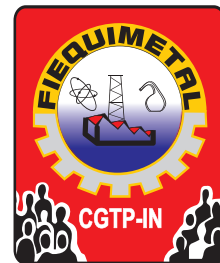


+ Seguro!

Nº 6 - Especial

Abril

2011



Revista da Fiequimetal/CGTP-IN sobre Segurança e Saúde no Trabalho

No local de trabalho

Combater os Acidentes! Proteger a Saúde!

28 de Abril

Dia Nacional de Prevenção
e Segurança no Trabalho

Pag. 4 e 5



Manutenção e reparação de
máquinas e outros equipamentos

Pag. 10 e 11



Ginástica laboral na prevenção
das LER

Pag. 12 e 13



Reparação de acidentes de
trabalho e de doenças profissionais

Sindicatos filiados na Fiequimetal

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo

Telef. 258 826 411 Fax: 258 826 455
Email: stimmdvc@sapo.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte

Telefone: 225 198 601 / Fax: 225 198 603
Telemóvel: 96 323 23 17
Email: site-norte@site-norte.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte

Telefone: 256 782 479 / Fax: 256 781 135
Telemóvel: 962 745 074
Email: sitecn@netvisao.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Reg. Autónomas

Telefone: 218 818 536/7 / Fax: 218 818 584
Email: sitecsra@mail.sitepac.pt

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul

Telefone: 265 534 391 / Fax: 265 534 704
Tele.: 91 776 49 00
Email: geral@site-sul.pt

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira

Telef. e Fax: 291 224 860
Email: metalurgicos.madeira@fiequimetal.pt

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas

Telef: 218 161 590 Fax: 218 161 639
Email: siesi@siesi.pt Site: www.siesi.pt

Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Região Autónoma da Madeira

Telef. e Fax: 291 211 454
Email: steem_sindicato@yahoo.com Site: www.steem.pt

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira

Telef.: 218818561 Fax: 218 818 555
Email: stim.ajt@sapo.pt

Editorial

Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho

Assinalamos, o dia 28 de Abril - Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho, com o propósito de exigir locais de trabalho seguros, saudáveis e dignos, que previnam os acidentes, as doenças e as mortes por acidente de trabalho.

Esta data lembra-nos o outro lado do trabalho! O lado “negativo”, o que provoca acidentes, que incapacita e mata.

Como resultado do processo de globalização económica de carácter neoliberal, houve uma grande transformação do mundo do trabalho, que tem conduzido a um aumento da precarização das condições de trabalho, ao aparecimento de novos factores de risco, à eliminação/diminuição dos sistemas de prevenção/protecção da saúde no trabalho e ao aumento de doenças, acidentes e mortes profissionais.

Segundo estimativas realizadas pela OIT (Relatório de 2009), em cada 15 segundos, morre um trabalhador, em consequência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional. E 160 trabalhadores sofrem um acidente de trabalho.

Isto significa que, até ao final do dia, quase 1 milhão de trabalhadores sofrerá um acidente de trabalho e que cerca de 5.500 trabalhadores morrerão devido a um acidente ou a uma doença profissional!

Por ano, os trabalhadores sofrem 270 milhões de acidentes que causam ausências ao trabalho superiores a 3 dias e 160 milhões de doenças mortais.

Estes números evidenciam a enorme falta de protecção em matéria de S.S.T., com consequências trágicas e perda de vidas humanas. Mas estas podem ser evitadas, se houver uma verdadeira cultura de prevenção.

Exige-se aos empregadores, aos governos e autoridades que garantam, efectivamente, o direito às condições de saúde e segurança no trabalho.

A vida é um princípio fundamental e direito incondicional, assim como a integridade física e psíquica das pessoas. Não podemos admitir nem aceitar que estas mereçam menos respeito durante o trabalho, que nas restantes situações.

A Fiequimetal considera que a acção/intervenção sindical, é um factor extremamente importante na segurança e saúde dos trabalhadores, pelo que, o assinalar do 28 de Abril serve para reforçar o seu compromisso e dos seus sindicatos na exigência de postos de trabalho mais seguros e saudáveis.

Para este objectivo, a informação e formação, desempenha um papel essencial e insubstituível, de forma a criar e/ou desenvolver uma verdadeira cultura de prevenção, que deve depois, ser levada até ao seio das empresas.



Helder Pires
Fiequimetal

Se tens notícias sobre a tua empresa que gostarias de ver publicada na revista +Seguro! envia através de mensagem de correio electrónico para: shst@fiequimetal.pt



Edição do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas – CGTP-IN

Av. Duque de Ávila, 193-7.º - 1050-082 LISBOA ❖ Telefone: 213 574 977 ❖ Fax: 213 570 446

shst@fiequimetal.pt ❖ www.fiequimetal.pt

Impressão: Tipografia Belgráfica ❖ Rua da Corça, Quinta de S. Pedro – 2860-051 Alhos Vedros

Depósito legal N.º 288990/09 ❖ Tiragem: 5000 exemplares

Com Prevenção, Formação e Sensibilização

Reconhecer os perigos que rodeiam os trabalhadores nos locais de trabalho e actuar preventivamente sobre os mesmos, exige das entidades patronais, da medicina do trabalho, dos técnicos SHST e dos trabalhadores e seus representantes um compromisso, onde todos, aceitem como solução para combater os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, a prevenção dos riscos, planeada e implementada em todas as fases da realização do trabalho.

Na perspectiva de valorizar a intervenção dos trabalhadores, em especial dos seus representantes eleitos para a segurança e saúde no trabalho, constatamos que a sensibilização e a formação constituem um instrumento relevante para o reforço da acção.

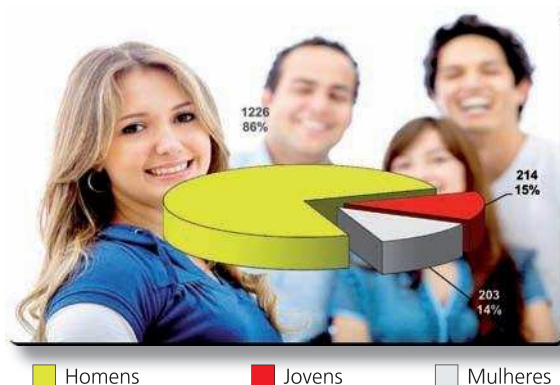
Nesse sentido, há muitos anos que a Fiequimetal e os sindicatos do sector têm vindo, com o apoio da entidade pública competente, hoje designada por ACT, a desenvolver de forma dinâmica e descentralizada diversas actividades formativas e informativas, cujo objectivo é qualificar os trabalhadores e os seus representantes a um bom desempenho na área da segurança e saúde no trabalho.

