



Trabalho Precário e Desemprego Fragiliza e Destrói a Saúde

Pag. 2 e 3



O ser humano e o trabalho,
um acordo para o retrocesso
civilizacional

Pag. 12 e 13



Riscos Eléctricos



Pag. 14 e 15

Crescer em segurança

Dizem-nos que para ultrapassarmos esta crise, temos que fazer mais sacrifícios; trabalhar mais tempo e receber menos salário; perder direitos; ter menos férias e feriados; não ter horários de trabalho definidos e ser mais fácil de despedir; pagar mais impostos; pagar mais pela electricidade, pelos transportes, pela saúde e pelo ensino; e em alternativa podemos sempre imigrar. Enfim... temos que ser bons alunos e não ser piegas.

Um dia, ainda nos vão dizer, que se queremos ter trabalho, temos que deixar de reivindicar mais e melhores condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, pois para as entidades patronais, isso são despesas, e só vai agravar a situação das empresas e criar mais desemprego.

Só que nós, sentimos e afirmamos, que o caminho não é esse!

Precariedade e pobreza não são sinónimos de progresso e desenvolvimento. Conduzem a conflitos laborais, sociais e familiares.

O caminho não pode ser o retrocesso de 38 anos. O retrocesso para um país que muitos de nós já conheceram e lutaram para o mudar. Um país onde os trabalhadores não tinham direitos, tinham acidentes de trabalho e morriam a trabalhar. Um país, onde só alguns tinham acesso ao ensino e à saúde, um país onde a miséria era tanta que muitos para terem uma vida digna, tinham que imigrar.

O caminho não é para trás, tem que ser para a frente! Para igualar-mos (ou superar) aqueles países, onde os trabalhadores trabalham menos de 40 horas semanais; têm mais tempo de descanso e para a família; pagam menos impostos; têm mais protecção social; mais e melhor acesso à saúde e ensino; e onde os jovens não têm que imigrar para terem uma vida digna.

Temos que continuar a lutar, quer através de acções de reivindicação, de esclarecimento, de sensibilização e de formação. Quer no apoio aos representantes eleitos e aos trabalhadores, na elaboração de documentos técnicos e de sensibilização.

Tudo faremos para conseguir ter postos de trabalho mais saudáveis e mais seguros, ou seja, melhores!

Helder Pires
Fiequimetal

Errata:

Por lapso, os artigos "Ambiente Térmico" e "Iluminação nos Locais de Trabalho", no número anterior, não são da autoria de Victor Vinheiras, mas sim de Mário Rebelo, Eng. de Segurança.



Edição do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, 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

O ser humano e o trabalho, um acordo para o retrocesso civilizacional !

Dias de tempestade no caminho do trabalho! Dias de intempérie para quem faz do trabalho a força motriz da sua vida social!

Estas poderiam ser apenas duas das exclamações, por entre uma imensa floresta delas, resultantes da perplexidade com que ficou, quem anda nestas coisas da dignificação do trabalho e de quem trabalha. Foi assim que me deixou o acordo de "concertação social" assinado entre a UGT, os Patrões (com P grande) e o governo (com g pequeno).

Poderia fazer toda uma exposição teórica sobre os malefícios deste acordo para quem trabalha. Poderia expor uma enormidade de razões pelas quais este acordo poderá trazer graves consequências para quem trabalha e para as condições em que presta a actividade laboral. Contudo, as consequências estão bem à vista e a sua relação com o acordo é por demais evidente, pelo menos, o suficiente, para que possamos dizer que este acordo se trata de um verdadeiro pacto triturador de seres humanos. Vejamos, então, algumas consequências directas:

Proposta de diminuição de 3 dias de férias (os dias da majoração em função da assiduidade) e de 4 feriados nacionais

Diz a lei e a doutrina que é objectivo das férias, a recuperação, pelo trabalhador, dos índices de saúde físicos, mentais e sociais. As férias permitem recuperar do cansaço de um dia de trabalho esgotante.

Tal direito se torna mais importante sabendo que em Portugal, não é prática habitual a aplicação de pausas de trabalho para recuperação da fadiga; onde os ritmos de trabalho sobem de intensidade, em virtude da introdução de "novas" formas de organização de trabalho (stock "0"; just in time; Lean production...); as empresas querem diminuir custos salariais reduzindo o número de trabalhadores sem que se reduzam os índices de produção; introduzem-se cada vez mais prestações salariais que dependem de objectivos quantitativos (prémios de produtividade; disponibilidade; assiduidade...).

