

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

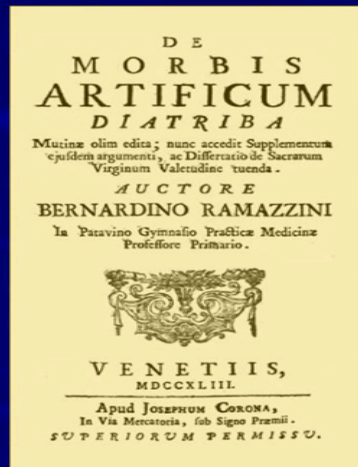
estanho. Galeno (129–201 d.C.), voltou sua atenção ao saturnismo, condição decorrente da exposição ao chumbo, enquanto Plínio, em sua 'História Natural' (77 – 79 d.C.), já alertava para os perigos do chumbo, mercúrio e poeiras, citando até mesmo práticas de proteção respiratória entre os trabalhadores 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?"

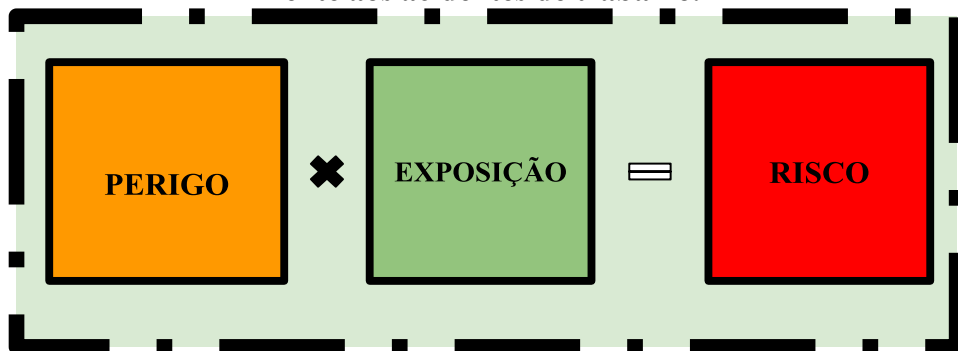


Fonte: Ramazzini, 2016

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, conseqüentemente, 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	12	2
	Suplentes	1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	8	2
4	Efetivos	1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	13	2
	Suplentes	1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	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	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓				✓																						

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.			
Gradação: 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 iluminação 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:
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 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:
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 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:

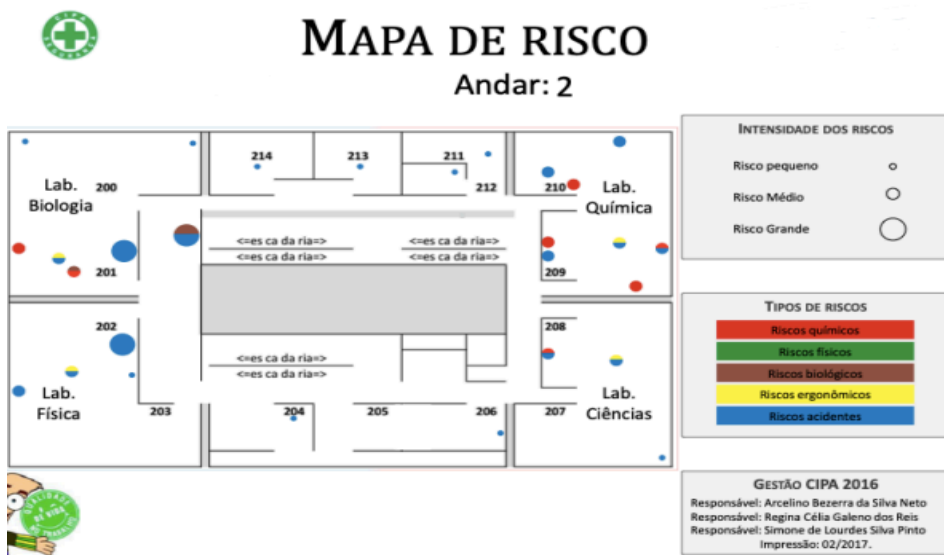
- Entregue diretamente à CISSP
- Depositado na urna de coleta
- Encaminhado por e-mail institucional

[\(LINK ACESSO AO DOCUMENTO\)](#)

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.

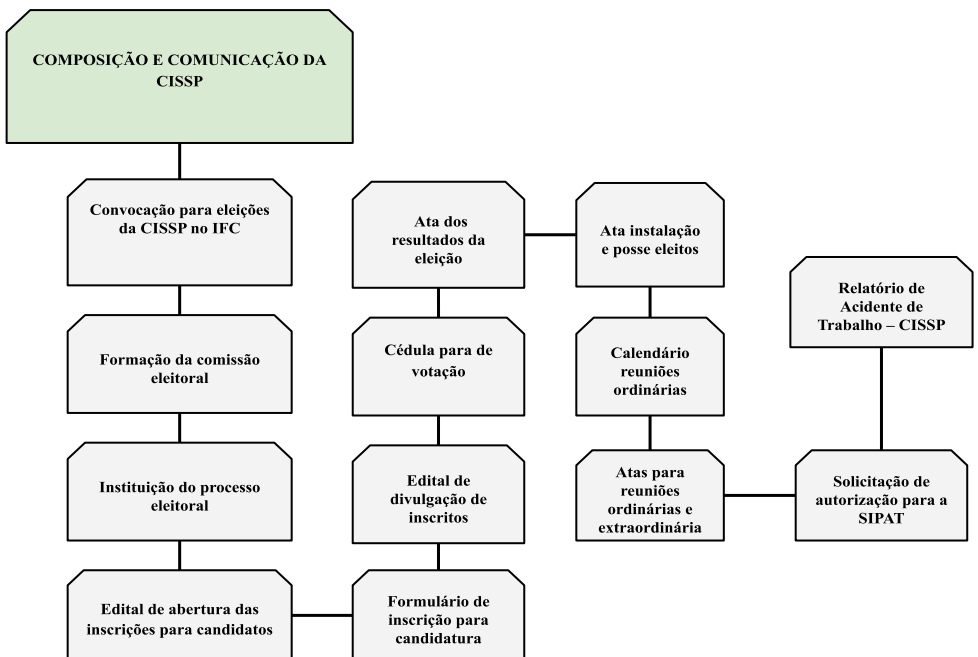
CAPÍTULO 4

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 improvisos 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/JLS9f594rfqK5TWCZfGtg4h/>. 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://faculdadedeamericana.com.br/ojs/index.php/Ciencia_Inovacao/artic le/view/360/548. Acesso em: 24 fev. 2024.