

II

Introdução

A atualização do livro A Gestão do PCMSO foi necessária em função da publicação da Portaria SEPRT n. 6.734, de 09/03/2020, do Ministério da Economia, que alterou a redação da NR-07 no esteio das ações do governo de ‘modernização’ das Normas Regulamentadoras com o objetivo de desburocratizar e simplificar as suas regras e procedimentos, bem como proporcionar mais segurança jurídica para as empresas.

A nova NR-07 acrescentou novas diretrizes para o PCMSO em relação à normatização de 1994, bem como trouxe novos requisitos para a prescrição dos exames ocupacionais de rotina, porém, a sua mais importante contribuição, sob a égide da nova NR-01, foi ratificar o entendimento de que o programa deve ser gerenciado dentro de um modelo de gestão, tal como destacamos na primeira edição deste livro lançado em 2018, contemplando as suas etapas de planejamento, monitoramento e controle dos resultados das ações de saúde do PCMSO, a fim de comprovar a eficácia das medidas de prevenção adotadas pela organização.

Um quesito de grande relevância que destacamos na nova NR-07 para o médico do trabalho foi a inclusão no rol das diretrizes do PCMSO da exigência da comprovação da eficácia das ações de prevenção adotadas na organização, haja vista que na NR-07 de 1994 este item estava incluído no rol das responsabilidades do empregador e agora ele passa a ser de responsabilidade do médico do trabalho responsável pelo PCMSO.

Na conclusão da primeira edição deste livro em 2018 já chamávamos a atenção sobre a necessidade dos médicos do trabalho se manterem atualizados, não somente com relação ao seu balizamento ético, profissional, normativo e científico, mas no quesito gestão de processos.

E a tendência, que agora se concretiza com a vigência da nova NR-07, é, de fato, o mercado acelerar e direcionar a contratação de médicos do trabalho, bem como de serviços médicos especializados em medicina do trabalho, com *expertise* em um modelo de gestão do PCMSO.

Nesta seara, atualizamos neste livro o capítulo Pilares da Gestão do PCMSO e o modelo de gestão sugerido para o PCMSO outrora apresentado na sua primeira edição, contemplando as novas diretrizes da NR-07. O novo modelo de gestão foi simplificado no que tange à elaboração dos seus planos de ação e a prescrição dos indicadores de avaliação. Didaticamente, o novo modelo de gestão mantém

a divisão da execução das diretrizes do PCMSO em VI grupos de ação, a qual denominamos suas pedras angulares, com a finalidade de que nenhuma das suas diretrizes normativas sejam preteridas. O modelo facilita ainda a visualização do planejamento, do controle e da interface que deve existir entre as medidas de ação das diretrizes do PCMSO, bem como do monitoramento de suas ações, dando transparência aos seus resultados.

Também nesta nova edição de *A Gestão do PCMSO*, trazemos uma discussão acerca das alterações do PCMSO promovidas pela nova NR-07 em cotejo com o balizamento ético profissional do médico do trabalho e com a antiga redação da norma técnica, bem como a atualização das consequências da gestão deficitária do PCMSO.

Enfim, esperamos que este trabalho possa ser objeto de reflexão, de orientação e de aperfeiçoamento da gestão do PCMSO de uma gama de organizações e que ele possa também contribuir, em última instância, para a melhoria do cenário da saúde do trabalhador no país.

Desejo a todos uma boa leitura!!

III

Procedimentos do Ministério Público do Trabalho de interesse do Médico do Trabalho

Destaca-se abaixo alguns esclarecimentos sobre os procedimentos e atuação do Ministério Público do Trabalho, tendo em vista os recorrentes questionamentos sobre estes quesitos por parte dos colegas médicos do trabalho e dos gerentes de SST das empresas.

1) Atribuições do MPT:

1.1 — O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, promovendo a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. O MPT pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias a partir do recebimento de denúncias, representações ou por iniciativa própria.

2) Fonte e recebimento de denúncias no MPT:

2.1 — As denúncias encaminhadas ao MPT podem ser anônimas ou sigilosas e se originarem dos próprios trabalhadores, servidores, sindicato, da fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, da Justiça do Trabalho etc. As denúncias (REP) são convertidas em procedimentos preparatórios (PP) ou inquéritos civis (IC), que são instruídos com depoimentos, documentos e relatórios de fiscalizações *in loco* e outras medidas necessárias para o esclarecimento dos fatos denunciados. No final deste capítulo há um exemplo de modelo da apreciação prévia de uma denúncia recebida pelo MPT.

3) Onde realizar e encaminhar as denúncias ao MPT:

3.1 — As denúncias ao MPT — 3ª Região podem ser feitas por meio da internet no sítio eletrônico do MPT — 3ª Região no endereço <<https://peticionamento.prt3.mpt.mp.br/denuncia#>> ou pessoalmente na Procuradoria Regional em Belo Horizonte ou nos seus Ofícios espalhados no interior do Estado.