Como testemunho desse importante desafio, salientamos entre as diversas actividades desenvolvidas, alguns números que ajudam a compreender o nosso percurso, a nossa experiência e a nossa vontade em continuar a fazer mais e melhor trabalho para se alcançar padrões de prevenção com resultados de melhoria contínua da segurança e saúde dos trabalhadores em todas as empresas do sector.

De 2005 a 2010



Realizámos acções de formação e sensibilização em 14 dos 18 distritos, envolvendo mais de 400 empresas.



Demos 3832 horas de formação, em acções de 16, 24 e 48 horas, a 1429 trabalhadores dos quais 203 são mulheres e 214 são jovens.

Realizámos 42 acções de sensibilização de 8 horas, com a participação de mais de 3700 trabalhadores; Realizámos 4 Seminários; Reproduzimos 12 Brochuras, 20 Cartazes, 5 números da Revista **+Seguro!** e vários materiais de informação e sensibilização referente ao Dia Nacional da Prevenção - 28 de Abril.

Não podemos parar! Por isso em 2011 iremos realizar 8 Acções de Sensibilização de 8H, 8 Acções de Formação de 24H e 8 de 48H.

3 N.ºs da Revista **+Seguro!**, 5 Brochuras, 5 Cartazes e vários materiais de informação e sensibilização referentes ao Dia Nacional da Segurança.

...mais Segurança e Saúde no Trabalho !

Número e tipo de acções onde os Sindicatos intervieram:

	Acções	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAL	HORAS FORMAÇÃO
SITE NORTE	16H	1		2				3	480
	24H			1	3	2	2	8	
	48H	2			1	1	1	5	
SITE CENTRO NORTE	16H	2						2	104
	24H						3	3	
	48H							0	
SITE CSRA	16H		8	3	4			15	1224
	24H			1	4	3	1	9	
	48H	3	2	4	3		4	16	
SITE SUL	16H		6	4	1			11	968
	24H			1	1	1	2	5	
	48H		3	3	1	5	2	14	
SINDICATO VIANA CASTELO	16H							0	48
	24H				1		1	2	
	48H							0	
SIESI	16H		1	3				4	856
	24H			2	3	2	2	9	
	48H		3	1	3	4	1	12	
SINDICATO MINEIROS	16H		2					2	152
	24H			1		1	1	3	
	48H						1	1	
TOTAL		8	25	26	25	19	21	124	3832

Manutenção e reparação de máquinas e outros equipamentos

Manuel Filipe
Técnico SHST



Muitas das actividades que os trabalhadores desempenham no dia-a-dia implicam o recurso e a utilização dos chamados equipamentos do trabalho, os quais são, como sabemos, de tipo e de complexidade muito diferente de caso para caso.

Cada um terá os seus perigos típicos e os riscos de acidente pessoal e de doença profissional ou ainda de acidentes materiais e ou ambientais, associados aos perigos identificados.

Para que as actividades que os trabalhadores têm de efectuar com recurso aos equipamentos do trabalho, sejam levadas a cabo com segurança, torna-se evidente que esses equipamentos devam ser os adequados e seguros.

Os equipamentos do trabalho devem depois ser mantidos pelos empregadores de forma adequada, haver registos das manutenções e testes verificados e serem utilizados de maneira correcta e segura, levando-se em linha de conta as boas práticas recomendadas.

Os empregadores têm a obrigação de previamente garantir aos trabalhadores, a informação, a formação e o treino apropriado, antes que estes possam operar com esses equipamentos de modo a fazê-lo de forma segura e de prevenir acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais. E isto sem prejudicar outras formações específicas adequadas que se entenda aplicável.

Há de facto um conjunto muito diferenciado dos chamados equipamentos do trabalho e cada um deles tem as suas próprias características, podendo envolver energias mecânicas, eléctricas, pneumáticas, hidráulicas, químicas, eólica, e podem ainda fazer uso de sistemas termodinâmicos.

Exteriorizam por isso perigos e riscos potenciais variados e para cada um aplicar-se-ão recomendações de segurança específicas. Falar em geral dos equipamentos do trabalho, é isso mesmo, um trabalho muito generalista.

Outro conceito importante diz respeito à utilização de um equipamento do trabalho que é definida como qualquer actividade em que o trabalhador coloque em serviço, use, transporte, repare, faça manutenção ou limpeza e ou ponha fora de serviço, um deles.

A zona perigosa é abrangida pelo equipamento propriamente dito e pela área envolvente, onde haja riscos para a segurança ou saúde do operador.

Direitos e deveres das partes **A prévia avaliação de riscos** **requerida**

Os empregadores têm o dever legal, normalmente por intermédio das suas estruturas de prevenção e segurança, de garantirem para cada um dos equipamentos do trabalho, a prévia identificação de perigos, a apreciação dos riscos associados aos perigos identificados e definirem e implementarem as respectivas medidas de eliminação, minimização e ou de controlo efectivo.

No dia-a-dia devem assegurar a eficácia das medidas introduzidas.

Se algo não estiver conforme, o processo de avaliação retorna ao ponto de partida para se alcançarem as medidas correctivas que se mostrarem adequadas. Por outro lado os trabalhadores directamente ou através dos seus representantes, devem ser auscultados e informados a tempo útil deste processo e das conclusões do mesmo, nomeadamente dos riscos potenciais e das medidas co-

lectivas e individuais que são necessárias para se prevenirem acidentes ou doenças.

Aos trabalhadores compete utilizar os equipamentos do trabalho seguindo as recomendações prestadas pelo fabricante, os requisitos impostos pela legislação nacional aplicável e pelas instruções do empregador. No caso de perigo grave e eminente o trabalhador tem o direito (e o dever) de interromper a sua actividade e comunicar de imediato a inconformidade de segurança ao seu superior e à segurança da empresa, de forma a serem estabelecidas e implementadas as medidas recomendadas.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO E **SEGURANÇA**

A probabilidade e a gravidade de um acidente

A probabilidade de ocorrer um acidente ou haver o desenvolvimento de uma doença profissional está pois intimamente ligado ao desenvolvimento de uma ou mais do que uma, das condições e ou dos comportamentos inseguros, anteriormente faladas. A prevenção recai pois na atitude certa de se trabalhar sempre com segurança. O trabalhador tem direito ao trabalho em segurança, cabendo ao empregador, cumprindo com as exigências legais, criar as condições propícias a essa segurança. As boas práticas devem depois ser seguidas pelos actores do trabalho em geral de forma a tornar o local de trabalho um local seguro. Quando há inconformidade logicamente a mesma tem que ser descontinuada. A Autoridade para as Condições de Trabalho é a entidade governamental que tem âmbito inspectivo nestas questões da segurança e saúde no trabalho.

