

Comissão Interna da Saúde do Servidor Público
CISSP/UFRJ
Regimento Interno

Desde 5 de novembro de 2010, com a assinatura do Termo de Cooperação Técnica entre a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), a UFRJ/PR-4/DVST tornou-se a unidade de referência SIASS no Estado do Rio de Janeiro, tendo, implicitamente, assumido a responsabilidade de desenvolver os três eixos fundamentais de atenção à saúde do servidor público federal e dos trabalhadores de órgãos e unidades conveniadas (assistência à saúde; perícia oficial; e promoção, prevenção e acompanhamento à saúde), conforme prevê o Decreto Presidencial nº 6.833, de 29 de abril de 2009.

Em consonância com esse novo paradigma sinalizado pelo governo federal, o momento é oportuno para unirmos esforços, tanto instituição quanto entidades sindicais representativas, para que possamos materializar de vez ações efetivas da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), em atenção ao Decreto Presidencial nº 7.602, de 7 de novembro de 2011.

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) prevê a criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), que terá com a instituição e as entidades sindicais representativas grande importância na construção de ações que resultarão em melhorias contínuas aplicadas nos ambientes e processos de trabalho, o que proporcionará saúde e qualidade de vida aos trabalhadores da UFRJ, conforme a legislação vigente.

A partir do Seminário de Saúde do Trabalhador da UFRJ, realizado em 1993 e promovido pela UFRJ/SR-4/DVST e pela antiga Associação dos Servidores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (ASSUFRJ), foram implementados grupos de trabalho (Vigilância, Assistência e Educação em Saúde), o que resultou na proposta de organização de Comissões Locais de Saúde do Trabalhador (COLSATs), que se tornaram uma bandeira de luta histórica dos técnicos-administrativos em nível nacional.

A CISSP representa a regulamentação atual do modelo de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, em substituição às históricas COLSATs. O trabalhador, como ator social, detentor e conhecedor do seu processo de trabalho, agente construtor do processo decisório, por meio do olhar crítico, transforma-se em elemento fundamental de uma gestão participativa com responsabilidade social.

Diretrizes Gerais

1 – Dos Objetivos

Compete às unidades dos órgãos e entidades que compõem o **Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)** instituir e manter em funcionamento a **Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)**.

A CISSP tem como finalidade contribuir para uma gestão compartilhada com os objetivo de:

I – Valorizar e estimular a participação dos trabalhadores, como protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, com a perspectiva de serem agentes transformadores da realidade;

II – Propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial na melhoria das condições de trabalho, na prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;

III – Propor atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento de saúde e de segurança, dessa forma contribuindo para a melhoria das relações e do processo de trabalho.

2 – Das Atribuições

São atribuições da CISSP:

I – Realizar levantamento das condições de trabalho e do meio ambiente, visando à detecção de riscos ambientais e ocupacionais;

II – Elaborar e atualizar o mapa de riscos ambientais e ocupacionais;

III – Colaborar no desenvolvimento e implementação de programas, análises e estudos relacionados à segurança e saúde no trabalho;

IV – Estimular estratégias que permitam o debate dos problemas relacionados à segurança e à saúde nos locais de trabalho;

V – Levantar as situações de trabalho potencialmente nocivas à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, propondo medidas preventivas ou corretivas para eliminar, neutralizar ou reduzir os riscos existentes;

VI – Acompanhar e auxiliar na investigação das causas e consequências dos acidentes e das doenças associadas ao trabalho, elaborando os relatórios pertinentes quando solicitados pela equipe de vigilância e promoção da saúde;

VII – Coletar e analisar dados com vistas a propor medidas, em conjunto com os trabalhadores e a equipe de vigilância e promoção à saúde, para melhorar as condições de trabalho;

VIII – Negociar com a direção da unidade e estabelecer Termo de Compromisso de Melhoria das Condições de Trabalho com prazo para a implementação das devidas modificações,

assinado pela direção da unidade, pela CISSP, pelo representante da equipe de vigilância e promoção à saúde e pelas entidades sindicais representativas;