Ora, qualquer redução dos períodos de descanso, seja diários, semanais ou anuais, implicam sérias consequências ao nível da estabilidade física, mental e social, que deveriam ser quantificadas previamente, sempre que se pretendesse legislar sobre o assunto. Bem, pelo menos se o legislador fosse sério e legitimamente preocupado com a saúde de quem trabalha.

Para além do nível de exploração que aumenta (pois pelo mesmo salário passam a ter mais dias de trabalho), aumenta também a carga mental, física e social resultante do trabalho e agravam-se os problemas de conciliação da vida privada/trabalho, desprotegendo as famílias e as crianças perante os diversos factores de instabilidade social.

Proposta de aumento do número de horas afectas ao banco de horas e a flexibilização e generalização da sua utilização, diminuição do descanso compensatório quando da prestação de trabalho suplementar

Mais tempo de trabalho, mais flexibilidade na organização do tempo de trabalho, mais possibilidades de prolongamento do tempo de trabalho, etc... Menos descanso, mais carga física e mental, mais desorganização da vida privada, maior incapacidade de resposta para a resolução dos problemas sociais e individuais emergentes. É de todo o equilíbrio vida/trabalho que falamos. Por outro lado, mais tempo de trabalho resulta em menor capacidade de concentração, o que por sua vez, aumenta a sujeição aos diversos factores de insegurança.

SAÍDA



Proposta de criação de um novo motivo de despedimento individual com justa causa, resultante da "verificação de uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador"

Já foi amplamente debatido os efeitos que provocam a precariedade e a insegurança quanto à permanência do vínculo laboral. Desde problemas de saúde mental a problemas de segurança relacionados com a carga mental excessiva e o receio do despedimento, muitos são os efeitos nefastos na vida de um trabalhador. Para além disso, poderíamos ainda adicionar o facto de estes trabalhadores possuírem, regra geral, menor experiência nos cargos que ocupam, menor conhecimento das instalações e um acesso mais restrito à formação e informação. De facto, o que esta norma vem permitir, em termos práticos, pelo medo e pela insegurança quanto ao futuro do posto de trabalho, é a extensão aos trabalhadores efectivos, das condições de insegurança contratual que afecta já há muito, os trabalhadores temporários e com contrato a prazo. O que esta proposta pretende atingir é a generalização da precariedade laboral. Mas não é só isso. Esta norma, mesmo que não fosse aplicada de má-fé, seria também ela mesmo uma negação da nossa humanidade intrínseca. As modificações na prestação laboral de cada um resultam de inúmeros factores, na sua maioria, relacionados com as más condições de trabalho a que as entidades patronais sujeitam os trabalhadores. Ora, é plausível que, numa futura aplicação desta norma, assistamos a uma situação em que a entidade patronal provoca a redução de produtividade (por falta de condições de SST) e depois despede o trabalhador

porque este baixou de rendimento. Só esta possibilidade é, simplesmente, maquiavélica.

O problema maior destas propostas (e não colocamos todas por economia de espaço) é o de que o trabalho deve constituir-se como um factor de libertação e integração social. Contudo, existe um equilíbrio que não deve de ser colocado em causa. O trabalho deve ser um factor de valorização, um factor de saúde (mental, social e física) e um factor de emancipação e não o contrário. Ao colocarmos o trabalhador numa situação de fragilidade face à entidade patronal, no que concerne à integração do trabalho na sua vida privada, estamos a colocar em causa todo o equilíbrio social em que este trabalhador se integra. Toda a relação entre o trabalho e a sua vida é afectada e mais, este não pode encontrar

uma resposta para o problema, pois essa liberdade está nas mãos da entidade patronal que passa a ter todo o poder de descaracterizar e desequilibrar a forma em como o trabalho se integra na vida do trabalhador. Logo, os efeitos, de tal flexibilidade e possibilidade de regulação unilateral e autocrática (só a entidade patronal tem esse poder) do tempo de trabalho, são nefastos. Mais desatenção para as crianças, menos acompanhamento nas escolas, mais acidentes de trânsito, mais idas ao hospital, mais medicamentos, mais baixas, mais problemas de violência, mais violência doméstica, mais conflito social... Este tipo de leis podem muito bem constituir o primeiro sinal de rotura desta civilização ocidental.

O que é que se segue?

Hugo Dionísio
Jurista

Técnico Superior de SHST





Resíduos Industriais

O tema do ambiente e dos riscos ambientais muitas vezes confunde-se com o tema dos riscos no trabalho, e portanto, riscos para o trabalhador. Esta situação não é correcta, mas é compreensível pois a linha que separa estas duas temáticas é muito ténue.

Há vertentes ideológicas que defendem que um impacto ambiental é qualquer alteração no meio ambiente que possa afectar directa ou indirectamente o ser humano e o seu bem-estar. Considerando este ponto de vista não é de todo errado considerar os impactes ambientais também como riscos de segurança no trabalho ou de saúde ocupacional, mais compreensível torna-se quando o assunto se trata de resíduos industriais perigosos.