Requisitos básicos para os equipamentos do trabalho

Os equipamentos do trabalho, como já se referiu, devem obedecer a vários requisitos de segurança estabelecidos em legislação específica. Têm que ter certificação e marcação CE, serem acompanhados do manual de instruções e de informação, em português e dos exames e das certificações requeridas e, muito importante, serem adequados ao trabalho previsto. Além disso devem ser mantidos regularmente por entidade competente para o efeito e haver registos dessas intervenções de conservação preventiva e ou curativa. Deve haver também testes e ensaios regulares, quando isso for aplicável. No essencial estarem sempre em boas condições de segurança e serem utilizados com os cuidados inerentes a cada um.

Nos trabalhos de manutenção ou de reparação devem ser seguidos os procedimentos de segurança específicos. Por norma, os equipamentos devem ser sempre parados e haver se necessário um sistema de bloqueio e etiquetagem de energias perigosas, como por exemplo, para a alimentação eléctrica a uma instalação ou um equipamento.

BOAS PRÁTICAS RECOMENDADAS

As boas práticas de segurança são ferramentas de trabalho de interesse comum. O empregador deve assegurar a apreciação de riscos a cada um dos equipamentos do trabalho em separado e prestar ainda a formação e o treino adequados.

Além dos aspectos legais mais específicos, existem boas práticas de índole geral, que devem ser consideradas, como:

- Só podem operar com equipamentos móveis os trabalhadores que tenham recebido formação adequada e possuam as habilitações, as competências e o treino requerido para a sua operação e utilização;
- Antes de iniciar a utilização de um equipamento o operador deverá verificar, no âmbito das suas funções, se existe alguma situação insegura e caso isso se verifique, deve comunicar essa insegurança de imediato ao seu superior;
- Não alterar, remover ou omitir as protecções de segurança a órgãos mecânicos e ou outros meios de protecção colectiva.

Máquinas ferramentas

- As máquinas não devem estar posicionadas junto a paredes e devem ser separadas uma das outras com uma distância suficiente e regulamentar;
- As máquinas não devem ser colocadas alinhadas umas em frente às outras pois pode haver projecção de material de umas para outras;
- Prever um sistema de iluminação adequado e eficaz;
- Prever uma ventilação natural e ou mecânica apropriada ao local e às operações e ou materiais em maquinaria;
- Tem que haver sistemas de protecção às engrenagens e às ferramentas de corte, com dispositivos de encravamento;
- Os botões das paragens de emergência devem estar claramente acessíveis e bem identificadas;
- Os comandos de actuação da máquina devem estar dispostos de modo a que o operador os identifique e distinga clara e facilmente e os alcance sem se colocar em perigo;
- As instalações eléctricas devem estar em conformidade com as prescrições da legislação aplicável e as máquinas ligadas à terra;
- Os quadros eléctricos devem manter-se em bom estado de segurança e os circuitos eléctricos, se regulamentar, devem ser protegidos com disjuntores diferenciais;
- Os cabos eléctricos devem estar protegidos de contactos mecânicos, cortes ou danos por limalhas ou ferramentas;
- Se possível encapsular/isolar os órgãos emissores de ruído;
- Deve haver uma bacia de retenção para o óleo de corte residual e para as limalhas e ou aparas resultantes das máquinas;
- Assegurar e manter a ordem e a limpeza na máquina e na área do posto de trabalho;
- Nunca remover as protecções de segurança às ferramentas de corte ou operação e ou às engrenagens e ou quaisquer outras partes móveis da máquina;
- Não operar a máquina para além dos limites estabelecidos para a máquina e ou para a operação e ou peça a maquinar;
- Garantir uma boa arrumação e a armazenagem, das peças já maquinadas ou a maquinar e a sua remoção logo que desejável e possível de modo a deixar e manter sempre um espaço livre suficiente para operar a máquina.

Equipamentos móveis

- O operador deve respeitar as regras de trânsito, a sinalização de segurança existente e moderar a velocidade;
- Por norma, salvo situações controladas, os trabalhadores não devem deslocar-se a pé nas zonas perigosas por onde transitam os equipamentos móveis, devendo aumentar os cuidados quando isso ocorrer;
- O transporte de trabalhadores só pode ser levada a cabo nos locais aprovados para esse efeito;
- Não é permitido a movimentação de viaturas de combustão interna em zonas com risco de atmosferas perigosas.

Equipamentos de elevação de cargas

- Os equipamentos de elevação de cargas devem ser operados em locais seguros e de modo a se garantir a sua estabilidade;
- A elevação de pessoal só pode ser efectuada com equipamentos destinados a esse fim;
- Não é permitida a presença de trabalhadores sob cargas suspensas, nem a deslocação dessas cargas por cima de zonas de trabalho, a menos que se adoptem medidas de protecção adequadas;
- As manobras de cargas devem ser preparadas, coordenadas, vigiadas e levadas a cabo de modo seguro, por pessoas competentes, usando-se os acessórios e as ferramentas de manobra adequadas às cargas a movimentar. Em casos específicos pode ser necessário a utilização de um sinaleiro;

Em legislação relevante estão indicadas as regras de segurança a cumprir quando se utiliza um equipamento do trabalho e essa legislação obviamente deve ser objecto de leitura atenta por quem tem responsabilidade nesta área.

Exposição A vibrações

Victor Vinheiras
Ergonomista

O que é uma vibração?

Vibração é qualquer movimento que o corpo executa em torno de um ponto fixo. No caso das vibrações transmitidas ao corpo inteiro, aquilo que vibra pode ser o assento de um veículo ou a plataforma na qual um trabalhador está de pé, sendo esse movimento transmitido no corpo inteiro.

Como se caracterizam?

As vibrações caracterizam-se pelos efeitos físicos produzidos por certas máquinas, equipamentos e ferramentas vibrantes, que actuam por transmissão de energia mecânica susceptíveis de apresentar diversos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores.

Riscos para a saúde

Os riscos para a saúde dependem do tempo de exposição, da forma como a exposição se produz, das características físicas do meio e do tipo de trabalho e tipo de postura.

A exposição continuada às vibrações pode dar origem a lombalgias, hérnias discais, espondilose, problemas nos ombros e no pescoço, veias varicosas e hemorroidas, pode ainda contribuir para a ocorrência de queixas gastrointestinais, dor no peito e abdominal e perturbações no sistema nervoso, etc.

Os riscos são maiores quando os períodos de exposição são frequentes, longos e comportam choques e sacudidas violentas.

Controlo dos riscos resultantes das vibrações

As vibrações ocorrem em várias actividades laborais, por exemplo na indústria extractiva onde os níveis de perigo da exposição são elevados, também noutras actividades os trabalhadores podem ser afectados, como no caso dos operadores de empilhadores e de outros equipamentos móveis, ferramentas portáteis, etc.

A Directiva «vibrações» 2002/44/CE da EU, atribui às entidades patronais as responsabilidades de garantir a eliminação ou redução ao mínimo dos riscos derivados das vibrações, bem como o dever de implementar medidas para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores expostos a esse tipo de risco.