IX – Acompanhar a execução das medidas preventivas e corretivas até a sua total implementação;

X – Ocorrendo denúncia de risco, levantar as condições de trabalho, informando os riscos constatados aos trabalhadores, à chefia imediata, à direção da unidade responsável, ao representante da equipe de vigilância e promoção da saúde e às entidades sindicais representativas;

XI – Requerer à equipe de vigilância e promoção da saúde a paralisação parcial ou total de máquina ou setor onde considere a existência de risco grave e iminente à segurança e à saúde dos trabalhadores;

XII – Assegurar o direito à recusa ao trabalho nas situações em que os processos de trabalho apresentem risco grave e iminente à integridade física e/ou psíquica dos trabalhadores e/ou ao meio ambiente;

&1º Considera-se risco grave e iminente toda condição de trabalho que possa levar a acidente ou doença profissional com lesão grave à integridade do trabalhador;

&2º A interdição implicará na paralisação total ou parcial de um processo de trabalho, equipamento, instrumento, máquina e/ou de todo o setor de trabalho, sendo esta proposta implementada pela equipe de vigilância e promoção da saúde, que poderá estar acompanhada pelas entidades sindicais representativas, pela CISSP da unidade em questão e/ou por outros órgãos previstos na legislação em vigor;

&3º O estado de paralisação vigorará até que as medidas de proteção e prevenção estejam efetivamente implementadas e sua liberação somente ocorrerá mediante parecer técnico emitido pela equipe de vigilância e promoção da saúde, devendo esta dar ciência imediata à CISSP local, à direção da unidade e às entidades sindicais representativas;

XIII – Encaminhar à equipe de vigilância e promoção da saúde os trabalhadores acidentados e/ou com suspeita de doença ocupacional para efetiva caracterização do acidente de trabalho, cabendo a esta o encaminhamento administrativo pertinente;

XIV – A CISSP deverá garantir que os trabalhadores encaminhados à equipe de vigilância e promoção da saúde estejam munidos de **CAT** e/ou **CAS**, se celetista e/ou estatutário respectivamente, emitidos pela chefia imediata;

XV – Promover a divulgação das normas da Saúde e Segurança no Trabalho, zelando pela sua observância;

XVI – Articular os setores competentes e entidades sindicais representativas para a promoção de eventos, cursos e treinamentos com o objetivo de estimular o interesse dos trabalhadores em matérias relativas à saúde e segurança no trabalho;

XVII – Participar de campanhas de promoção da saúde e prevenção de doenças e acidentes do trabalho;

XVIII – Quando, em qualquer unidade, ocorrer a necessidade de instalação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) de acordo com a NR-5 (Portaria nº 3.214/78), a equipe de vigilância e promoção da saúde deverá se responsabilizar pelo processo de constituição e supervisão dos trabalhos desta.

3 – Da Composição

A CISSP-UFRJ será composta por representantes dos trabalhadores eleitos, independentemente do tipo de vínculo de trabalho com a administração pública federal, sendo que pelo menos **60%** dos membros da CISSP-UFRJ deverão ser trabalhadores ocupantes de cargo efetivo.

O número de membros titulares componentes da CISSP-UFRJ de cada unidade será determinado pela proporção de 1 (um) membro para cada 30 (trinta) trabalhadores, devendo cada comissão ser composta por um mínimo 3 (três) e um máximo de 21 (vinte e um) membros.

O número de suplentes corresponderá a **50%** do número de titulares, excetuando-se as unidades com efetivo superior a **630** trabalhadores, situação que implicará a existência de igual número de membros titulares e suplentes.

A definição do número de CISSPs por unidade será objeto de discussão entre a decania de cada centro componente da UFRJ, a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas.

A CISSP-UFRJ deve ser composta de tal forma que esteja representada a maior parte dos setores que compõem cada unidade da UFRJ, necessariamente incluída a representação dos setores que ofereçam maior risco.

