>239</b>
RECONHECIMENTO OFICIAL DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO .....	239
CONCEITOS E OBJETIVOS DE EPIDEMIOLOGIA .....	240
APLICAÇÃO DA EPIDEMIOLOGIA PARA A HIGIENE OCUPACIONAL .....	242
Estudo de Acidentes de Trabalho à Luz da Epidemiologia .....	242

NOTIFICAÇÃO COMPULSÓRIA DE AGRAVOS RELACIONADOS AO TRABALHO E SEUS INSTRUMENTOS.....	243
■ A PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO .....	248
SOFRIMENTO E PRAZER NO TRABALHO .....	249
Processo de Trabalho e Adoecimento .....	250
EIXO 5 – DIREITO DO TRABALHO .....	257
■ PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO .....	257
■ DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS .....	259
■ RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO .....	260
SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU.....	260
Empregado e Empregador (Conceito e Caracterização).....	260
■ FRAUDE AOS PRECEITOS PROTETIVOS DA CLT; FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO; TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA .....	287
■ PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO.....	288
■ ESTADO COMO EMPREGADOR.....	289
■ EMPRESA E ESTABELECIMENTO; GRUPO ECONÔMICO; SUCESSÃO DE EMPREGADORES; RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.....	290
■ CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: ESPÉCIES E EFEITOS .....	291
CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.....	291
■ O JUS VARIANDI.....	301
ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL.....	301
■ SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	303
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO .....	303
■ FORMAS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	306
■ DURAÇÃO DO TRABALHO: JORNADA DE TRABALHO .....	319
■ REGISTRO E CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO .....	334
■ PERÍODOS DE DESCANSO; INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO .....	335
■ TRABALHO NOTURNO E TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....	337
■ SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS.....	339

■ SALÁRIO MÍNIMO; IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA .....	341
■ FÉRIAS: DIREITO, DURAÇÃO, CONCESSÃO, ÉPOCA DAS FÉRIAS, REMUNERAÇÃO E ABONO DE FÉRIAS .....	345
■ SALÁRIO E REMUNERAÇÃO .....	348
CONCEITO E DISTINÇÕES.....	348
MODALIDADES E COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO.....	349
FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO .....	356
PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE SALÁRIO: EQUIPARAÇÃO SALARIAL .....	357
Desvio de Função.....	357
13º SALÁRIO .....	359
■ BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS .....	360
VALE TRANSPORTE, FGTS, SEGURO-DESEMPREGO E ABONO SALARIAL .....	360
■ PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	361
■ PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER – LEI Nº 14.457, DE 2022 .....	364
■ DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....	369
ORGANIZAÇÃO SINDICAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA, PRINCÍPIOS E FONTES NORMATIVAS.....	369
Conceito, Objeto e Função .....	369
NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO .....	371
CONCEITO DE CATEGORIA .....	374
Categoria Diferenciada.....	374
INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO .....	374
MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO .....	375
DIREITO DE GREVE E GREVE NOS SERVIÇOS ESSENCIAIS.....	375
■ REGIMES ESPECIAIS DE TRABALHO PREVISTOS NA CLT .....	375
■ TRABALHO PORTUÁRIO E A NR 29 (NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO) E SUAS ATUALIZAÇÕES.....	376
TRABALHO AVULSO NÃO PORTUÁRIO .....	376
■ TRABALHO ESPORTIVO.....	377
■ TRABALHO EM ATIVIDADES PETROLÍFERAS: NR 37 (NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO) E SUAS ATUALIZAÇÕES .....	377
■ TRABALHO DO ARTISTA E DO TÉCNICO EM ESPETÁCULOS DE DIVERSÕES.....	378

■ TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E REABILITADA .....	379
■ APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	379
■ TRABALHO RURAL: LEI Nº 5.889, DE 1973, E ALTERAÇÕES E NR 31 .....	380
■ TRABALHO COOPERADO.....	380
■ TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ADOLESCENTE.....	381
■ TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS .....	381
■ CONVENÇÕES DA OIT.....	382
NATUREZA JURÍDICA.....	382
PROCESSO DE ELABORAÇÃO.....	383
RATIFICAÇÃO E VIGÊNCIA.....	383
DENÚNCIA.....	383
APLICAÇÃO E REVISÃO .....	384
■ INSPEÇÃO E FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO .....	384
■ DECRETO Nº 4.552, DE 2002 E ALTERAÇÕES, LEI Nº 10.593, DE 2002 E ALTERAÇÕES E REGULAMENTO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO.....	385
■ NR 3 – EMBARGO E INTERDIÇÃO.....	387
■ NR 24 – CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO .....	390
■ NR 12 – SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS .....	401
■ SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO: NORMA REGULAMENTADORA Nº 18 .....	401
■ NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 .....	402
■ NORMA REGULAMENTADORA Nº 7 .....	405
■ NORMA REGULAMENTADORA Nº 9 .....	409