Para cumprimento dessas obrigações as entidades patronais devem na organização do trabalho incluir as adequadas medidas de prevenção, recorrendo a técnicos competentes para avaliar os riscos de exposição às vibrações:

- Depois de identificados os riscos de saúde ou segurança que tenham como causa ou factor agravante as vibrações;
- Devem ser aplicadas medidas imediatas para prevenir os riscos de exposição, entre outras;
- Organizar o trabalho de modo a diversificar a actividade e permitir a rotatividade;

- Eliminar as vibrações provocadas por desgaste ou deficiente manutenção das peças das máquinas;
- Reduzir o esforço muscular exercido pela mão, utilizando ferramentas com punhos e pegas desengorduradas e limpas;
- Usar luvas de protecção contra o frio e a humidade;
- Adopção de posturas de trabalho adequadas;
- Fazer pausas curtas e frequentes;
- Efectuar exercícios periódicos de medicina preventiva (sistema mão – braço).

Medidas de organização do trabalho

- Organização da rotatividade de mudanças nos postos de trabalho para que haja menor transmissão de vibrações;
- Limitação da duração do trabalho;
- Aumento do número de pausas.

Vigilância da saúde

Estabelecer e implementar um plano de vigilância médica para os trabalhadores expostos, submetendo-os a adequados exames para diagnosticar eventuais problemas devidos a esse tipo de exposição:

- Os serviços médicos devem apresentar às entidades patronais os resultados dos exames e as recomendações para adequadas medidas de vigilância da saúde.

Redução das vibrações na fonte

- Utilização de máquinas, aparelhos e ferramentas adequadas;
- Intervenção ergonómica dos equipamentos de trabalho;
- Manutenção periódica aos equipamentos, substituindo peças gastas, fazendo apertos, alinhamentos, ajustamentos e outras operações a órgãos mecânicos, de forma a reduzir as vibrações;
- Adquirir máquinas e ferramentas que cumpram as normas CE, garantido a menor produção de vibração.

Informação e formação dos trabalhadores

Os trabalhadores sujeitos aos riscos devidos a vibrações devem ser informados e ter suficiente formação sobre os riscos e medidas de prevenção.

Consulta e participação dos trabalhadores

Os trabalhadores e os seus representantes devem ser consultados em tempo útil sobre a avaliação dos riscos, das medidas de controlo, da vigilância da saúde e da formação proporcionada pela própria empresa ou entidade externa.

Responsabilidade em Matéria de SST

A responsabilidade em matéria de prevenção de sinistros, pode e deve ser vista de várias perspectivas, embora, no essencial, apenas uma seja a correcta quando falamos em prevenção. Esta trata-se da responsabilidade pela inexistência ou incumprimento de normas jurídicas e condições de Segurança e Saúde no Trabalho! Será uma responsabilidade por comportamento potencialmente perigoso.

Quando falamos de prevenção de sinistros laborais, referimo-nos a todas aquelas matérias que consistem na tomada de medidas que visam a eliminação e/ou limitação dos efeitos nocivos provocados pela prestação de um actividade laboral. Estamos, portanto, a falar de todos os actos anteriores ao sinistro, seja sob a forma de acidente ou doença. Julgo que esta é a forma, no imediato, mais pertinente e desafiadora, do ponto de vista da atribuição e assunção da responsabilidade, para a qual existem respostas legais.

De qualquer forma, temos também, a responsabilização pela doença e pelo acidente, ou antes, a responsabilidade por danos, patrimoniais ou pessoais. Mas esta é uma responsabilidade diferente, cuja assunção e atribuição, já nada tem a ver com prevenção, segurança e saúde, no trabalho. Isto, claro, não contando com o efeito dissuasor que, eventualmente, possamos atribuir a essa responsabilização. Contudo, devemos, acima de tudo, concentrar-nos na primeira forma, até porque é aquela que mais protege os trabalhadores e trabalhadoras e que representa uma ruptura com o sistema de relações laborais vigente.

Então, analisemos, de uma forma resumida, estas duas formas de responsabilidade.

Responsabilidade por comportamento potencialmente perigoso

Na primeira forma, o objectivo do legislador quando a estabelece é o da prevenção, ou seja, o da evicção dos perigos e riscos que coloquem em causa a integridade bio-psico-social dos trabalhadores e trabalhadoras. Trata-se, de um exigência na qual encontramos, certamente, algumas reminiscências daquilo a que chamamos Direitos Humanos. Se são seres humanos que trabalham, é de direitos humanos que falamos. Direito à saúde e dignidade da pessoa humana.

Desta forma, encontramos, como primeira e mais forte forma de responsabilidade, a responsabilidade criminal. No Código Penal português, artigo 152.º-B podemos encontrar o crime de "Violação de Regras de Segurança". Este crime, ao contrário de outros, para conferir responsabilidade criminal, não necessita da ocorrência de um sinistro laboral. Trata-se de um crime de "perigo" e não um crime de "resultado". Para que se possa atribuir responsabilidade criminal, neste caso, basta a prova de que com a violação das regras de segurança se provoca perigo para a vida ou para o corpo e saúde do trabalhador ou trabalhadora. A pena de prisão pode ir até 5 anos. Isto sem que ocorra qualquer dano. Se o dano correr, a pena é, então, agravada pelo resultado, como veremos mais adiante.

Outra forma de responsabilidade, por comportamento potencialmente perigoso, trata-se da responsabilidade contra-ordenacional, prevista em diversos artigos da Lei 102/2009, a Lei

da Prevenção e Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (LPPSST). Esta forma de responsabilidade, aplicável, regra geral, à entidade patronal, através da aplicação de coimas (leves, graves ou muito-grave), podendo por vezes, ir da simples acção pedagógica para aplicação de uma determinada medida, num prazo determinado pela inspecção, à determinação da suspensão da actividade, por reincidência em situação de risco grave. Porém, esta lei da prevenção (LPPSST) tem uma particularidade muito caricata e muito à portuguesa. No seu artigo 17.º n.º 4 prevê a aplicação de uma contra-ordenação muito-grave ao trabalhador que viole o seu dever de zelo, para com a sua segurança e saúde e a de colegas, chefias...

Se um trabalhador não cumprir a sua obrigação de zelo, numa empresa, a culpa é de quem? Quem é que tem de exigir, responsabilizar, aplicar e dirigir esse dever de zelo? Já não bastava o poder disciplinar da entidade patronal? Ainda se pretende branquear as omissões da entidade patronal com uma contra-ordenação aplicável a um trabalhador que se limita a não cumprir um dever laboral como qualquer outro? Já não lhe bastaria a responsabilidade disciplinar, penal e civil, previstas na lei geral? Caricato também, é que as contra-ordenações laborais são calculadas segundo a facturação...

