

CONDIÇÕES DE TRABALHO E A VIOLÊNCIA NO TRABALHO EM SAÚDE

MARCELO CASTAGNA TRAVASSOS DE OLIVEIRA

VICE-PROCURADOR-CHEFE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA BAHIA

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – DEFINIÇÃO

THAÍSA RODRIGUES LUSTOSA DE CAMARGO E SANDRO NAHMIAS MELO

- O meio ambiente do trabalho engloba o **espaço** e as condições **físicas e psíquicas** de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do **homem com o meio** (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do **homem com o homem** (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim de uma dinâmica complexa de **múltiplos fatores**, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático.



VIOLÊNCIA - DEFINIÇÃO

- Qualidade do que é violento
- Ação ou efeito de empregar força física ou intimidação moral contra; ato violento
- Exercício injusto ou discricionário, ilegal, de força ou poder
- Constrangimento físico ou moral exercido sobre alguém, para obrigá-lo a submeter-se à vontade de outrem; coação
- Cerceamento da justiça e do direito; coação, opressão, tirania

NORMATIZAÇÃO


- Convenção 161 da Organização Internacional do Trabalho, art. 3º (Serviços de saúde no trabalho):

I – Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, **serviços de saúde no trabalho** para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.

- Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

*XXII - redução dos **riscos** inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*



RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DAS UNIDADES DE SAÚDE

- Os riscos existentes no meio ambiente de trabalho nas unidades de saúde:
 - Exposição constante a agentes **biológicos, químicos** e **físicos** potencialmente prejudiciais à saúde do trabalhador.
 - **Riscos biológicos** (mais recorrentes) – formas de transmissão:
 - **Direta** – transmissão do agente biológico **sem** a intermediação de veículos ou vetores. Ex. Transmissão aérea por bioaerossóis, gotículas e contato com a mucosa dos olhos.
 - **Indireta** – transmissão do agente biológico por meio de veículos ou vetores. Ex. transmissão por meio de mãos, perfurocortantes, luvas, roupas, instrumentos, água, alimentos e superfícies.

RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DAS UNIDADES DE SAÚDE

- **Riscos químicos:** Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo do trabalhador pela via respiratória, nas formas de **poeiras, fumos, gases, neblinas, névoas ou vapores**, ou seja, que pela natureza da atividade, de exposição, possam ter contato ou ser absorvido pelo organismo através da pele ou por ingestão. (item 9.1.5.2 da Norma Regulamentadora nº 9 do Ministério do Trabalho e Emprego.
 - **Consequências:** irritação na pele e olhos, queimaduras leves, doenças respiratórias crônicas, doenças do sistema nervoso, nos rins e alguns tipos de câncer.

RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DAS UNIDADES DE SAÚDE

- **Riscos físicos:** formas de **energia** a que possam estar expostos os trabalhadores, como ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes e não ionizantes. Ex. autoclave, que aumenta a temperatura e o ruído do local de trabalho.
- **Riscos psicológicos:** assédio moral, abuso do poder diretivo, trato com acompanhantes e/ou visitantes.
 - *Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho - Enunciado nº 39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.*

ESTATÍSTICAS DE ACIDENTES DO TRABALHO NAS UNIDADES DE SAÚDE (CNAE 8610)

Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – total de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais nas atividades de atendimento hospitalar:

- 2013 – 57.184
- 2014 – 55.252
- 2015 – 53.920 (147 por dia)
- Problema da **subnotificação** – desconhecimento da necessidade de notificar, burocracia, desinteresse, medo ou intercorrências durante o plantão.