O mandato dos membros eleitos da CISSP-UFRJ terá duração de **2** (dois) anos, sendo permitida uma reeleição.

O membro suplente deverá estar presente em todas as reuniões da CISSP-UFRJ, sendo o responsável pela substituição do titular nos seus impedimentos.

O membro suplente da CISSP-UFRJ poderá participar das reuniões, sendo que, na presença do seu titular, não fará uso do voto, somente do direito de manifestação verbal.

Qualquer trabalhador poderá participar das reuniões da CISSP-UFRJ, tendo direito apenas à manifestação verbal quando autorizado pela CISSP-UFRJ.

4 – Das Eleições

São condições consideradas indispensáveis para que se dê o processo eleitoral:

I – O número de inscrições de candidatos para a representação dos trabalhadores ser ilimitado;

II – A liberdade de inscrição para todos os trabalhadores da unidade, independentemente de setores ou locais de trabalho, ser assegurada;

III – A CISSP-UFRJ não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo gestor da unidade, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja alteração do número de trabalhadores da unidade, excetuando-se o caso de encerramento das atividades locais.

Para o primeiro mandato, será constituída uma comissão eleitoral de trabalhadores, que será designada pela direção da unidade e acompanhada pela equipe de vigilância e promoção da saúde e pelas entidades sindicais representativas.

Os subsequentes processos eleitorais serão coordenados pela CISSP-UFRJ.

Os representantes dos trabalhadores serão eleitos em escrutínio secreto, em votação por lista nominal, sendo vedada a formação de chapas.

A definição dos membros titulares e suplentes da CISSP-UFRJ obedecerá à ordem decrescente de votos recebidos, observando-se o dimensionamento previsto no item **3** (três) deste regulamento. Em caso de empate entre os eleitos, assumirá o trabalhador que tiver mais tempo de serviço na Administração Pública Federal.

A convocação da eleição será feita por edital a ser amplamente divulgado, em todas as formas de comunicação disponíveis, contemplando um prazo de **10** dias úteis antes de iniciado o prazo para as inscrições. O edital estabelecerá:

I – a designação de uma comissão eleitoral formada por um presidente e dois suplentes membros da CISSP-UFRJ para conduzir os trabalhos de inscrição de candidatos, realização das eleições, apuração dos votos e elaboração dos respectivos atos;

II – o prazo de **15** (quinze) dias para inscrição de candidatos;

III – a fixação da data das eleições nos **15** (quinze) dias subsequentes ao término das inscrições.

A inscrição no pleito será feita através de preenchimento do formulário de inscrição junto à comissão eleitoral, cabendo a esta emitir o comprovante de inscrição, entregando-o ao trabalhador candidato a vaga na CISSP-UFRJ.

A eleição deverá ser realizada durante o expediente normal, respeitando os horários de turnos e em período que possibilite a participação da maioria dos trabalhadores, devendo a duração do processo eleitoral abranger o mínimo de **1** (um) e o máximo de **3** (três) dias, conforme as escalas de trabalho vigentes na unidade em particular.

Havendo, no processo eleitoral, participação inferior a **1/3** (um terço) dos trabalhadores e/ou abrangência dos votos provenientes de estatutário inferior a **60%** do montante global, não haverá apuração dos votos, devendo a comissão eleitoral organizar outra votação, que ocorrerá no prazo máximo de **10** (dez) dias.

Ao término do processo eleitoral, o presidente da comissão eleitoral terá o prazo máximo de **5** (cinco) dias úteis para encaminhar ata de eleição ao diretor da unidade, a equipe de vigilância e promoção da saúde e a entidades sindicais representativas, para as providências cabíveis.

A convocação das eleições para o novo mandato deverá ser realizada pelo Coordenador da CISSP-UFRJ, com prazo mínimo de **90** (noventa) dias antes do término do mandato em curso, devendo ser realizadas de modo a permitir que, nos **30** (trinta) dias antecedentes ao início do mandato, os novos membros possam preparar-se para exercer suas funções.