Responsabilidade por danos

É bom referir, que um trabalhador que viole regras de segurança, provocando a morte ou dano para a saúde de alguém, colega, cliente, ou outro, também pode ser alvo de responsabilidade criminal. Mas nunca, ao abrigo do artigo 152.º-B, relativo à violação de regras de segurança, pois esse pressupõe que o agente, tenha alguém ao seu serviço, tratando-se, portanto, de um empregador ou de alguém que, hierarquicamente, exerça essa responsabilidade de direcção e organização da actividade laboral.

Outra forma de responsabilidade é a responsabilidade contra-ordenacional, também aplicável na decorrência de acidentes ou doenças, desde que a mesma seja constatada ou denunciada pela ou à inspecção e seja, por ela, aplicada a contra-ordenação prevista.

Por outro lado, temos também, aplicável, quer a empregador, quer a trabalhador que incumpra as regras de segurança, a responsabilidade civil, por dano patrimonial ou não patrimonial. Esta forma de responsabilidade, prevista na LPPSST para as duas partes, resulta também, do próprio código civil. A responsabilidade civil, neste caso, não resultado do acidente ou da doença, resulta, antes, da violação das normas de segurança, que provoquem danos patrimoniais ou não patrimoniais e justifiquem o pagamento de uma indemnização.

Por fim, temos a responsabilidade pela reparação de acidente de trabalho, aplicável à entidade patronal, mas transferida para uma seguradora e a responsabilidade por reparação de doença profissional, a cargo do Centro Nacional de Protecção dos Riscos Profissionais da Segurança Social. Estas, contudo, já nada têm de preventivo, sendo seu objectivo apenas o do ressarcimento do trabalhador ou trabalhadora pelos danos provocados pelo sinistro sofrido.

Hugo Dionísio
Jurista



Entrevista

Paula Sobral

Dirigente do Siesi, trabalhadora e representante eleita pelos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Visteon



O objectivo principal da prevenção é eliminar os riscos, uma atitude que deverá passar obrigatoriamente pela modificação das perigosas condições de trabalho, pela existência e eficiente intervenção dos técnicos de SST, bem como a correcta acção dos médicos do trabalho, na Visteon essa prática é observada?

P.Sobral

Na Visteon todas as posições de risco estão identificadas, pois existem Técnicos de SHST, uma Ergonomista e Médicos do Trabalho.

O problema é a qualidade de intervenção dos técnicos quando confrontados com os problemas do dia a dia na empresa, em que as medidas a adoptar implicam, investimento ou uma menor cadencia nos ritmos de trabalho. A actuação dos técnicos por vezes parece que está subordinada a critérios que não são só de proteger e salvaguardar a saúde dos trabalhadores.

A avaliação dos riscos é uma etapa fundamental que permite identificar as situações perigosas nos locais de trabalho e sem sombra de dúvida é o instrumento mais relevante para se encontrar as soluções de prevenção, esta regra elementar da segurança e saúde é cumprida na Visteon?

P.Sobral

A avaliação de riscos existe na Visteon, pois todas as posições de risco estão identificadas, nas reuniões que os representantes têm com a Ergonomista, é nos dito exactamente quais são as posições de risco e a sua localização.

Só que somos confrontados com situações, em que posições que

supostamente não seriam de risco, mas as trabalhadoras queixam-se, logo, ou a avaliação de risco não é correcta ou não está adaptada às trabalhadoras.

Quais são os maiores problemas relacionados com SST que os trabalhadores da Visteon se deparam ?

P.Sobral

As doenças profissionais. Na Visteon, as doenças profissionais estão relacionadas com os ritmos de trabalho intenso e repetitivo, com concentração do esforço nos membros superiores. Esta realidade tornou-se publicamente conhecida, na antiga Ford Electrónica Portuguesa, hoje Visteon.

O problema não era novo, nem só nosso, a Ford já tinha problemas idênticos na fábrica de Guarulhos no Brasil.

O SIESI tomou conhecimento da verdadeira dimensão, quando contactou os sindicatos brasileiros que conheciam esta problemática das L.E.R. (lesões por esforços repetitivos).

A problemática das L.E.R. ou é desvalorizada ou avaliada pelo angulo errado, tentam sempre centrar o problema nos "abusos" e no tempo que as trabalhadoras estão fora da empresa. As multinacionais só estão interessadas em aumentar a rentabilidade e os lucros.

Sabemos que há entidades patronais que impedem, limitam ou influenciam a intervenção dos representantes. Na Visteon é corrente essa prática?

P.Sobral

Ingerência dos gestores e de outras chefias a impedir a intervenção legítima dos representantes dos trabalhadores, nor-

A função de representantes dos trabalhadores para SST, quando exercida de forma adequada constitui uma valiosa contribuição para se encontrar, a nível da empresa, as soluções mais apropriadas para evitar que ocorram Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

malmente na Visteon isso não acontece, por vezes o que fazem é minimizar e desvalorizar os problemas.

Sentimos uma grande limitação na nossa intervenção, quando a empresa mudou de departamento, dois dos representantes eleitos de SST que tinham um papel activo e que passaram a estar bastante condicionados no exercício das suas funções.

Na Visteon como é que os representantes desenvolvem a sua actividade?

P.Sobral

No local de trabalho é que se tem a verdadeira dimensão dos problemas, falando com os trabalhadores e entendendo as suas expectativas e dificuldades, fazendo as posições problemáticas na linha de produção é que se entende como é difícil o trabalho em serie e repetitivo.

Recentemente tivemos um problema nos compressores, onde identificámos que uma das posições era potencialmente perigosa.

Após uma reunião com a Ergonomista, a Empresa decidiu que como medida de "prevenção", essa posição passasse a ser feita por dois trabalhadores em simultâneo. Nesse local de trabalho, passado uma semana houve um acidente de trabalho.

Os representantes identificaram o problema, a solução encontrada pela empresa é que não foi a mais correcta, pois essa implicava alterações profundas ao layout da linha.

Sempre que se verifiquem condições de risco nos locais de trabalho, o procedimento a seguir pelos representantes dos trabalhadores é actuar junto dos responsáveis na empresa ou em último recurso solicitarem a intervenção das entidades oficiais competentes na área da fiscalização (ACT e DGS), e como temos reuniões com alguma regularidade com a comissão sindical, também fazemos chegar esses problemas para que possam ter acompanhamento, até juridico se necessário.

Conhecer bem os direitos que lhes são atribuídos constitui o passo fundamental para o reforço da intervenção dos representantes no âmbito das soluções para a prevenção dos riscos, caracteriza este procedimento dos representantes dos trabalhadores na Visteon?

P.Sobral

Já alguém disse que "saber é poder" e neste caso é mesmo assim. Sempre que temos oportunidade vamos às acções de formação promovidas pela Fiequimetal, para nos mantermos informadas e actualizadas.