ESTUDOS SOBRE ACIDENTES DO TRABALHO

- Entre os anos de 2004 e 2008 foram registrados **1075 acidentes** ocupacionais com material biológico no Hospital das Clínicas de Porto Alegre, tendo sido constatado o aumento crescente no número de acidentes. Foi evidenciado, ainda, que 2/3 da amostra era contaminada com o HCV, HBV e/ou HIV;
- No Hospital Geral de Palmas, uma pesquisa realizada no ano de 2007 constatou que, do total de 389 profissionais de enfermagem (91% do efetivo), **178 (45,7%)**, afirmaram ter sofrido acidente com material biológico (55,6% por acidente perfurocortante e 44,4% com fluidos);
- Em uma pesquisa realizada durante o ano de 2004 envolvendo 126 profissionais da Equipe de Enfermagem das Clínicas Médica e Cirúrgica do Hospital Geral de Clínicas de Rio Branco e Fundação Hospital Estadual do Acre, verificou-se que **50,8% já sofreram acidentes percutâneos**;
- Em 2003 foi realizada uma pesquisa em hospitais públicos do Distrito Federal, através da qual se constatou que, do total de 570 profissionais de saúde avaliados, **223 (39,1%) informaram ter sofrido acidente de trabalho com material biológico.**

LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO

- **Regra geral:** "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal **não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais**, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"
- **Súmula 444** - Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. **Escala de 12 por 36**. Validade. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.
- Possibilidade de **plantões de 24 horas em situações excepcionais**, desde que haja norma coletiva, mas a jornada não pode ser exaustiva.

LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO

- **Intervalo intrajornada** - Art. 71, CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
- **Obs. Reforma trabalhista:**
 - Extinguiu o direito ao usufruto de 15 minutos de intervalo antes das horas extras;
 - Possibilidade de redução do intervalo para 30 minutos por acordo coletivo.

ASSÉDIO MORAL

- **Conceito:** “...qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua **repetição ou sistematização**, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” – Marie-France Hirigoyen
- **Espécies:**
 - Interpessoal – vertical descendente e ascendente, horizontal e misto.
 - Organizacional – controle da subjetividade dos trabalhadores. Ex. cumprimento de metas abusivas, controle do tempo do uso do banheiro, pagamento de “prendas”.

RELATOS DE VIOLÊNCIA NAS UNIDADES DE SAÚDE

- *“Quando me formei, fui trabalhar num PSF em um bairro bem perigoso de uma cidade do interior. Fazia meu trabalho direitinho, a população gostava de mim, estava muito satisfeita com os R\$ 3700,00 que recebia pelo meu trabalho de 40 horas por semana. Mas... Uma mulher levou o filho, um menino de uns 3-4 anos com queixa de cefaleia. Meu lado “neuro” aflorou, examinei o menino todinho, e entendi que era uma cefaleia primária, provavelmente tensional. Mas, a mãe do menino “queria porque queria” uma tomografia. TC sem indicação, eu recém formada, me recusava a pedir. Aí, por fim, disse a ela que só um neuro poderia avaliar a necessidade do exame. E encaminhei para o especialista, sabendo que não tinha nenhum na rede. A mulher ficou irresignada, ameaçou, um monte de coisas, etc.”*

RELATOS DE VIOLÊNCIA NAS UNIDADES DE SAÚDE

- “... Então, combinei de não atender mais a criança junto com a mãe, o menino teria que vir com outro familiar. Eis que um dia a mulher foi lá, estava supertranquila e calma (soube disso depois). O guarda não ficou na minha porta como havíamos combinado. Aí a mulher entrou na minha sala, me **engargelou, esmurrou e me empurrou**. Aí o guarda entrou e deu uma “chave de braço” nela, **ela me chutou**. Uma enfermeira recém parida entrou, a mulher ainda conseguiu dar uma **cotovelada no peito da enfermeira**. Enfim, foi contida e retirada da minha sala. Chamamos a polícia, eu fui dar depoimento, ela foi no camburão. Eu mudei de posto, perdi o contato e o acompanhamento que estava fazendo de forma superdedicada com a família do paciente como todo médico costuma ser... E o mundo continuou exatamente do mesmo jeito...”

RELATOS DE VIOLÊNCIA NAS UNIDADES DE SAÚDE

- Tenho alguns casos, ex. chamaram nós plantonistas de **“Pôneis Malditos”** (acho que para não dizer cavalos ou éguas). Resultado, colocamos o nome do nosso grupo de whatsapp de Pôneis Malditos. Brincadeiras a parte, já houveram ocorrências nas quais os plantonistas levaram o caso a delegacias – um acompanhante invadiu o conforto médico as 5 da manhã e quase **quebrou a porta**. Enfermeiro da classificação **agredido fisicamente**....