Num primeiro mandato da CISSP-UFRJ de uma unidade, os membros eleitos serão empossados imediatamente após a divulgação do resultado pelo presidente da comissão eleitoral; nos mandatos subsequentes, no dia seguinte ao término do mandato anterior.

A designação das funções de **Coordenador**, **Coordenador Adjunto** e **Secretário Executivo** será objeto de discussão interna entre os membros titulares da CISSP-UFRJ, sendo vedada qualquer interferência externa no processo de escolha, mas podendo ser revista a qualquer momento mediante razões fundamentadas, em que fique comprovada a improbidade de conduta em relação aos interesses fundamentais da saúde do trabalhador.

As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocoladas junto à equipe de vigilância e promoção da saúde até **30** (trinta) dias após a data da posse dos novos membros da CISSP-UFRJ, competindo a esta apurar a veracidade das denúncias e determinar a sua correção (se procedente) ou promover a anulação do processo eleitoral.

Uma vez confirmada a veracidade das denúncias, caberá à equipe de vigilância e promoção da saúde notificar a direção da unidade e as entidades sindicais representativas.

Em caso de anulação do processo eleitoral, a comissão eleitoral deverá organizar nova eleição, que ocorrerá no prazo máximo de **10** (dez) dias após a notificação recebida da equipe de vigilância e promoção da saúde.

No caso de a anulação ocorrer previamente à posse dos membros da CISSP-UFRJ, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior até a complementação do novo processo eleitoral.

5 – Dos Direitos e Deveres

Os membros titulares e suplentes da CISSP-UFRJ, inclusive os que exercem cargo de livre provimento, os servidores em estágio probatório e os trabalhadores regidos pela CLT, não poderão ser afastados, removidos, transferidos, cedidos ou desligados de setor sem sua anuência, desde o registro de suas candidaturas até **1** (um) ano após o término de seu mandato, salvo por motivo disciplinar ou interesse do próprio, situação que levará à posse do suplente, conforme prevê a legislação vigente.

&1º Caracteriza-se como motivo disciplinar capaz de resultar em afastamento, transferência e/ou desligamento do trabalhador a ocorrência de falta grave, devidamente apurada em procedimento disciplinar, que venha resultar na aplicação das penas de demissão, dispensa ou exoneração.

Os membros da CISSP-UFRJ deverão dispor de um período mínimo de **4** (quatro) horas semanais para trabalhos exclusivos da comissão, distribuídos conforme a necessidade de cada unidade e de comum acordo com a chefia imediata.

Os membros da CISSP-UFRJ, conforme agendado previamente com a direção de cada unidade, serão liberados para participar de eventos e atividades de capacitação relacionadas às suas atribuições.

Os membros da CISSP-UFRJ terão acesso a todos os locais de trabalho, salvo às áreas que possuam características de sigilo e/ou segurança. Neste caso, o acesso deverá ter autorização prévia da chefia do setor responsável.

&1º A negativa de acesso para avaliação local deverá ser justificada em documento oficial, que será encaminhado ao coordenador da CISSP-UFRJ;

&2º Em caso de negativa para acesso a alguma área ou setor, sendo considerada indispensável a avaliação local, deverá ser solicitado o apoio da equipe de vigilância e promoção da saúde e das entidades sindicais representativas, que promoverão os contatos necessários com a direção da unidade.

É assegurado a todos os membros da comissão o direito de receber cópias de todas as atas aprovadas das reuniões ordinárias e extraordinárias realizadas pela CISSP-UFRJ local.

Cabe à direção da unidade garantir à CISSP-UFRJ a infraestrutura necessária e suficiente para que os membros da comissão possam cumprir suas atribuições.

Das decisões da CISSP-UFRJ caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado, que deverá ser apresentado à comissão até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o coordenador e o coordenador adjunto efetivar os encaminhamentos necessários.