Reunimos mensalmente entre os representantes e regularmente com a Comissão Sindical do Siesi onde fazemos chegar os casos mais complicados e que requerem mais acompanhamento, seja a nível de intervenção da ACT, ou mesmo internamente.

No quadro da intervenção dos representantes dos trabalhadores as propostas reivindicativas por melhores condições de trabalho e melhores medidas de prevenção dos riscos, passam sempre pelo reforço da organização colectiva dos trabalhadores em torno do seu sindicato, na Visteon essa realidade aumenta a confiança e mobilização dos trabalhadores?

P.Sobral

O reforço da organização colectiva obtem-se pelo reconhecimento que os trabalhadores vêm nos seus representantes, quanto melhor e mais qualificada for essa intervenção no local de trabalho, em cada linha e posto de trabalho, mais reforçado sai o SIESI e consequentemente os trabalhadores.

“

No local de trabalho é que se tem a verdadeira dimensão dos problemas, falando com os trabalhadores e entendendo as suas expectativas e dificuldades, fazendo as posições problemáticas na linha de produção é que se entende como é difícil o trabalho em serie e repetitivo.

”



GINÁSTICA

Em Contexto Laboral



Há factores de risco emergentes, relacionados com as novas profissões, que sugerem o aumento das perturbações musculó-esqueléticas. O ritmo de trabalho elevado e os movimentos repetitivos, estão na base destas perturbações. Há o risco de contração de doenças profissionais bem como a ocorrência de acidentes de trabalho.

Quando o músculo não tem tempo suficiente para recuperar do esforço exigido durante o período de laboração, instala-se o desconforto, a dor, podendo provocar inflamação e/ou degeneração dos tecidos, com o risco de progredir para situações incapacitantes. São afetados os músculos, os nervos, tendões e ligamentos das partes corporais mais solicitadas.

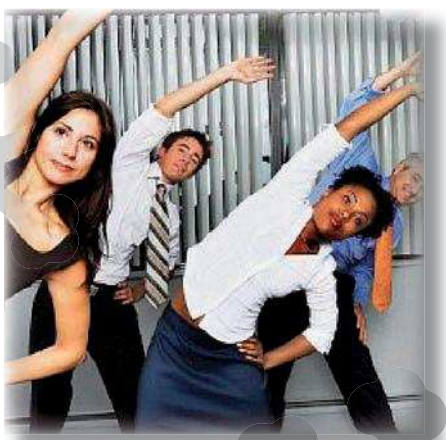
Entre as várias medidas de prevenção das perturbações musculó-esqueléticas, temos a ginástica laboral. Desenvolvida e usada há já algum tempo entre determinadas culturas, começa agora no nosso país a surgir, ainda com pouca expressão, a vontade de conhecer e aplicar este método de prevenção.

Em função dos riscos do trabalho, a ginástica laboral é utilizada, de forma a serem compensadas as estruturas do corpo mais utilizadas, permitindo que as estruturas menos utilizadas do corpo, sejam activadas.

Fazem parte da ginástica laboral, um conjunto de exercícios físicos de alongamentos, flexibilidade e posturais que, permitem melhorar o rendimento de cada um e diminuir o risco de lesões. Contemplam um conjunto de exercícios de fácil execução por parte do trabalhador. Estes exercícios devem ser executados pelos trabalhadores, antes, durante (sem que interfira no normal desempenho das suas funções) e depois do trabalho.

No conjunto, a ginástica laboral vai contribuir para obter harmonia funcional no sistema músculo-esquelético e consequentemente, melhoria da qualidade de vida de cada um. Prepara o corpo e a mente para a resposta à solicitação de determinada actividade e, contribuirá para melhorar o desempenho no trabalho, tornando os movimentos mais conscientes e levando a um reajuste na posição corporal de forma a prevenir problemas de saúde.

Este tipo de exercícios deve ter orientação técnica, em função das necessidades de cada indivíduo e dos riscos de trabalho associados.



Exemplos de exercícios

tenha a posição fazendo um pouco de força de uma mão sobre a outra.

b) Ponha as mãos juntas (dedos nos dedos), com os cotovelos para fora. Empurre levemente para um dos lados e aguarde cerca de 15 segundos. Repita na direcção oposta. Empurre levemente para a frente e para baixo e aguarde cerca de 15 segundos.

5º Com os cotovelos junto à cintura, volte as palmas das mãos para cima. Gire as mãos para dentro, depois os dedos para baixo mudando a direcção em torno do pulso.

6º Segure os dedos de uma mão e dobre-os para trás, alongando o pulso. Troque de mão repetindo o exercício.

7º A cerca de 20 cm da parede, coloque uma mão na parede e com a ajuda dos cinco dedos vá subindo devagar para além da altura dos seus ombros (sem movimentar os ombros). Troque de mão.

Exercício Pulsos e mãos

1º Braços ao longo do corpo, mexa os dedos à vontade.

2º Com as palmas das mãos em frente ao corpo, alongue os polegares e depois os outros dedos. Suavemente feche as mãos e dobre o polegar sobre os dedos sem apertar. Abra-a em seguida alongando os dedos.

3º Toque a ponta de cada dedo com o polegar. Antes de tocar cada dedo, abra a mão alongando todos os dedos.

4º "Manobra de oração"

a) Ponha as mãos juntas (dedos nos dedos), com os cotovelos para fora. Man-

Exercício Cabeça e pescoço

1º Sem levantar os ombros, dobre o pescoço e aproxime a orelha direita do ombro direito. Sinta o alongamento do pescoço do lado oposto.

De seguida, rode lentamente o queixo em direcção ao ombro. Regresse à posição inicial e repita tudo para a esquerda.

2º Olhe para a direita sem movimentar o corpo. Regresse à posição inicial e repita para a esquerda.

3º Deixe cair a cabeça para a frente aproximando o queixo ao peito (concavidade). Aos poucos deixe também cair os ombros, arredondando as costas. Retome a posição inicial, começando a desenrolar primeiro os ombros e só depois a cabeça.



Exercício Ombros e omoplatas

1º Rode os seus ombros para a frente. Repita para trás.

2º Puxe os ombros para a frente como se os quisesse juntar. Faça o mesmo para trás como se quisesse juntar as omoplatas.

3º Eleve os braços pela frente, até à altura da cabeça (sem esticar completamente) e faça um movimento para subir os ombros. Baixe os ombros e a seguir os braços.

Exercício Braços, ombros e costas

1º Espreguice-se.

2º Leve a mão ao ombro do lado oposto, por trás da nuca. Troque.

3º Faça o movimento como se estivesse a abraçar-se a si próprio, tocando nas suas omoplatas.

4º Junte as mãos por trás das suas costas. Eleve as mãos mantendo os braços esticados.