RELATOS DE VIOLÊNCIA NAS UNIDADES DE SAÚDE

- *“Eu já fui acusada de tratar mal uma acompanhante que queria filmar o parto. Eu informei como plantonista que não era possível, enfatizei e falei algumas vezes “Senhora, não pode filmar” e aí ela começou a dizer que eu tinha que tratar ela bem e não mal, aí eu pedi para chamar o coordenador, ele foi lá e falou com ela também. **Foi horrível.** A criança graças a Deus nasceu bem. Mas **eu saí de lá com tanta raiva, comecei a chorar, foi péssimo, passei esse dia péssima.** Até me recuperar e ver que ela que era problemática foi difícil, fiquei me perguntando várias vezes se eu tinha sido grosseira com ela...”*

A DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS UNIDADES DE SAÚDE

- A Norma Regulamentadora nº 32 do Ministério do Trabalho e Emprego **SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE** – principais aspectos:
- Primeira em âmbito nacional e internacional com o **objetivo específico** de defesa dos profissionais que laboram na área de saúde
- **PPRA** – deve conter a identificação dos **riscos biológicos** mais prováveis
- **PCMSO** – deve conter programa de **vacinação**, procedimentos a serem adotados para diagnóstico, acompanhamento e prevenção de **doenças**, medidas para **descontaminação** do local de trabalho e **tratamento médico de emergência** aos trabalhadores

A DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS UNIDADES DE SAÚDE

- Os trabalhadores com **feridas ou lesões** nos membros superiores só podem iniciar suas atividades após **avaliação médica obrigatória** com emissão de documento de liberação para o trabalho;
- O empregador deve **vedar o uso de adornos, consumo de alimentos e bebidas** nos postos de trabalho;
- A vestimenta deve ser fornecida **sem ônus** para o empregado, inclusive sapato fechado;
- Os **EPIs** deverão estar à disposição em número suficiente nos postos de trabalho, de forma que seja garantido o imediato fornecimento ou reposição
- A **capacitação** dos empregados deverá ser assegurada pelo empregador **antes do início das atividades e de forma continuada**, devendo apresentar documentos que comprovem a realização da capacitação quando solicitado pela inspeção do trabalho.

A DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS UNIDADES DE SAÚDE

- O combate às normas que evoluíram ou passaram a ser cobradas (NR-12, trabalho escravo)
- Luta para esvaziamento das normas – propostas de esvaziamento da fiscalização do trabalho, concessão de prazos para regularização
- Ataques às instituições e agentes públicos – ameaças, violência
- Direitos humanos x efetividade das normas

PRINCIPAIS ÓRGÃOS E ENTIDADES NO COMBATE À VIOLÊNCIA NAS UNIDADES DE SAÚDE

- CREMEB
- SINDIMED
- POLÍCIAS CIVIL E MILITAR
- SECRETARIAS MUNICIPAL E ESTADUAL DE SAÚDE
- CEREST
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROJETO SAÚDE NA SAÚDE - MPT

- O projeto Saúde na Saúde, executado pela CONAP, tem como modo principal de execução a realização de forças tarefas nas unidades de saúde pública do país com maiores índices de acidentes e adoecimento de trabalhadores, conforme relatório de inteligência extraído do CAPI – do sistema do MPT Digital, e conforme as demandas apresentadas pelas procuradorias regionais do trabalho.

CONSEQUÊNCIAS DAS AÇÕES ILÍCITAS

- Instauração de inquérito civil para a investigação de irregularidades no meio ambiente do trabalho;
- Assinatura de Termo de Ajuste de Conduta
- Ações civis públicas
- Pagamento de indenização por danos morais individuais e coletivos
- Tutela inibitória – cominação de multa por obrigações de fazer e de não fazer
- Responsabilidade criminal

OBRIGADO!

-
- E-mail: marcelo.travassos@mpt.mp.br