Por forma a prevenir incidentes que provoquem danos no meio ambiente e nas populações a legislação nacional de resíduos tem sofrido ao longo dos anos uma significativa evolução regulando esta actividade, culminando com o último diploma, o Decreto-Lei n.º 73/2011, não obstante de toda a legislação que suporta este documento. Esta legislação caminha no sentido de dar ênfase à política dos 3 R's (Reduzir a produção de resíduos e a sua perigosidade, Reutilizar os resíduos produzidos e Reciclar) em detrimento ao caminho "fácil" da deposição em aterro. Além disso, estas leis também promovem as práticas mais seguras prevendo o tempo máximo que um resíduo pode estar sobre a posse do seu detentor, a sinalização adequada, identificando as suas características perigosas, definição de espaços preparados para a deposição temporária de resíduos, prevendo a sua impermeabilização, estanquicidade de contentores, existência de telheiros, e outras medidas que são boas práticas de carácter preventivo para a não poluição da área e por forma a evitar acidentes ou exposição dos trabalhadores.

Importa também salientar que fica regulamentado nesta documentação a obrigatoriedade de licenciamento por parte dos operadores de resíduos autorizados à sua gestão, transporte e destino final. No caso dos resíduos perigosos ainda acresce que as empresas que a efectuam ficam obrigadas ao cumprimento das medidas ADR – Transporte rodoviário de mercadorias perigosas, consagrada no Dec.-Lei n.º 257/2007, de 16 de Julho, alterado pelos Dec.-Lei n.º 137/2008, de 21 de Julho, Dec.-Lei n.º 136/2009, de 5 de Junho e Dec.-Lei n.º 41-A/2010, de 29 de Abril.

Esta legislação prevê que qualquer entidade para que possa efectuar o transporte de mercadorias consideradas perigosas (incluindo os resíduos perigosos) deve respeitar um variado número de regras que poderão ser muito específicas para algumas substâncias. As regras gerais desta obriga a que a empresa de transporte de resíduos perigosos possua um Conselheiro de Segurança, que terá a responsabilidade de assegurar as condições de segurança nos transportes, assegurar que todas as regras são cumpridas e comunicar os movimentos de mercadorias transportadas. Esta lei obriga também a que o motorista possua uma formação específica, aprofundando os conhecimentos deste ao nível dos requisitos

desta legislação e da actuação em caso de emergência (derrames, incêndio...). Prevê ainda uma inspecção especial para a viatura e para a sua caixa, onde se verifica, além de outras questões, a existência de todos os equipamentos de segurança e actuação de emergência, sinalização, estanquicidade da caixa, e segurança passiva e activa da viatura.

É da responsabilidade do produtor de resíduos a gestão dos resíduos desde a sua produção até à aceitação deste pelo destino final autorizado. Quer isto dizer que este tem como obrigação de validar se o transporte pode ser efectuado pela empresa, camião e condutor seleccionados e se o destino final é adequado e pode receber o resíduo em questão.

Ainda assim, existia uma carência, a nível europeu, de conhecer com detalhe que substâncias se produzem e comercializam em cada local. Para responder a esta necessidade foi/está a ser organizada uma base de dados, conhecida por REACH, consagrada no Decreto-Lei n.º 293/2009 e demais legislação, onde as empresas têm a obrigação de comunicar as substâncias que produzem, incluindo também alguns resíduos perigosos. Com esta força-se a ideia de associar a cada resíduo perigoso uma ficha de segurança (obrigatória até agora apenas no transporte ADR) que suporta toda a informação de segurança do produto, identificação dos perigos bem como formas de actuação em caso de emergência.

Como último passo, já a pensar na recuperação de danos provocados por acidentes ou potenciais ameaças iminentes surgiu a obrigatoriedade de algumas empresas assumirem a sua Responsabilidade Ambiental, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 147/2008, que funciona como garantia da empresa que qualquer dano provocado por esta são tomadas as medidas necessárias para a reposição do estado inicial do meio ambiente, algo similar ao seguro que prevê a reparação do acidente na segurança do trabalho.

Além destes aspectos de carácter legal é de salientar o crescente interesse que as empresas têm vindo a mostrar quer no seu desempenho ambiental, quer a nível da segurança dos seus trabalhadores. Contudo ainda há um longo caminho a percorrer até que a formação dos operadores seja uma rotina normal e não apenas um empecilho para a produção, que a identificação/sinalização dos perigos seja a adequada e não a mínima e que as regras de segurança sejam cumpridas na íntegra pelo trabalhador e que seja feita cumprir, dando as convenientes condições, pela entidade patronal.