5º Aproxime as costas e as nádegas de uma parede com os pés ligeiramente afastados. Dobre os joelhos cinco a dez graus e contraia os músculos da barriga, forçando a coluna lombar contra a parede.

Exercício Pernas e pés

1º De pé em frente a uma parede, coloque as mãos na parede para se equilibrar e coloque um pé para trás com o calcanhar no chão. Incline ligeiramente o corpo à frente, dobre a perna da frente e estique a perna de trás, mantendo a posição cerca de 15 segundos. Troque de perna.

2º De pé em frente a uma parede, coloque as mãos na parede para se equilibrar e coloque um pé para trás com o calcanhar no chão. Dobre ambas as pernas, baixando a bacia de forma a sentir o alongamento na perna de trás. Mantenha a posição alguns segundos e a seguir troque de perna.

3º Sentado, coloque uma perna sobre a coxa da outra. Com a mão, puxe os dedos dos pés para baixo, o mais que puder. Mantenha a posição alguns segundos e a seguir faça o exercício puxando os dedos para cima. Troque de perna.

Márcia Trábulo
Ergonomista

REPARAÇÃO DE ACIDENTES d



A Lei nº 98/2009 de 04 de Setembro regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do disposto nos arts. 283º e 284º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Esta Lei entrou em vigor no dia 01 de Janeiro de 2010, e não contrariando o regime jurídico anteriormente estabelecido (Lei nº 100/97, de 13 de Setembro), veio proceder a uma sistematização de matérias já reguladas, corrigindo algumas disposições normativas e organizando o regime jurídico de forma mais adequada e acessível.

O novo regime de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais veio focar um conjunto alargado de alterações, destacando-se de entre outras, o aperfeiçoamento/alargamento do conceito de acidente de trabalho, passando a abranger o acidente ocorrido nos trajectos de ida para o local de trabalho e de regresso deste, normalmente utilizados pelo trabalhador, nomeadamente o acidente ocorrido entre qualquer dos locais de trabalho, no caso do trabalhador sinistrado ter mais de um local de trabalho, assim como o acidente ocorrido fora do local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade enquanto representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Estipulou-se a intervenção do serviço público enquanto entidade competente na área do emprego e formação profissional, no que diz respeito ao processo de reabilitação profissional dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou afectados de doença profissional, consistindo na avaliação da sua situação, em apoios técnicos e financeiros com vista à adaptação ao posto de trabalho, na formação profissional fornecida pelo empregador, bem como na elaboração de um plano de reintegração profissional do trabalhador através da criação de acordos de cooperação com outras entidades credenciadas para o efeito.

Nos termos do actual regime, as prestações em espécie incluídas no direito à reparação passam a abranger o apoio psicoterapêutico à família do trabalhador sinistrado, bem como nos casos em que exista culpa do empregador, seu representante ou entidade por ele contratada, foi determinada a atribuição de pensão por Incapacidade Permanente compreendida entre os 70% e os 100%. No que respeita a acidentes de trabalho provocados por actuação culposa do empregador ou pelo não cumprimento de normas de segurança, nos termos da Responsabilidade Civil, o actual regime prevê o Direito do trabalhador ser Indemnizado.

As condições de ocupação, reabilitação e reintegração profissional passaram a estar descritas de forma detalhada, cabendo ao empregador assegurar a ocupação do trabalhador sinistrado, criando condições para a sua adaptação ao posto de trabalho e consequente integração no mercado laboral.

Foi igualmente estabelecida a atribuição de um subsídio para frequência de acções de formação no âmbito da reabilitação profissional quer ao trabalhador vítima de acidente de trabalho quer ao trabalhador afectado de doença profissional.

Foram abandonados os limites temporais impostos anteriormente ao pedido de revisão das prestações, podendo a sua revisão ser requerida uma vez em cada ano civil e passou a ser regulada a

prestação a tempo parcial, bem como a licença para formação ou novo emprego do trabalhador vítima de acidente de trabalho ou afectado de doença profissional.

Contudo, para que todas as alterações e melhorias introduzidas possam surtir o efeito desejado, é fundamental criar as condições adequadas à sua verificação, caso contrário estas medidas permanecerão sem possibilidade de aplicação prática como tem vindo a ocorrer, provocando sérios prejuízos aos trabalhadores, e não oferecendo quaisquer garantias.

Mais de um ano volvido desde a entrada em vigor de regime em apreço, a CGTP continua, legitimamente, a criticar a insuficiência, ambiguidade e falta de clareza de algumas normas, questionando por diversas vezes o Governo, no âmbito da promoção e protecção dos direitos dos trabalhadores, nunca tendo obtido respostas ou esclarecimentos.

Já não bastava a falta de eficácia das normas legislativas em vigor, em 30 de Janeiro de 2011, o Governo veio apresentar o Projecto Lei n.º 476/XI, propondo a primeira alteração ao regime em vigor com vista a facilitar o processo de reabilitação e reintegração profissionais.

Salvo douda opinião, e após efectuar uma análise exaustiva, não me parece que as alterações propostas visem proteger os interesses dos trabalhadores, retirando eficácia ao regime em vigor, suscitando ainda mais dúvidas e incertezas, o que na esfera jurídica do trabalhador sinistrado ou afectado de doença profissional, encontrando-se numa posição de vulnerabilidade, só poderá sair ainda mais prejudicado.

Nas Inspekções realizadas em 2009, a ACT passou quase quatro mil notificações para tomada de medidas e multou mais de 2500 infracções cometidas por empresas só no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A insuficiente fiscalização e consequente ausência de responsabilização contribuem para o incumprimento da legislação em vigor, compensando financeiramente as entidades empregadoras.

E TRABALHO E DE DOENÇAS profissionais

Os acidentes de trabalho mais frequentes em Portugal são as quedas e os soterramentos (ocorrem no sector da construção), sendo que as principais causas prendem-se com o desrespeito das normas legais de prevenção dos riscos profissionais e de protecção da saúde e segurança no trabalho.

Existem preceitos legais que carecem de ser aperfeiçoados. A sinistralidade laboral reflecte a ausência de prevenção.

É imprescindível investir na prevenção. Como?

Simples: Informando, formando, alargando os conhecimentos de cada intervençionista. Também não pode a fiscalização ser negligenciada.

Combater a sinistralidade laboral é impor aos empregadores o cumprimento das normas legais, punindo o incumprimento e a violação das mesmas através da aplicação de coimas, responsabilizando civil e ou penalmente os seus agentes. É importante investir cada vez mais na promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, de forma a garantir a protecção dos direitos dos trabalhadores e de condições de trabalho dignas.

Joana Pinhão
Jurista



Assim, não!