# EIXO 4 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

## NOÇÕES CONCEITUAIS DE HIGIENE DO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM O AMBIENTE DE TRABALHO

### AGENTES NOCIVOS E OS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

O indivíduo tem, em sua essência, a tendência à exploração da vastidão do meio em que vive, sendo esta uma condição intrínseca a qualquer ser humano, o que acaba por ocasionar experiências das mais diversas ordens.

Nessa linha, no campo do direito do trabalho e, especificamente, nas relações do trabalho, o operário, por vezes, também se submete a vivências que acabam por expor tais pessoas a determinados riscos, sendo eles calculados ou não.

Noutras palavras, algumas atividades praticadas por determinados profissionais ocorrem perante uma exposição que compromete — ou pode comprometer — sua integridade física, mental ou a própria saúde como um todo.

Dessa forma, em termos de higiene do trabalho e agentes nocivos à saúde do operário, pode-se destacar cinco grandes grupos, sendo eles:

- agentes físicos;
- agentes químicos;
- agentes biológicos;
- riscos de acidentes;
- riscos ergonômicos.

Assim, em relação a agentes físicos, entende-se como exposição do trabalhador a vibrações, ruídos, temperaturas extremas, radiações, entre outros; nesse sentido, por agentes químicos, considera-se a exposição a fumos, gases, poeiras, determinados vapores etc.

Com relação a agentes biológicos, enxergar-se-á por meio dos contatos com fungos, parasitas, bactérias, entre outros e, referente a riscos de acidentes, tem-se a exposição a máquinas e equipamentos sem proteção, iluminação adequada, eletricidade, ferramentas inadequadas etc.

Por fim, há, ainda, riscos ergonômicos, como levantamento e transporte manual de peso em excesso, controle rígido de produtividade, esforço físico intenso, entre outros.

Vale dizer que os agentes nocivos acima destacados, que, por sua vez, levam ao agravamento da saúde do trabalhador, não são exaustivos, ou seja, podem ser verificadas outras hipóteses dentro dos cinco grandes “gêneros” destacados.

Dessa maneira, por mais cuidadosa que possa ser a prática das relações laborais, poderão existir, ainda, condições que exponham o trabalhador a risco, agravando, assim, sua saúde de forma gradativa ou de forma repentina.

Tal situação poderá ocorrer pela inobservância dos deveres de cuidado previstos em lei ou por uma eventualidade decorrente do exercício das funções laborais, hipótese em que sanções e demais obrigações serão aplicadas ao caso concreto.

## ANTECIPAÇÃO, RECONHECIMENTO, AVALIAÇÃO E CONTROLE DA EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL

No direito do trabalho muito se fala em saúde e segurança do trabalho, o que englobaria tudo a respeito destes temas em uma relação laboral. Todavia, olvidam-se da “espécie” vinculada ao “gênero” acima destacado, qual seja, a higiene ocupacional.

Nessa linha, a higiene ocupacional nada mais é do que um desdobramento prático da segurança do trabalho com a finalidade de tentar reconhecer, antecipar, controlar e avaliar os riscos ocupacionais por meio da adoção de mecanismos que se apresentem em condições preventivas.

Assim, como visto alhures, o instituto em análise comporta uma espécie de subdivisão que facilita o estudo em comento, podendo, assim, ser visto nas seguintes etapas:

- antecipação;
- reconhecimento;
- avaliação;
- controle de riscos.

Inicialmente, quanto à **antecipação** de riscos, visualiza-se tal etapa quando se tiver por objetivo a sua prevenção, bem como o estabelecimento de medidas de controle ou de eliminação de riscos antes que eles venham a ocorrer.