É URGENTE LEVAR À PRÁTICA UM PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS PROFISSIONAIS NA INDÚSTRIA

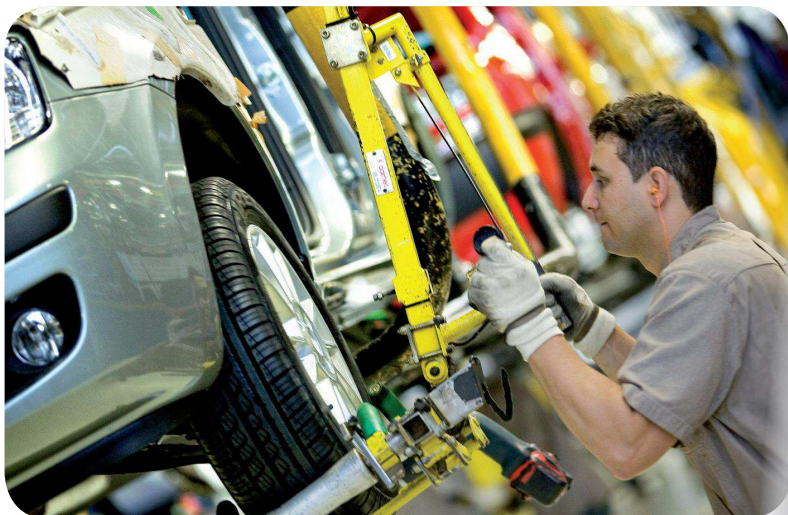
Preocupados com o crescente agravamento das condições de trabalho e com o elevado número de trabalhadores e trabalhadoras da indústria com doenças profissionais, algumas das quais não reconhecidas, a Fiequimetal decidiu participar num estudo dirigido pela CGTP-IN, co-financiado pelo POPH, com o objectivo de avaliar o impacto das designadas novas formas de organização do trabalho (entenda-se prolongamento dos horários, adaptabilidades, ritmos de trabalho, precariedade, etc.) na saúde e na conciliação entre a actividade profissional e a vida pessoal e familiar.

Para o efeito, foram recolhidos 341 inquéritos, preenchidos em igual número por trabalhadores e trabalhadoras de 21 empresas dos sectores metalúrgico, químico, eléctrico e automóvel.

Embora não exista ainda o apuramento final, vale a pena debruçarmo-nos sobre os dados recolhidos.

São números que constituem simultaneamente:

- Uma denúncia dos gestores e outros responsáveis pela organização do trabalho nas empresas que, para satisfazerem os interesses imediatos dos grandes accionistas, sacrificam o investimento na prevenção e fecham os olhos ao cumprimento da legislação em vigor;
- Um alerta a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para que assumam uma posição activa na defesa do direito a trabalhar num local seguro e saudável. Vida há só uma e o facto de sermos pagos pelo nosso trabalho não nos obriga a enfrentar riscos que podem e devem ser evitados;
- Um chamamento de atenção para a necessidade de uma intervenção mais vigorosa e rigorosa da ACT na exigência do cumprimento da legislação em vigor em matéria de Prevenção, Saúde e Segurança no Trabalho.



Mais de 66% dos inquiridos afirmam que o seu trabalho implica ritmos sempre, ou quase sempre elevados; 38% trabalham ao sábado e 14% ao domingo; 68% executam trabalhos com movimentos repetitivos e 65% permanecem muito tempo em pé.

Quanto à Segurança e Saúde no Trabalho, 68% declararam sofrer de dores musculares em especial no pescoço, ombros, membros superiores e inferiores e coluna vertebral; 56% sentem fadiga geral e 16% têm doença profissional, sendo na sua maioria mulheres; 47% que dizem estar sempre ou quase sempre expostos a ruídos e vibrações e 33% a altas temperaturas e 27% afirmam que, no último ano, trabalharam mesmo estando doentes.

Perante este quadro, não é de estranhar que mais de metade dos inquiridos afirme que não se sentem realizados(as) profissionalmente.

Trata-se de uma realidade chocante que atinge muitos milhares de trabalhadores da indústria, vítimas da exploração capitalista e da lógica do lucro fácil e rápido à custa do retrocesso dos direitos, da precarização e da desumanização do trabalho.

O Artigo 5º da Lei 102/2009 diz expressamente que:

- 1 "O trabalhador tem direito à prestação do trabalho em condições que respeitem a sua segurança, asseguradas pelo empregador"...
- 2 "Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho, em condições de segurança e saúde";
- 3 "A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correcta e permanente avaliação dos riscos"...

