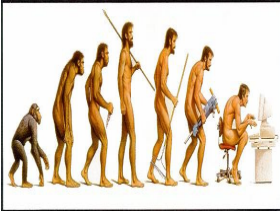


VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR



Vigilância em Saúde do Trabalhador

“Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo: “ (Lei Federal N° 8.080/90)

EQUIPE



CARGO	Nº
Enfermeiro*	1
Fiscal Municipal I	1

*Este profissional, esta lotado, junto ao Setor de Serviços de Interesse da Saúde.

ABRANGÊNCIA:

- I. assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;*
- II. participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;*
- III. participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;*
- IV. avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;*
- V. informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;*
- VI. participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;*
- VII. revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e*
- VIII. a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.*

OBJETIVOS:

1. Conhecer a realidade de saúde da população trabalhadora, por meio da:

- caracterização do adoecimento e morte relacionados ao trabalho, em relação a sua magnitude, distribuição e tendências;
- avaliação dos ambientes, dos processos e das condições de trabalho, identificando os fatores de risco e as cargas de trabalho a que estão expostos os trabalhadores e as possibilidades de intervenção;

2. Intervir nos fatores determinantes de agravos à saúde da população trabalhadora, visando eliminá-los, atenuá-los ou controlá-los, por meio de:

- investigação dos ambientes, dos processos e das condições de trabalho, orientando e acompanhando as mudanças necessárias à prevenção de agravos e à promoção da saúde;
- fazer cumprir as normas e legislações existentes, nacionais ou, na ausência destas, internacionais;
- negociação coletiva em saúde do trabalhador, com participação dos trabalhadores, seus representantes e órgãos afins.

3. Avaliar o impacto das medidas adotadas para a eliminação, atenuação e controle dos fatores determinantes de agravos à saúde.

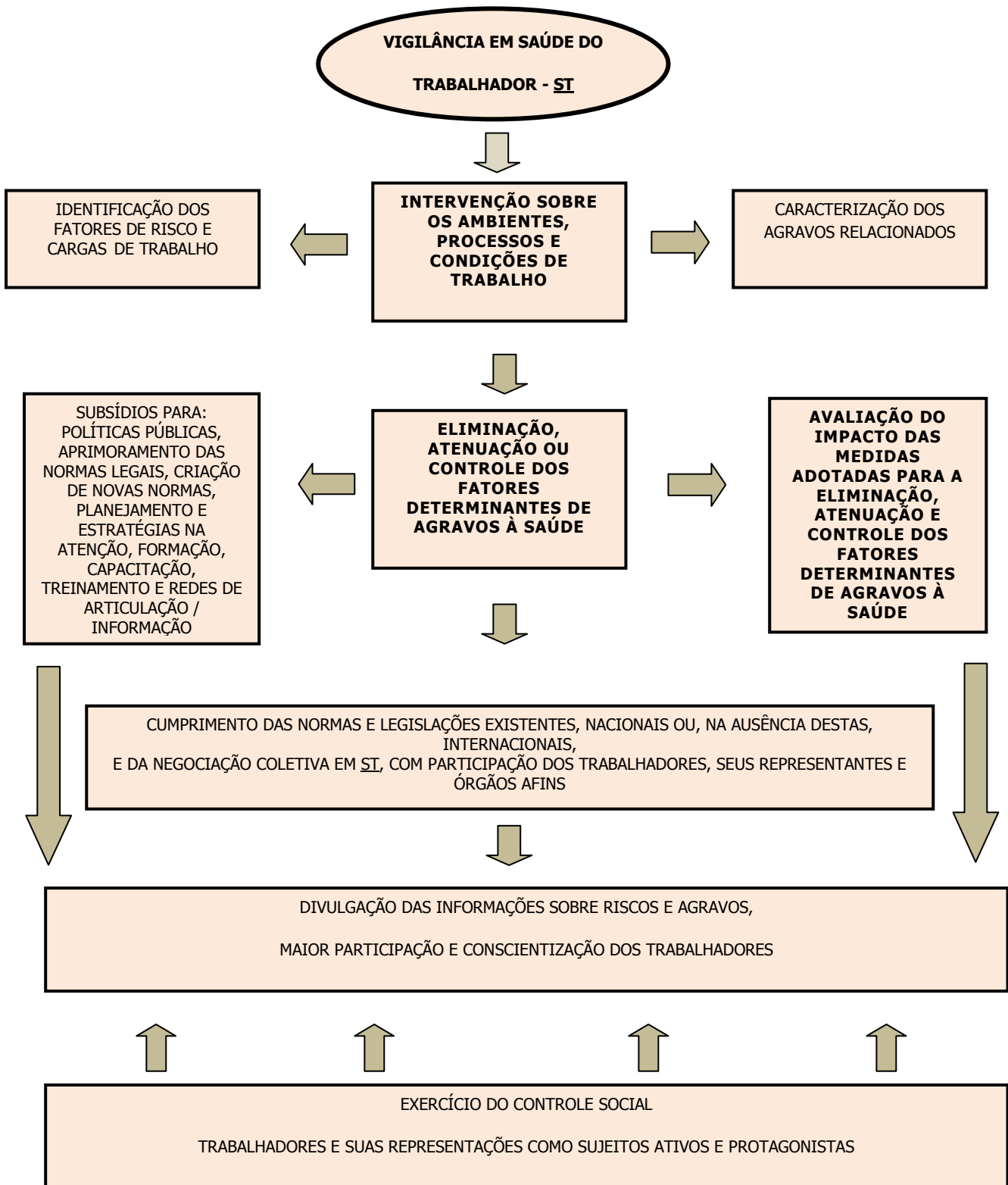
4. Subsidiar a tomada de decisões dos órgãos competentes, principalmente no que se refere a:

- estabelecimento de políticas públicas para a promoção da saúde;
- o aprimoramento das normas legais existentes e a criação de novas normas necessárias à defesa da saúde dos trabalhadores;
- o planejamento das ações e o estabelecimento de suas estratégias;
- a estruturação da atenção à saúde dos trabalhadores;
- a formação, capacitação e treinamento de recursos humanos;
- o desenvolvimento de estudos e pesquisas de interesse à área;
- o estabelecimento de redes de informações em saúde do trabalhador.

5. Divulgar as informações sobre riscos e agravos, para fins de promoção do controle social.

OBJETIVOS DA VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR¹

(COM BASE NA PORTARIA MS 3.120, DE 01/07/98)



¹ Fonte: Vasconcellos LCF. Vigilância em Saúde do Trabalhador Abordagem por nível de complexidade da ação.



Situações Passíveis de Denúncia em Vigilância de Saúde do Trabalhador

Constituem-se situações sujeitas à denúncia na Vigilância em Saúde do Trabalhador:

Aquelas potencialmente geradoras de risco à saúde ou produtoras de acidentes nos ambientes de trabalho. Citam-se os incidentes e situações de risco iminente à saúde como passíveis de intervenção.

a) Fatores do processo/ ambiente/ condições de trabalho geradores de agravos à saúde e acidentes de trabalho:

Aspectos relacionados às dimensões do corpo humano (antropometria) – São as medidas do corpo humano utilizadas para projetar os postos de trabalho (arranjo físico, mobiliário, instrumentos, ferramentas e máquinas). No ambiente de trabalho pode-se encontrar mobiliário inadequado, ferramentas pesadas, de difícil manuseio e pegas anti-anatômicas, máquinas com alturas rígidas e controles mal posicionados, quando não são respeitadas as dimensões para o uso do ser humano (altura, comprimento, profundidade, peso). Os espaços reduzidos e mal dimensionados, ou com obstáculos para circulação, podem provocar distúrbios osteomusculares, circulatórios, alterações posturais, déficit visual, alterações de humor, estresse, acidente de trabalho, entre outros.

b) Aspectos relacionados aos movimentos de segmentos do corpo humano (biomecânica):

Diz respeito às cargas, vetores, à postura adotada para execução do trabalho, à força utilizada para sustentar, carregar e empurrar objetos, à repetitividade de movimentos, à compressão dos segmentos corporais. Podem gerar agravos osteomusculares, circulatórios, fadiga, etc.

c) Aspectos relacionados ao planejamento, estruturação e execução do trabalho (organização do trabalho):

Relacionam-se à pressão de chefia, extensão excessiva da jornada de trabalho, trabalho noturno e em turnos, restrição de idas ao banheiro, falta de pausas voluntárias, monotonia, ritmo acelerado de trabalho, exigência de produtividade, limitação na comunicação entre trabalhadores, prejuízo nas relações interpessoais, exclusão dos trabalhadores no planejamento do trabalho, treinamento inadequado ou inexistente, entre outros. Podem acarretar distúrbios do sono, geniturinários, gastrintestinais, osteomusculares, alterações posturais, estresse, fadiga, alterações de humor, aumento ou diminuição de apetite, etc. Atividades complexas somadas às

condições organizacionais desfavoráveis tais como a falta de controle sobre o ritmo, duração da jornada e outras variáveis da situação de trabalho podem levar a estados de completo esgotamento e fadiga, conhecidos como burn-out.

d) Aspectos relacionados à humilhação sistemática no trabalho (assédio moral):

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais

chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. (www.assediomoral.org)

e) Aspectos relacionados a fatores químicos:

Relacionam-se às substâncias pertencentes a diversos grupos químicos presentes no ambiente de trabalho. As substâncias químicas se apresentam na forma pura ou em misturas como névoa, neblina, vapor, gás, poeira e fibra. Podem provocar efeitos agudos e crônicos dependendo da substância, do tipo e tempo de exposição e do órgão acometido. O manuseio incorreto pode provocar doenças graves, como por exemplo, a intoxicação por chumbo, agrotóxicos, solventes, metais, sílica, amianto, etc.

f) Aspectos relacionados a fatores físicos:

São constituídos pela presença de ruído, desconforto acústico, temperaturas extremas sobrecarga ou desconforto térmico, vibração localizada ou de corpo inteiro, radiações ionizantes (raio x, alfa, etc) e não ionizante (microondas, laser, etc). Podem provocar efeitos agudos e crônicos dependendo do nível e tempo de exposição, como por exemplo, a perda auditiva induzida por ruído.

g) Aspectos relacionados a fatores biológicos:

São constituídos por contaminantes atmosféricos em forma de aerossóis ou pela manipulação direta de agentes biológicos tais como bactérias, vírus, protozoários, etc; de substâncias e produtos de origem vegetal e animal, ou pela veiculação em sistemas de ar climatizado mal higienizados. Os principais agravos são caracterizados por processos infecciosos agudos e crônicos e/ou de sensibilização respiratória e dérmica, por exemplo, infecções por fungos e ácaros.

h) Aspectos relacionados a fatores mecânicos:

São constituídos pelo conjunto de máquinas, ferramentas e equipamentos sem os dispositivos

adequados para acionamento, operação, parada e manutenção. Frequentemente são causas de acidentes de trabalho, por exemplo, prensão de membros superiores durante a realização da tarefa.

i) Aspectos relativos às atividades mentais (cognição):

É o conjunto das exigências mentais necessárias para o ser humano realizar o seu trabalho. Por exemplo: memória, capacidade de concentração, o tratamento das informações intrínsecas ao processo e ambiente de trabalho, etc. Sofrem interferências decorrentes da organização do trabalho, das condições de iluminação, acústicas e temperaturas desfavoráveis, das exigências das tarefas e execução concomitante de múltiplas tarefas, etc. Podem gerar alterações da memória, dificuldade na atenção, ansiedade, síndrome do pânico, fadiga, acidente de trabalho.

Fonte: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/vigilancia_em_saude/saude_do_trabalhador/index.php?p=6985



Situações **NÃO** Sujeitas à Denúncia na Vigilância em Saúde do Trabalhador

As quais deverão ser encaminhadas com as seguintes orientações:

- a) **Suspeita de doença do trabalho:** encaminhar para o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST) da região da empresa preferencialmente (www.tem.gov.br/Delegacias/SP)
- b) **Trabalhador doente demitido:** encaminhar para a Divisão Regional do Trabalho (DRT). Se a demissão foi por Doença do Trabalho além de encaminhar para a DRT deve também encaminhar para o CRST da região da empresa preferencialmente. (www.tem.gov.br/Delegacias/SP)
- c) **Denúncia de assédio moral ou humilhação no trabalho:** encaminhar para o CRST da Freguesia do Ó ([Relações de Endereços e Telefones Úteis](#)).
- d) **Denúncia de contratos precários de trabalho (falta de registro na carteira de trabalho, contrato temporário, terceirizados, cooperativas):** encaminhar para a DRT(www.tem.gov.br/Delegacias/SP) ou ao Ministério Público Federal do Trabalho (www.mtp.gov.br/institucional/prts/enderecos.html).
- e) **Denúncia de trabalho infantil ou trabalho escravo:** encaminhar para a DRT(www.tem.gov.br/Delegacias/SP) e/ou Ministério Público do Trabalho (www.mtp.gov.br/institucional/prts/enderecos.html).
- f) **Relações trabalhistas:** encaminhar para a DRT (www.tem.gov.br/Delegacias/SP).
- g) **Direitos previdenciários (aposentadoria, auxílio doença, auxílio maternidade, auxílio acidente):** encaminhar para o INSS da área de abrangência de moradia (<http://www010.dataprev.gov.br/enderecoAPS/mps1.asp>).
- h) **Reclamação sobre condições de trabalho do servidor público municipal:** encaminhar para o DSS – DIVISÃO DE SAÚDE DO SERVIDOR / Ministério Público do Trabalho (www.mtp.gov.br/institucional/prts/enderecos.html).
- i) **Reclamação sobre condições de trabalho do servidor público estadual ou federal:** encaminhar para Ministério Público do Trabalho (www.mtp.gov.br/institucional/prts/enderecos.html)

Fonte:
http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/vigilancia_em_saude/saude_do_trabalhador/index.php?p=6986