Procuradorias do Ministério Público do Trabalho — 3ª Região

(PRT — Procuradoria Regional do Trabalho)

(PTM — Procuradoria do Trabalho no Município)

- PRT Belo Horizonte
- PTM Coronel Fabriciano
- PTM Divinópolis
- PTM Governador Valadares
- PTM Juiz de Fora
- PTM Montes Claros
- PTM Patos de Minas
- PTM Pouso Alegre
- PTM Teófilo Otoni
- PTM Uberlândia
- PTM Varginha

Os endereços físicos das unidades do MPT — 3ª Região podem ser encontrados no endereço eletrônico acima.

Para a formalização de denúncias nos demais Estados, recomenda-se o endereço <www.mpt.gov.br>, onde o *link* de acesso a todas as Procuradorias do MPT pode ser encontrado.

4) As instituições parceiras para se fazer cumprir a legislação trabalhista no Brasil:

4.1 — A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) tem atribuição de fiscalizar e multar as empresas que cometem infrações contra a legislação do trabalho. (1)

4.2 — O MPT investiga se as empresas estão irregulares no seu cumprimento à legislação do trabalho, propondo, se necessário, a sua regularização administrativa por meio da assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou ainda a sua regularização por meio de ações judiciais. (2)

4.3 — A Justiça do Trabalho, finalmente, julga as ações propostas pelo MPT.(3)

(1)

(2)

(3)

SRTE — Fiscaliza e multa as empresas que cometem infrações contra a legislação do trabalho

MPT — Investiga as empresas, propõe TAC e ações judiciais

Justiça do Trabalho — Julga as ações propostas pelo MPT



5) Ação Civil Pública:

5.1 — É o instrumento da atuação judicial do MPT utilizado para postular, perante o Poder Judiciário Trabalhista, as obrigações de fazer e não fazer, em indenizações reparatórias, bem como por danos morais coletivos.

6) TAC — Termo de Ajustamento de Conduta:

6.1 — É o instrumento de natureza administrativa e extrajudicial proposto pelo MPT às empresas para a adequação das irregularidades trabalhistas

constatadas com previsão do pagamento de multa em caso de descumprimento. Este instrumento pode ser executado na Justiça do Trabalho, caso as obrigações não sejam cumpridas.

7) Ampliação da investigação:

7.1 — A denúncia que é encaminhada ao MPT é o objeto da investigação. Contudo, a critério do Procurador responsável, quando verificado o descumprimento de outras normas relativas ao meio ambiente laboral, a investigação pode ser ampliada.

8) Sobre a atuação do MPT nos casos de acidente de trabalho, insalubridade e periculosidade:

8.1 — O MPT atua na defesa dos direitos e interesse difuso, coletivo/indisponível e individuais homogêneos, logo, a instituição não presta serviços de consultoria nem atua em defesa de direitos meramente individuais. Nas denúncias acerca de acidentes de trabalho e/ou inobservância das empresas à caracterização de insalubridade/periculosidade haverá instauração de procedimento investigatório sob o aspecto coletivo para verificar se as normas de segurança e medicina do trabalho estão sendo cumpridas pela empresa para fins de prevenção de novos acidentes. Para fins de indenização individual decorrente do acidente e/ou pagamento de insalubridade/periculosidade, o trabalhador deve ser orientado a procurar o seu sindicato profissional, a Defensoria Pública ou advogado particular.

9) Legitimidade da atuação do MPT na defesa do meio ambiente de trabalho na Administração Pública:

9.1 — Ainda que exclusivamente estatutários, tendo em vista os direitos sociais dos servidores, o MPT pode exigir o cumprimento pela Administração Pública direta e indireta das normas regulamentadoras da Secretaria Especial do Trabalho.

10) MPT na esfera criminal:

10.1 — Existe a possibilidade de responsabilização dos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho no exercício da profissão, em delito tipificado na legislação penal, face a sua gestão técnica de forma negligente, imprudente e/ou imperita. A título de exemplos, cito alguns dispositivos do Código Penal: art. 129 — *Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem*; art. 132 — *Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente*; e art. 269 — *Deixar o médico de denunciar à autoridade pública doença cuja notificação é compulsória* (omitir-se na emissão de CAT). O MPT não instaura inquérito penal e nem atua judicialmente na esfera criminal. Entretanto, o membro do MPT tem o poder e o dever, quando verificada a existência de crime de ação pública, representar o profissional de Saúde e Segurança do Trabalho ao Ministério Público Estadual (MPE) ou Federal (MPF) dependendo do tipo de delito. Os exemplos supracitados são encaminhados para o MPE.

Por último, registro que o MPT possui várias coordenadorias em diferentes áreas de atuação, a saber:

- Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT);
- Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE);
- Combate às Fraudes Trabalhistas (CONAFRET);
- Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS);
- Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (CONAP);
- Trabalho Portuário e Aquaviário (CONATPA);
- Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COODIGUALDADE);
- Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (COORDINFÂNCIA).

A tutela do cumprimento da legislação em saúde e segurança do trabalho é da área de atribuição dos Procuradores do Trabalho que respondem pela CODEMAT (Coordenadoria de Meio Ambiente do Trabalho), criada em 2003 na estrutura da Procuradoria-Geral do Trabalho para articular as ações institucionais na sua área de atuação.