O Artigo 15º da mesma Lei estabelece que "o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente":

- e) "Pela adaptação do trabalho ao Homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais".

A Fiequimetal e os seus sindicatos, continuando a trabalhar em estreita ligação com os representantes eleitos para a Saúde e Segurança, com as comissões sindicais e intersindicais e com outros ORT's, continuarão a bater-se pelo desenvolvimento de um Plano Nacional de Prevenção, integrando o CNPCRP, a ACT, as autoridades de saúde e as organizações sindicais, que promova medidas efectivas de combate aos riscos profissionais, designadamente:

-A diminuição dos tempos de exposição; a redução das cadências de trabalho; a institucionalização de pausas regulares durante o período de trabalho; a redução do horário e a proibição do prolongamento da jornada de trabalho, bem como a definição de um sistema de agravamento das taxas para a segurança social às empresas com elevada incidência de acidentes e/ou doenças profissionais.

Manuel Formas

Dirigente sindical responsável pela SST no SITE-CSRA

Como dirigente sindical responsável pela SST no SITE-CSRA, como vê a situação relativa à prevenção dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais nas empresas na área do sindicato?

Os problemas variam de empresa para empresa. Infelizmente, a maioria das empresas (mesmo as Multinacionais) não vêem os custos realizados nesta área como um investimento, mas sim como uma despesa e nesta altura de crise algumas até como um custo dispensável ou que deve ficar para último. Neste contexto, em que a prevenção e a resolução dos problemas nesta área pode ficar na “gaveta” por parte das empresas, é urgente e imperioso, elegermos mais representantes e alargarmos a nossa actividade a um maior número de empresas. A formação e o acompanhamento dos representantes deve constituir uma prioridade, porque pela natureza das suas funções, eles são elementos de extrema importância na reivindicação de políticas de prevenção dos riscos profissionais e no esclarecimento e motivação dos trabalhadores. O âmbito deste Sindicato abrange centenas de empresas e milhares de trabalhadores. Neste momento, temos 492 Representantes dos Trabalhadores eleitos em dezenas de empresas e destas temos que realizar 50 reeleições no corrente ano. O Site-CSRA tem como meta para o ano de 2012 eleger 100 novos representantes. Conseguindo concretizar esta meta, ficamos com melhores condições para reforçar a nossa intervenção nesta área.

Nas empresas, as entidades patronais ou quem as representa agem de forma a dificultar ou a inviabilizar a intervenção dos representantes dos trabalhadores?

Como disse, cada empresa é um caso, mas na maioria das empresas relativamente à eleição dos representantes dos trabalhadores, normalmente as entidades patronais não dificultam a eleição. Tentam sim, é depois de eleitos, limitar o exercício da sua actividade. Os representantes têm que ter conhecimentos da função e muita firmeza na abordagem dos problemas e na apresentação de soluções.

O reforço da nossa organização é muito importante, uma intervenção dos representantes mais qualificada e mais articulada com as comissões sindicais das empresas, com uma constante ligação aos trabalhadores, são aspectos essenciais para conseguirmos realizar um bom trabalho e ganharmos cada vez mais o nosso espaço de intervenção.

Quais são os problemas mais frequentes que motivam os trabalhadores a se queixarem da acção dos médicos do trabalho e dos técnicos de segurança?

Os médicos do trabalho e os técnicos de segurança, cada um na sua área, devem ter uma preocupação de estarem bem informados sobre o trabalho e os ambientes de trabalho, sobre as medidas mais eficientes para eliminar ou reduzir os riscos. Devem, de modo regular e rotineiro visitar os locais de trabalho e consultar os trabalhadores, sobre as actividades que são realizadas e os riscos que comportam.

Ora, as queixas mais frequentes dos trabalhadores, tem essencialmente a ver com a falta destes procedimentos. Em muitas empresas, os técnicos não procedem à avaliação de riscos, ou quando o fazem, fazem-no mal. Alguns até mal visitam os locais de trabalho e não falam com os trabalhadores. Em muitas empresas os trabalhadores não vêem no técnico um profissional capaz de melhorar o seu posto de trabalho ou apontar caminhos para a resolução dos seus problemas.

Em relação à actividade dos médicos as maiores queixas têm a ver com a falta de protecção que os trabalhadores sentem. No diagnóstico, nos tratamentos e até mesmo quando é necessário prescrever exames médicos, na maioria das vezes “empurram” os trabalhadores para o seu médico de família. Naturalmente que estamos atentos e preocupados. Temos conjuntamente, trabalhar no sentido de resolver estes problemas e abolir estas más práticas, ou seja, pôr em causa a actuação destes maus profissionais, denunciar e exigir que cumpram as suas obrigações legais! Naturalmente que vamos ter que vencer algumas barreiras, mas não há outra volta a dar.