Seguindo, o **reconhecimento** de riscos revela-se como um “*double check*”, ou seja, quando houver falha na antecipação, o reconhecimento terá por objetivo identificar tudo aquilo que não foi possível prevenir/antecipar.

No mais, a **avaliação** de riscos tem por escopo avaliar a concentração ou intensidade dos riscos ambientais, levando em consideração os limites de exposição de cada agente, os quais encontram-se disciplinados na Norma Regulamentadora nº 15 e pela Associação Americana de Higienistas Industriais.

Por fim, a última etapa em termos de higiene ocupacional refere-se ao **controle** de riscos, o qual ocorre quando nenhuma das medidas anteriores for capaz de erradicar o risco, que, por sua vez, se mostrará sempre presente durante o exercício das atividades laborais de determinados operários.

Assim, a referida etapa terá por objetivo minimizar a exposição do trabalhador aos agentes nocivos à sua saúde, o que pode ser visto em termos práticos por meio dos documentos de segurança obrigatórios, como Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), por exemplo.

Desse modo, antes mesmo de se abordar a segurança e saúde do trabalho como enfoque principal, percebe-se que a higiene ocupacional se apresenta como uma etapa prévia a tal discussão, visando solucionar os problemas desta natureza antes mesmo que venham a ocorrer.

## DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

### CONCEITOS, ESPÉCIES, ETIOLOGIAS, FISIOPATOLOGIAS

As relações de trabalho englobam diversos atores ativos e passivos com obrigações e deveres que se inserem em uma cadeia produtiva na qual ambas as partes extraem algo positivo de tais atividades.

Ocorre que, por mais protetivo que nosso ordenamento jurídico seja, com a adoção de várias medidas e critérios em matéria de segurança do trabalho, o operário ainda poderá se sujeitar — se expor — a riscos decorrentes de suas atividades funcionais.

Os referidos riscos podem ocasionar as famigeradas doenças ocupacionais, as quais nada mais são do que as patologias surgidas em decorrência do exercício laboral, ou, nos casos de doenças prévias, quando houver o agravamento destas.

No mais, em se tratando de doença ocupacional há de se destacar duas subdivisões, podendo ser classificadas como **doenças profissionais** ou **doenças do trabalho**.

Assim, as primeiras se referem àquelas adquiridas pelo movimento habitual e repetitivo das atividades funcionais em um ambiente que seja nocivo à saúde do trabalhador.

Por outro lado, a segunda hipótese ocorre não pelo mero esforço repetitivo, que, ao longo do tempo, gera um desgaste, ou pelo surgimento de uma doença no trabalhador, mas, sim, em razão da atividade específica, ou seja, do trabalho em si, podendo ser agravada, por exemplo, pela sobrecarga ou por ruídos excessivos.

Nota-se, assim, que a primeira decorre do trabalho repetitivo independentemente da profissão ou função que se venha a praticar, enquanto a segunda está diretamente ligada ao ofício, o qual traz consigo a possibilidade de acometimento de doenças.

Seguindo, é importante destacar, também, as espécies mais comuns de doenças ocupacionais, uma vez que estas poderão ocorrer de inúmeras formas — mesmo porque os acidentes de trabalho também são alçados sob determinados parâmetros como se doença ocupacional fosse.

Dessa forma, entre os tipos mais comuns ou frequentes temos:

- a LER (lesão por esforço repetitivo);
- os DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho);
- perda auditiva;
- asma ocupacional; e
- transtornos mentais.

No mais, a respeito das etiologias, ou seja, das causas ou origens de determinado fenômeno, frisamos

que podem ocorrer de diversas formas, como em razão do movimento repetitivo, postura inadequada, sobrecarga de trabalho, sedentarismo, dentre outros fatores.

Por fim, a fisiopatologia, a qual busca estudar os processos de desordens fisiológicas que causam lesões ou doenças em indivíduos, é cada vez mais recorrente e importante no direito do trabalho, pois ajuda a “remediar” a lesão ou doença após ocorridas. Além disso, tem caráter preventivo, objetivando a não ocorrência das doenças ocupacionais.

## NEXO TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO, INDIVIDUAL, PROFISSIONAL E EPIDEMIOLÓGICO

As relações de trabalho acabam se interligando por meio do direito do trabalho a outras áreas do direito, sendo um ramo multifatorial, de modo que podemos ver a interligação com os campos explorados — na área previdenciária, por exemplo.