Por fim, com relação à demanda dos procedimentos preparatórios, inquéritos civis, propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e das Ações Civis Públicas relacionadas à temática de cada uma das coordenadorias supracitadas, o destaque é para a Coordenadoria de Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT).

No capítulo seguinte apresento as estatísticas da CODEMAT no MPT/MG.

Exemplo de um modelo de apreciação prévia de uma denúncia (REP) encaminhada ao MPT que se originou de uma fiscalização da SRTE.

Trata-se de relatório de fiscalização da GRTE dando conta de que entre os anos de 2016 e 2017 foram expedidas 15 (quinze) CATs em função de LER/DORT para os trabalhadores da inquirida e vários autos de infração abordando o seu descumprimento às exigências da NR-17.

O interesse de atuação do Parquet nesta investigação está relacionado ao meio ambiente de trabalho seguro e sadio em seu aspecto ergonômico. As várias CATs expedidas indicam uma possível inadequação da empresa, o que deve ser apurado para eventuais providências retificadoras.

Sendo assim, tal matéria será investigada, especialmente quanto à adequação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), nos termos da NR-07, e sua interface com a NR-17.

A Secretaria deverá converter esta REP em Inquérito Civil, lavrando-se a competente portaria, na forma da Resolução n. 69/2007, e tomar as seguintes providências:

1) Intimar a empresa inquirida, para que, no prazo de 15 dias apresente cópia:

A — Do PCMSO: O documento base dos últimos 3 anos com os seus respectivos relatórios anuais, incluindo:

- 1 — Comprovação do rastreamento dos agravos à saúde dos trabalhadores;
- 2 — Comprovação do estudo donexo causal ocupacional entre os agravos à saúde diagnosticados e o trabalho;
- 3 — Relação dos trabalhadores afastados pelo INSS com benefício B91 (acidente de trabalho);
- 4 — Relação dos trabalhadores que se afastaram do trabalho nos últimos 12 meses em função de doenças osteomusculares, discriminados por setor e função;
- 5 — Comprovação da eficácia das suas ações de prevenção à saúde dos trabalhadores.

B — Da análise ergonômica do trabalho (AET): O estudo ergonômico do trabalho, incluindo o seu cronograma de ação e a comprovação da implantação das melhorias ergonômicas e da eficácia destas ações.

Após a juntada dos documentos, os autos deverão ser encaminhados à Assessoria de Medicina do Trabalho para análise e cotejamento dos documentos juntados.

Autos conclusos no prazo de 30 dias.

— Observação: Os documentos solicitados à empresa investigada no IC supracitado, datado de 2018, tinham como referência a antiga redação das NRs 01 e 07. Para esta mesma denúncia, a partir de agosto de 2021, a relação de documentos solicitados à inquirida deverá contemplar inicialmente:

A) O **Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)**, notadamente:

1) O **inventário de riscos**, contendo as avaliações e a identificação dos riscos ocupacionais (agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos) das ativi-

dades, a descrição das possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores e a relação dos trabalhadores sujeitos a esses riscos;

2) O **plano de ação de monitoramento da saúde ocupacional dos trabalhadores**, incluindo os dados dos indicadores de avaliação de resultado das ações de saúde executadas pelo PCMSO, a saber, da capacitação dos trabalhadores em ações de preservação (promoção) e proteção à saúde, da vigilância em saúde (rastreamento ativo e passivo) das queixas dos trabalhadores relacionadas ao trabalho, da realização periódica dos exames ocupacionais, das ações destinadas à reabilitação profissional, do estudo donexo causal ocupacional entre os agravos à saúde diagnosticados e o trabalho e do estudo clínico-epidemiológico de saúde, incluindo neste último, o absenteísmo dos trabalhadores discriminado por setor e função, o programa de imunização e os afastamentos dos trabalhadores (acidentários e previdenciários) junto ao INSS;

3) O **levantamento preliminar dos riscos ergonômicos** das atividades, incluindo a sua metodologia; o cronograma de elaboração das análises ergonômicas do trabalho (AET), incluindo os critérios utilizados para o estabelecimento dos estudos prioritários; rol das medidas de melhoria ergonômica prescritas pelas AET, discriminadas por atividade; plano de ação para a implementação das melhorias ergonômicas, discriminadas por atividade; e as formas de acompanhamento (indicadores de avaliação) prescritos para a aferição dos resultados da gestão da ergonomia (comprovação da eliminação ou mitigação dos riscos ergonômicos das atividades).

B) O **PCMSO** dos últimos 03 anos, juntamente com os seus **relatórios analíticos anuais**, destacando e discutindo, neste último, a evolução comparativa dos indicadores de avaliação de saúde do PCMSO registrados ao longo da sua série histórica, no tocante, no mínimo, às variações das estatísticas de resultados anormais dos exames complementares, categorizados por tipo do exame e por unidade operacional, setor ou função; incidência e prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, categorizadas por unidade operacional, setor ou função; e informações sobre o número, tipo de eventos e doenças informadas nas CAT, emitidas pela organização, referentes a seus empregados.