Para ti, quais as medidas urgentes que deveriam ser implementadas nas empresas para a curto e médio prazo se verifiquem resultados positivos na protecção da segurança e saúde dos trabalhadores?

Resultados positivos têm se visto, a maioria das vezes devido à actuação dos RT's, mas bastava que todas as empresas levassem à prática o art. 15º da Lei 102/2009, nomeadamente, as alíneas a), b) e h), onde se diz que é obrigação do empregador, a identificação dos riscos, a integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa e a prioridade das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual. Só com estas três medidas daríamos um salto enorme na resolução dos problemas nesta área.

No entender de um dirigente sindical há sempre que fazer mais e melhor, que aspectos sugeres para fortalecer a acção sindical nesta área?

Temos que continuar a eleger o maior número de representantes e assumir que os processos de eleição devem ser precedidos de formação adequada e específica, e de um acompanhamento no terreno mais eficaz, todos nós sabemos, que tudo isto só é possível com uma melhor e continua intervenção dos Sindicatos, para isso temos que estar mais e melhor organizados. Todos juntos, temos que trabalhar no sentido de ser possível ter um local de trabalho seguro e saudável.

Que mensagem queres deixar aos trabalhadores e seus representantes?

Aos trabalhadores, que estejam atentos, não cedam nas suas reivindicações e promovam com ajuda do Sindicato a eleição de representantes de SST nas suas empresas. Só organizados, temos condições para enfrentar e exigir a resolução dos problemas relacionados com a segurança e saúde nos locais de trabalho.

Quanto aos representantes dos trabalhadores já eleitos, quero deixar uma mensagem de esperança, pois com muita luta e persistência e juntamente com os trabalhadores nos locais de trabalho iremos conseguir melhorar as condições de trabalho.

“

O Site-CSRA tem como meta para o ano de 2012 eleger 100 novos representantes. Conseguindo concretizar esta meta, ficamos com melhores condições para reforçar a nossa intervenção nesta área.

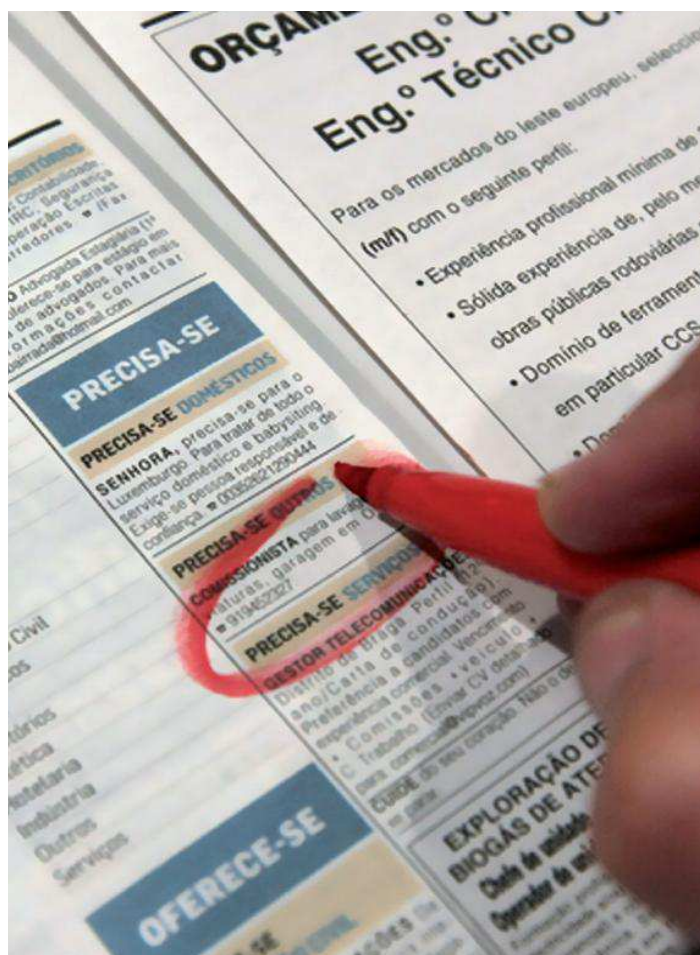
”



14,8% é a taxa

de desemprego atingida em Portugal em Janeiro de 2012, segundo o Eurostat, a maior de sempre no nosso país e a terceira mais alta da União Europeia e tendência é para subir.

Na realidade, contando com os que já nem “coragem” têm para procurar emprego, este número ultrapassa em muito, um milhão de pessoas. 30% são jovens que estão no desemprego e muitos outros encontram-se em situação precária de emprego.