Assim, ao contrário do que se possa imaginar, direito do trabalho e direito previdenciário são ramos do direito completamente autônomos e distintos, embora, novamente, estejam conectados em diversos aspectos.

Nesse prisma, uma hipótese clara da conexão em questão se refere ao nexo técnico previdenciário (NTP), o qual une tais ramificações do direito, podendo ser entendido como uma maneira de a Previdência Social avaliar a existência da lesão ou adoecimento do trabalhador com o seu trabalho, que, por sua vez, ocorrerá por meio da avaliação de um perito médico do órgão previdenciário, independentemente da emissão do competente CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Ocorre que o NTP comporta, também, três subdivisões ou três classificações que especificam ainda mais essa avaliação previdenciária, podendo ser classificadas como:

- NTP profissional ou do trabalho;
- NTP individual; e
- NTP epidemiológico.

O NTP profissional será caracterizado quando houver uma relação direta da exposição do trabalhador com os fatores de risco, ou seja, é desencadeado pelas funções peculiares de determinada função.

Noutro giro, o NTP do trabalho será adquirido, se fazendo presente, em razão das condições especiais em que o trabalho é prestado, ou seja, não decorre simplesmente do labor, mas das condições distintas em que ocorrem tais atividades laborais.

Seguindo, o nexo técnico individual é aquele que surge em razão dos acidentes “convencionais” de trabalho ou de trajeto, levando-se em conta, também, as condições especiais em que o labor é realizado.

Por fim, o nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP) ocorrerá ou se fará presente quando verificarmos a associação entre as atividades econômicas da empresa (CNAE — Classificação Nacional das Atividades Econômicas), de forma estatística, e o desenvolvimento das lesões ou atividades (CID — Classificação Internacional de Doenças).

É, portanto, uma das principais formas de se enxergar a ligação existente entre trabalho e doença, fazendo com que essa “ponte” seja cada vez menor com medidas preventivas e demais mecanismos a serem criados e adotados.

## ACIDENTE DO TRABALHO: DEFINIÇÃO E LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

As relações de trabalho são extremamente complexas sob a perspectiva da interação entre as figuras presentes neste tipo de celebração de negócio jurídico, assim como sob a ótica dos riscos e exposições frutos do exercício funcional.

Desse modo, apesar das inúmeras medidas, legislações, atos normativos, portarias e disposições internas dos estabelecimentos empresariais, sabe-se que determinadas atividades funcionais acabam por expor mais — ou menos — o trabalhador a certos riscos.

Os referidos riscos relacionam-se à preservação da saúde operária ou mesmo à sua integridade, considerando a possibilidade de acidentes de trabalho que culminam, por exemplo, em danos estéticos permanentes.

Dessa forma, a respeito de acidente de trabalho, é importante trazer ao operador do direito o conceito legal previsto na Lei nº 8.213, de 1991, especificamente em seu art. 19, que assim dispõe:

**Art. 19** *Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.*

§ 1º *A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.*

§ 2º *Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.*

§ 3º *É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.*

§ 4º *O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.*

Pois bem, compreendida a definição “clássica” de acidente de trabalho, o qual pode ser entendido como a lesão corporal ou perturbação funcional ocorrida no curso do contrato de trabalho, verifica-se, ainda, condições análogas.

Assim, além do acidente de trabalho “ordinário”, cuidou o legislador de alçar outras situações que se equiparam ou equivalem ao acidente de trabalho, possuindo os mesmos desdobramentos práticos em termos de responsabilidades e obrigações.

Nesse sentido, vejamos os arts. 20 e 21 da citada lei previdenciária:

**Art. 20** *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 e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;*

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

§ 1º *Não são consideradas como doença do trabalho:*

*a) a doença degenerativa;*

*b) a inerente a grupo etário;*

*c) a que não produza incapacidade laborativa;*

*d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.*

§ 2º *Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.*

**Art. 21** *Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:*

*I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;*

*II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:*

*a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;*

*b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;*

*c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;*

*d) ato de pessoa privada do uso da razão;*

*e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;*

*III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;*

*IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:*

*a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;*

*b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;*

*c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;*

*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.*

§ 1º *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.*

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Nota-se, assim, três tipos de classificação de acidente de trabalho, sendo a primeira como a convencional, ou seja, proveniente de lesão ou perturbação mental no curso do contrato de trabalho e em decorrência das atividades laborais; a segunda compreendida como entidades mórbidas e a terceira como situação que comprometa a saúde decorrente de ato de agressão, ofensa física, desabamento, inundação no local e horário de trabalho, entre outros.