SOMINCOR
Mina Neves Corvo

Trabalhar em condições adversas decorrentes da natureza da actividade é normal. O que merece a recusa do Sindicato dos Trabalhadores da Industria Mineira é o facto das Administrações das principais empresas que exploram a actividade extractiva em Portugal, Somincor, Almina e Beraltin, não realizarem, cada uma delas, á sua escala os investimentos necessários na prevenção dos riscos, onde a saúde assume um papel fulcral.

Assim, não! No caso da Somincor foram detectados elevados níveis de metais pesados no sangue entre os quais Arsénio. Os representantes para S.S.T. intervieram exigindo a eliminação do risco na origem, apesar da medicina ocupacional daquela empresa dizer que aquela grave situação tinha como causa, o consumo excessivo de marisco, apesar de os trabalhadores terem direito a tal agradável iguaria. Tais afirmações, são no mínimo uma ofensa para os trabalhadores e uma tentativa de fugir às responsabilidades.

O Sindicato exigiu a intervenção da Direcção Geral de Saúde e até ao momento nada, o tempo corre rápido e em matéria de saúde ainda mais rápido, é urgente agir e tomar medidas céleres.

Assim, não! No caso da Mina de Aljustrel onde existem trabalhadores com elevados níveis de chumbo no sangue. O Sindicato solicitou a intervenção da ACT de Beja e até ao momento nada.

Assim, não! No caso da Mina da Panasqueira são efectuados rebentamentos em vários níveis do fundo da mina, registando-se, em consequência disso elevadas concentrações de poeiras prejudicando a saúde dos trabalhadores. Perguntamos também neste caso onde andam as autoridades inspectivas da administração do trabalho e as da saúde?

Muito provavelmente, fazendo meditação sobre aquela tese sobejamente conhecida, de que mais vale ter trabalho, do que reclamar melhores condições para o prestar com saúde e segurança.

E porque assim não dá mesmo! O Sindicato irá intensificar conjuntamente com os trabalhadores as acções com o objectivo de reclamar melhores condições de trabalho contrariando o fatalismo, a falta de perspectiva das entidades oficiais e a sua concepção de que para ter trabalho, tudo é aceitável, mesmo que esteja implícito perder a saúde ou vida a trabalhar.

PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

O governo tem responsabilidade, autoridade e competência no desenvolvimento e controlo das condições de trabalho. A saúde dos trabalhadores está em todas as políticas.

Será que falta uma política nacional no âmbito da segurança e saúde no trabalho, ou será que existe mas não é aplicada?

Para que se possa falar em trabalhadores saudáveis temos que pensar em locais de trabalho seguros.

Têm de estar envolvidos hierarquicamente todos os "actores" de modo a que, eliminando os factores de risco e usando tecnologia segura, se possa otimizar as condições de trabalho, integrando as actividades de saúde e segurança na produção.

Tem que haver a responsabilização do empregador pela saúde e segurança do local de trabalho.

O trabalhador tem que ser visto como pessoa una, perante o trabalho e perante a saúde.

A saúde é um direito e um bem não transaccionável. O desenvolvimento sustentável só pode ser pensado com a saúde de quem produz e com a visão integrada e global do binómio Homem/Trabalho.

No início, os serviços de Medicina de Trabalho que existiam eram apenas constituídos por um Médico de Trabalho de fábrica com funções assistenciais. Posteriormente os horizontes foram ligeiramente alargados e tivemos um Médico do Trabalho com formação específica, com funções de vigilância da saúde dos trabalhadores numa perspectiva de prevenção secundária.

No momento actual, é necessário que a perspectiva seja um Médico do Trabalho com formação especializada, com funções de vigilância da saúde dos trabalhadores numa perspectiva integrada e global, trabalhando em equipa multiprofissional.

Partindo destes pressupostos, não é difícil avaliar que é necessária uma resposta interdisciplinar e multiprofissional que preserve a saúde dos trabalhadores, tendo em conta a valorização das especificidades individuais e através duma intervenção integrada.

Os serviços de saúde ocupacional têm que ter além de médicos, enfermeiros, administrativos, técnicos de segurança, psicólogos, também ergonómista(s), sociólogo(s) e todos os técnicos de áreas disciplinares necessárias à preservação da saúde de quem trabalha. Os técnicos têm de estar identificados e serem responsáveis pelos seus actos.



Uma Prevenção com sucesso exige o conhecimento de como quebrar a relação causal entre factor de risco e o seu efeito na saúde dos trabalhadores; exige recursos, instrumentos e mecanismos para desenvolver as medidas preventivas; exige o conhecimento do mecanismo de acção dos factores ou situações de risco.



Se não diagnosticarmos as situações de risco, como preenchemos correctamente o Relatório Anual e elaboramos um Plano de Prevenção das Doenças Profissionais - Doenças que apesar da diminuta participação (obrigatória) tem vindo francamente a aumentar.

A investigação em promoção da saúde dos trabalhadores é a pedra de toque do progresso.

É obvio que, só o trabalho "de gabinete" não é suficiente. Têm de ser efectuadas visitas aos locais de trabalho, com elaboração de relatórios, em equipa multidisciplinar, para identificar, avaliar e minorar os factores de risco aí existentes.

Caso contrário, para que servem as avaliações ambientais dos factores de risco?

Sem isto, para que servem os vários exames de saúde (Admissão, Periódicos e Ocasionais)?

Quais são os exames complementares de diagnóstico que devem ser solicitados?

E o que significa que um trabalhador está apto?

Seja qual for o modo de organização dos serviços de Saúde Ocupacional (internos, comuns ou externos), estes itens devem indubitavelmente ser respeitados.

As empresas privadas prestadoras de cuidados a nível de saúde ocupacional devem desempenhar as suas funções, tanto em relação aos exames, como aos exames complementares de diagnóstico solicitados, quer em relação às visitas aos locais de trabalho.


O trabalhador não deve ser apenas um número, com posto de trabalho indiferenciado e indiscriminado, e com um custo baixo "por cabeça".

Em todas as situações é imprescindível a participação dos parceiros sociais, nomeadamente a participação dos trabalhadores eleitos para as comissões, sendo que neste caso o seu envolvimento é fundamental, exigindo e verificando se a legislação é aplicada.

Para isso, é preciso promover a educação em saúde laboral a todos os níveis, com a divulgação e a apropriação dos conhecimentos no campo da formação dos profissionais e dos dirigentes, na harmonização dos procedimentos, na valorização científica e ética das intervenções em saúde, assim como na divulgação de exemplos de boas práticas, na análise, exploração e intervenção em situações problema (iniciativa dos trabalhadores), tendo como objectivo primordial alcançar a saúde de todos os produtores.



Adélia Pinhão
Médica do Trabalho

 **28 de
abril** Dia Nacional de Prevenção
e Segurança no Trabalho



5 Passos para a Segurança e Saúde no Trabalho

menos acidentes, menores custos, mais produtividade.