Portugal é, aliás, dos países da União Europeia com maior nível de precariedade laboral. Estima-se que pelo menos 30% (empresas há em que se atingem quase os 100%) dos trabalhadores se encontrem, formalmente, na situação de contratados com um vínculo precário. Para além disso, há que ter em conta a precariedade “informal” (ilegal) que para aí campeia, por exemplo, sob as variantes de clandestinização, subdeclaração ou dissimulação da relação de trabalho.

DESEMPRE PRECA

Estas estatísticas são importantes. Mas, para além de não esclarecerem o que do trabalho é essencial, podem mesmo escamoteá-lo.

De facto, o debate sobre o Emprego tem-se cristalizado no nível macroeconómico e mercantil do “mercado de trabalho” e baseado quase só em estatísticas que, de tão evidentes pela sua abstracção e generalidade, “cegam” para o que do Emprego é o essencial objecto e objectivo: o trabalho e, deste, as pessoas que o realizam.

Por exemplo, “olhando” para estas duas áreas a que se referem aquelas estatísticas (o desemprego e a precariedade laboral), várias reflexões há em que urge “reparar”.

Uma delas é a de que, para além de desemprego gerar desemprego, este é indutor de precariedade que, por sua vez, é um dos factores do desemprego.

O desemprego, induz (força) à precarização dos vínculos laborais e, com esta, a desqualificação e a degradação das condições de trabalho (logo, da saúde), as quais reduzem a “empregabilidade” das pessoas. É que, na situação de emprego precário, pela desqualificação progressiva em postos de trabalho desqualificados em si e sem qualquer lógica de qualificação na sua sequência errática, pela descaracterização profissional (porque, em regra, no emprego precário não é a profissão ou qualificação que interessa mas, apenas, a qualquer tarefa temporária que é preciso “despachar”), pela deterioração das condições de saúde do trabalho, as pessoas vão perdendo progressivamente condições para se (re)empregarem e, a breve trecho, caem no desemprego crónico.

Por outro lado, o desemprego “cá fora”, justamente por, “lá dentro”, induzir a degradação das condições de trabalho e a desqualificação das pessoas, afecta a produtividade e qualidade da produção (que é indissociável da qualidade do emprego) e, por isso, a competitividade das empresas, colocando assim em risco a manutenção do emprego (ou, pelo menos, a criação de emprego).

Uma outra reflexão, intimamente relacionada, é a de que medidas de “combate” ao (sobre)desemprego com uma perspectiva de “activação” dos desempregados faz degenerar o emprego que se pretende criar em subemprego e sobretrabalho.

GO, RIEDADE



João Fraga de Oliveira
Inspector do trabalho (aposentado)

Para o subemprego, no sentido de que há uma orientação (e prática) patronal cada vez maior da regra (que, legalmente, deve ser excepção) de utilização de trabalho a termo e temporário, trabalho dito “independente” (falso “recibo verde”) ou, até, em certos casos, trabalho “à chamada” ou em “regime” de “biscates”. Situações em que, sendo óbvia a inexistência de segurança do emprego, as pessoas em situação precária de emprego (e muito especialmente os trabalhadores temporários e os falsos “independentes”) são as mais sujeitas a condições de trabalho em que mais prepondera a penosidade e ou os riscos para a saúde e a inexistência de segurança do trabalho.

Para o sobretrabalho, no sentido de que, paradoxalmente, mesmo quem (ainda) tem alguma segurança de emprego, tem que se sujeitar e é sujeito a (sobre)intensificação do trabalho (em ritmo ou duração efectiva), num contexto de degradação das condições de trabalho.

Mais estatísticas: a taxa de envelhecimento tem vindo progressivamente a aumentar (em 2010 atingia os 118,9%); a de natalidade a descender; o endividamento familiar a crescer (só de 2010 para 2011 subiu cerca de 60%); em 2011, 19 casas por dia foram entregues aos bancos por falta de pagamento das prestações (aumento de 18% relativamente a 2010).

E mais ainda: em Portugal, o cancro é o principal problema de saúde pública; há um contínuo crescimento das doenças respiratórias (um terço das pessoas que recorrem aos serviços de urgência dos hospitais); pelo menos 220.000 pessoas são afectadas por lesões ou doenças músculo-esqueléticas; 22,9% da população sofre de “doença mental”; nos últimos 15 anos quintuplicou o consumo de analgésicos, ansiolíticos, hipnóticos, sedativos e antidepressivos (Portugal é, na Europa, o país onde se consomem mais psicotrópicos); os suicídios têm vindo a aumentar nos últimos anos (em 2010 foram registados 1098 e, já em 2011, 2204 prováveis suicídios) e são “a causa de morte não-natural mais comum” (duas vezes mais que as mortes causadas pelos acidentes rodoviários).