6 – Da Capacitação

Os membros da CISSP-UFRJ, após serem eleitos, realizarão cursos de capacitação, que deverão obedecer aos seguintes critérios fundamentais:

I – A capacitação inicial será obrigatória e deverá ter carga horária mínima de **20** (vinte) horas e máxima de **80** (oitenta) horas, contemplando as especificidades de cada unidade, destacando-se os seus respectivos riscos;

II – A carga horária diária da capacitação inicial será objeto de discussão entre a direção da unidade, a CISSP-UFRJ local, a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas;

III – O conteúdo e a metodologia de cada evento de capacitação oferecido deverão ser discutidos com os membros da CISSP-UFRJ local, a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas;

IV – O curso de capacitação inicial deverá conter o seguinte conteúdo mínimo:

- a) Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b) Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- c) Noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na unidade, considerando suas especificidades;
- d) Noções sobre os programas voltados à saúde existentes na instituição;
- e) Noções sobre as legislações trabalhistas e previdenciárias em vigor que embasam a criação da CISSP;
- f) Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g) Noções básicas de prevenção e combate a incêndios e primeiros socorros;
- h) Organização da CISSP e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da comissão;

V – Os membros da comissão poderão ser liberados para participar de eventos e atividades de capacitação oferecidos pela UFRJ, instituições de capacitação em saúde do trabalhador ou entidades sindicais representativas, mediante solicitação por escrito do secretário executivo aos chefes imediatos.

7 – Das Atribuições dos Membros

A CISSP-UFRJ deverá reunir-se ordinariamente, pelo menos uma vez por mês, em local apropriado e durante o expediente normal da unidade, obedecendo ao calendário anual estipulado.

Quando ocorrer acidente fatal e/ou houver denúncia de situação de risco grave e iminente à saúde e/ou integridade física dos trabalhadores, a CISSP-UFRJ, por convocação de seu coordenador ou da maioria simples de seus membros, se reunirá extraordinariamente.

&1º O mesmo procedimento poderá ser adotado em razão da ocorrência de acidente com lesão de algum trabalhador da unidade, se assim for julgado pertinente pelos membros da comissão local;

A) São atribuições do coordenador da CISSP-UFRJ:

I – Convocar os membros para as reuniões da comissão;

II – Presidir as reuniões, assinar os relatórios e atas aprovados, e determinar o encaminhamento das decisões aprovadas às direções das unidades, acompanhando a sua execução;

III – Determinar as tarefas dos demais membros da comissão;

IV – Intermediar os contatos necessários com a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas quando da recusa de acesso a alguma área ou setor considerado de sigilo e/ou segurança;

V – Manter e promover o bom relacionamento da CISSP-UFRJ com a alta gestão da instituição, a equipe de vigilância e promoção da saúde, a direção da unidade, as entidades sindicais representativas e as demais comissões;

VI – Zelar pelas diretrizes gerais da CISSP-UFRJ.

B) É atribuição do coordenador adjunto da CISSP-UFRJ:

I - Substituir o coordenador quando do seu impedimento, mantendo, em tais circunstâncias, as mesmas prerrogativas expostas no item **A**.

C) São atribuições do secretário executivo da CISSP-UFRJ:

I – Elaborar o calendário anual de reuniões ordinárias, encaminhando-o para a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas;

II – Comunicar às chefias imediatas dos membros da CISSP-UFRJ local o calendário das reuniões ordinárias, bem como a ocorrência de reuniões extraordinárias da comissão;

III – Convocar os membros da CISSP-UFRJ local para as reuniões;

IV – Redigir as atas das reuniões;

V – Elaborar relatórios das atividades realizadas;

VI – Encaminhar as resoluções para a direção da unidade, a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas.

D) São atribuições gerais de todos os membros da CISSP-UFRJ:

I – Participar das reuniões convocadas, discutindo os assuntos em pauta e apreciando as recomendações;

II – Frequentar o curso de capacitação inicial dos membros da CISSP-UFRJ;

III – Cuidar para que todas as atribuições da CISSP-UFRJ sejam cumpridas durante a respectiva gestão, conforme o presente regulamento;

IV – Representar os trabalhadores locais acompanhando as perícias e inspeções no local de trabalho realizadas pela equipe de vigilância e promoção da saúde, podendo tal representação ser realizada em conjunto com as entidades sindicais representativas.