Enxerga-se diversos tipos de acidente de trabalho, sejam eles diretos ou por equiparação, de modo que, para fins de aplicação da legislação vigente, todos estão alçados ao mesmo patamar, inexistindo diferença prática em termos de consequência e direitos ao trabalhador que se enquadre neste tipo de situação.

Noutras palavras, existindo ou não medidas preventivas por parte do empregador, uma vez ocorrido o acidente de trabalho, sendo este decorrente das atividades funcionais ou situação equivalente, teremos o reconhecimento do instituto em questão, eis que o risco da atividade será sempre do empregador.

## EQUIPARAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO ÀS DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

As relações de trabalho são extremamente complexas sob a perspectiva da interação entre as figuras presentes neste tipo de celebração de negócio jurídico, assim como sob a ótica dos riscos e exposições frutos do exercício funcional.

Desse modo, apesar das inúmeras medidas, legislações, atos normativos, portarias e disposições internas dos estabelecimentos empresariais, sabe-se que determinadas atividades funcionais acabam por expor mais — ou menos — o trabalhador a certos riscos.

Nesse cenário, surge a figura do acidente de trabalho, a qual se apresenta como a intercorrência proveniente do exercício laboral em que se identifica um dano à saúde física ou mental do trabalhador de forma parcial ou permanente.

Assim, a ideia de acidente de trabalho enquanto instituto surge para caracterizar uma situação em que o trabalhador se vê lesado em razão das atividades funcionais que exerce, em que pesem estas eventualmente estarem cercadas de todo o zelo e segurança possíveis.

Noutras palavras, adotando o empregador e empregado todas as medidas possíveis de caráter preventivo, não poderá o empregador se eximir de eventual responsabilidade mediante à ocorrência de danos ao trabalhador, visto que o risco da atividade econômica será sempre seu.

Ademais, diante da sensibilidade que o tema traz, o legislador entendeu por bem “estender” o conceito e a aplicação dos efeitos decorrentes do acidente de trabalho, criando a figura do acidente de trabalho por equiparação, o qual pode ser encontrado no art. 21, da Lei nº 8.213, de 1991, que assim dispõe:

**Art. 21 Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:**

*I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;*

*II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:*

*a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;*

*b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;*

*c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;*

*d) ato de pessoa privada do uso da razão;*

*e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;*

*III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;*

*IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:*

*a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;*

*b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;*

*c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;*

*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.*

*§ 1º 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.*

*§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.*

Nesse prumo, percebe-se a riqueza normativa quanto ao tema para fins de classificação e até ao mesmo tempo de exclusão das hipóteses que se enquadram — ou não — como “equiparáveis” ao acidente de trabalho convencional.

Seriam espécies de “concausas”, ou seja, ainda que não haja e atinja diretamente o trabalhador para fins de ocorrência ou caracterização do acidente de trabalho, impactam indiretamente, mas de forma suficiente à materialização do dano que ocasiona a doença ocupacional.

Desse modo, percebe-se a existência de situações acessórias que, diante do seu impacto, acabam sendo alçadas a doenças profissionais por equiparação e guardando os mesmos efeitos que o instituto em sua forma original.

### EMISSÃO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT)

As relações de trabalho são extremamente complexas sob a perspectiva da interação entre as figuras presentes neste tipo de celebração de negócio jurídico, assim como sob a ótica dos riscos e exposições frutos do exercício funcional.

Desse modo, apesar das inúmeras medidas, legislações, atos normativos, portarias e disposições internas dos estabelecimentos empresariais, sabe-se que determinadas atividades funcionais acabam por expor mais — ou menos — o trabalhador a certos riscos.

Nesse cenário, surgindo a figura do acidente de trabalho, deverá o empregador adotar medidas práticas a fim de que o trabalhador possa restabelecer seu quadro clínico, bem como a aptidão para o retorno às suas atividades funcionais.

Assim, havendo a identificação de acidente de trabalho, o empregador deverá emitir a CAT — Comunicação/Comunicado de Acidentes de Trabalho —, que, por sua vez, consiste em um documento que noticia ao INSS que determinado indivíduo sofreu um acidente de trabalho, ou quando houver indícios/suspeita de que o operário tenha adquirido uma doença laboral.

O referido documento vale para todo e qualquer tipo de acidente, seja ele em virtude de afastamentos superiores ou inferiores a 15 dias, sendo a prova cabal ao empregado de que o ocorrido será tratado como acidente de trabalho.

Desse modo, uma vez comunicado o INSS e apurado que, de fato, a situação narrada enquadra-se na ideia de acidente de trabalho, surgirão os desdobramentos funcionais, tais como a estabilidade no emprego pelo prazo de 12 meses após o retorno ao trabalho, entre outros.

Outro fator importante é que a CAT permite, no curso do tratamento do empregado, que o empregador possa arcar com parte dos custos, devendo tal hipótese ser avaliada caso a caso, a depender do ocorrido.

Assim, compete ao empregado cuidar para que o empregador emita tal documento quando acreditar estar inserido em uma das hipóteses de acidente de trabalho, pois a referida comunicação poderá lhe resguardar de diversos infortúnios com relação à manutenção de seu trabalho ou retorno.

## MODELOS, METODOLOGIAS, ETAPAS DA ANÁLISE DE ACIDENTES DE TRABALHO E TECNOLOGIAS DE PREVENÇÃO E COMBATE A SINISTROS

### DA ANÁLISE DE ACIDENTES DE TRABALHO

#### Conceitos Iniciais e Etapas

A análise de acidentes de trabalho é um procedimento que busca identificar as causas e as consequências de um evento adverso capaz de afetar a saúde ou a integridade física de um trabalhador.

Tal análise também é responsável por determinar as medidas de prevenção e de correção que devem ser adotadas para evitar a sua repetição, mostrando-se de extrema importância para a **melhoria** das **condições** de trabalho, **redução** dos **custos** sociais e econômicos dos acidentes e a **promoção** da **segurança** e da **saúde** dos trabalhadores.

Preliminarmente, também é importante destacar que a análise de acidente de trabalho é fundamental para coletar informações sobre o acidente, incluindo dados pessoais do trabalhador, local, hora, atividade

realizada e equipamentos envolvidos, para que se possa realizar uma investigação detalhada das circunstâncias que levaram ao acidente.

#### Modelos e Metodologias

Existem diversos modelos, metodologias e etapas para a realização da análise de acidentes de trabalho, que podem variar de acordo com o tipo, a gravidade e a complexidade do acidente, bem como com os objetivos e os recursos disponíveis para a análise.

Vejamos, a seguir, os principais modelos e metodologias:

#### ● Modelo de Análise e Prevenção de Acidentes de Trabalho (MAPA)

Trata-se de um modelo que se baseia na análise do trabalho real e na identificação dos fatores que contribuíram para o acidente, considerando as dimensões técnicas, organizacionais e humanas.

Assim, pode-se dizer que o MAPA possui **quatro** etapas:

- identificação da empresa e das vítimas;
- descrição e análise do acidente;
- ampliação conceitual; e
- avaliação ou síntese das origens do acidente e indicação de medidas preventivas.

#### ● Guia de Análise de Acidentes de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Trata-se de um documento que orienta os procedimentos a serem adotados pelas empresas em caso de acidentes de trabalho, desde a notificação até a elaboração do relatório final.

Assim como o MAPA, o guia também propõe **quatro** etapas para a análise de acidentes de trabalho:

- coleta de dados;
- análise das informações;
- identificação das medidas de controle; e
- plano de ação.

#### ● Árvore de Causas

Trata-se de uma metodologia que consiste em representar graficamente as causas e as consequências de um acidente, em forma de árvore, partindo do evento principal e buscando as causas imediatas, intermediárias e fundamentais.

A árvore de causas permite a visualização das relações de causalidade entre os fatores que contribuíram para o acidente e facilita a identificação das medidas de prevenção.

#### ● Análise de Modos de Falha e Efeitos (FMEA)

Por fim, a FMEA é uma metodologia que busca identificar os modos de falha potenciais de um sistema, produto ou processo, bem como os seus efeitos e as suas causas.

Neste sentido, a análise de modos de falha e efeitos permite avaliar a criticidade das falhas, considerando a sua frequência, a sua severidade e a sua detecção, e priorizar as ações de melhoria.