8 – Do Conselho de Representantes

O presente regulamento vislumbra a futura formação de um conselho de representantes das CISSPs-UFRJ eleitas, que será matéria de regulamentação e publicação complementar.

9 – Das Disposições Gerais

Para fins internos à UFRJ, entende-se como Equipe de Vigilância e Promoção da Saúde os recursos humanos da Seção de Engenharia, Segurança e Saúde do Trabalhador (SESST) e da Seção de Programas Especiais (SEPE) da Unidade de Referência SIASS/UFRJ/PR-4/DVST (Divisão de Saúde do Trabalhador).

A Vigilância em Saúde do Trabalhador compreende uma atuação contínua e sistemática, ao longo do tempo, no sentido de detectar, conhecer, pesquisar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde relacionados aos processos e ambientes de trabalho, em seus aspectos tecnológico, social, organizacional e epidemiológico, com a finalidade de planejar, executar e avaliar intervenções sobre esses aspectos, de forma a eliminá-los ou controlá-los.

A Vigilância em Saúde do Trabalhador compõe um conjunto de práticas sanitárias, articuladas supra - setorialmente, cuja especificidade está centrada na relação de saúde com o ambiente e os processos de trabalho e nesta com a assistência, calcado nos princípios da vigilância em saúde, para a melhoria das condições de vida e saúde da população.

A Vigilância em Saúde do Trabalhador não constitui uma área desvinculada e independente da vigilância em saúde como um todo mas, ao contrário, pretende acrescentar ao conjunto de ações de vigilância em saúde estratégias de produção de conhecimentos e mecanismos de intervenção sobre os processos de produção, aproximando os diversos objetos comuns das práticas sanitárias àqueles oriundos da relação entre o trabalho e a saúde.

Três faltas consecutivas e injustificadas, ou cinco alternadas, ou a recusa de comparecimento às reuniões da CISSP-UFRJ acarretarão na perda do mandato, sendo empossado o candidato suplente mais votado.

A CISSP-UFRJ deverá divulgar, trimestralmente, aos trabalhadores relatório de suas atividades, que também será encaminhado para a direção da unidade, a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas.

As entidades sindicais representativas dos trabalhadores, desde que preservados os limites regidos pelos princípios éticos, o que inclui o direito ao sigilo profissional, terão acesso às informações e aos documentos que tratam de questões pertinentes à saúde e segurança no trabalho, devendo lidar com tal documentação de forma sigilosa e segura. De forma similar, as entidades sindicais representativas poderão participar de inspeções nos locais de trabalho e de negociações visando à melhoria das condições presentes nos ambientes de trabalho.

Nos impedimentos temporários do coordenador e do coordenador adjunto da CISSP-UFRJ, os seus suplentes assumirão o lugar de representante titular, mas não as funções de coordenador e coordenador adjunto, respectivamente.

Ocorrendo impedimento definitivo ou perda do mandato do coordenador e/ou coordenador adjunto da CISSP-UFRJ, os novos membros serão escolhidos pelos membros da CISSP local, no prazo de **72** horas, sendo empossado no ato.

Os casos omissos deste regulamento serão resolvidos em processo decisório de colegiado envolvendo os membros da CISSP-UFRJ local, a equipe de vigilância e promoção da saúde e as entidades sindicais representativas. De outra forma, na circunstância de serem observadas oportunidades ou necessidades de mudanças neste regulamento, o colegiado supracitado poderá ser convocado para deliberações.

Elaboração da Proposta:

DVST (SEPE/SESST): Terezinha de Jesus Ramos, Mario Castro Alvarez Perez, Paulo César de Castro Paiva, Raquel Mariah Galdino, João Marcos Nicolau.

SINTUFRJ: Gerly Miceli, Gilson Navega, Huascar da Costa Filho.

Material de Consulta:

- NR-5
- OLT

COLSAT (Proposta aprovada em Seminário Institucional da UFRJ)