Uma questão que estas estatísticas suscitam é a de saber se, de algum modo, muito disto não tem a ver com o trabalho, com as condições em que as pessoas o realizam (do ponto de vista de matérias primas, equipamentos, processos, organização e modelos e práticas de gestão)?

Claro que esta pergunta é também pertinente quanto à falta de trabalho, quanto ao desemprego. O qual, para além de excluir as pessoas profissional e socialmente, retira-lhes a possibilidade de satisfação das necessidades essenciais.

“Apodrece-as” profissional e socialmente, física e mentalmente. Talvez fosse também por isto que um antigo ministro do trabalho afirmou que “para cada desempregado, a taxa de desemprego é sempre de 100%”.

e TRABALHO SEM “ALMA”

Mas, sendo, como é, o trabalho central na vida das pessoas e na sociedade em geral, é impossível dissociar estes dados das condições em que o trabalho é realizado e muito especialmente da sua progressiva precarização.

De facto, quem, anos e anos, observa de perto e continuamente os locais e situações de trabalho, sabe que, em regra, a precariedade dos vínculos laborais, até porque muito associada à insegurança económica pessoal e familiar, faz degenerar em submissão e atrofiamento humano e social a subordinação jurídica que caracteriza o contrato de trabalho.

E depois, “reparando” bem, sabe também que, cá “de fora”, o desemprego (com cada vez menos apoio social, até porque cerca de 58% dos desempregados nem sequer recebem subsídio de desemprego) e, “lá dentro”, a precariedade do vínculo laboral, têm passado a ser instrumento de certos modelos e práticas de “gestão” em que a tudo é sujeito e se sujeita quem trabalha, tanto mais que muitas vezes no limiar do endividamento ou da pobreza pessoal e familiar: “aceitação” de trabalhar com baixos salários, com sobreintensificação do trabalho (ritmo ou duração), abuso da desregulação de horários e locais de trabalho, invasão de tempos e vida familiar, descaracterização e desqualificação profissional, isolamento social, degradação das condições de segurança e saúde, exposição a riscos de acidentes de trabalho (e ocorre aqui referir que desde 2009 se verifica um aumento progressivo dos acidentes de trabalho mortais) e a doenças profissionais (e a precariedade faz “desaparecer” o rastro dos riscos para a saúde a que os trabalhadores vão estando sujeitos), a assédio moral, a prepotências psicológicas a que os indicadores de saúde / doença mental e de suicídio atrás referidos não podem ser alheios.

Mais. Nestas condições, fica cada vez mais em causa a efectivação da legislação do trabalho (mormente, em matéria de SST), não só pela maior dificuldade na acção do Sistema de Controlo Público (Inspeção do Trabalho) mas, também, pelo progressivo (auto)bloqueamento da exercitação de direitos por parte dos trabalhadores e, além disso, como a precariedade força a crescente individualização do trabalho, pela fragilização da acção pro-reguladora nos locais de trabalho das organizações colectivas dos trabalhadores, designadamente, dos representantes dos trabalhadores para a SST e dos delegados sindicais.

Por isso, a precariedade no trabalho não se restringe à sua dimensão estritamente laboral, à natureza do vínculo jurídico (permanente ou temporário) do trabalhador ou às condições de “flexibilidade” (funcional, temporal ou geográfica) que lhe são exigidas no trabalho.

Tem projecções humanas, sociais e económicas que carecem da proporcional e adequada reflexão (e acção) social e política.

Porém, neste âmbito, o que se verifica é que a “competitividade, crescimento e emprego” é o “Graal” para o qual a “flexibilidade laboral”, recorrentemente (em 10 anos já são dois códigos do trabalho nesse sentido e já está em “concerto” um terceiro), tem sido praticamente a única “palavra chave” para justificar ou “concertar” sucessivas alterações à legislação laboral no sentido da “reforma do mercado de trabalho”.

Todavia, o que a realidade económica e social evidencia é que as “portas” da competitividade, do crescimento e do emprego se mantêm cada vez mais cerradas e a “flexibilidade” degenerou em chave falsa para escancarar a porta da precariedade laboral e, com esta, a desvalorização do trabalho e desumanização progressiva das condições em que é realizado.

O trabalho é, em princípio, condição de vida, porque de sustento, de realização, de integração social, de dignidade, de saúde das pessoas. Mas, desumanizado, entendido como abstracta e desalmada “activação” das pessoas, pode, tal como o desemprego, ser factor de exclusão, de indignidade, de doença e, até, de perda da vida. Ou, pelo menos, de insidiosa e quotidiana perda de vida ou da vontade de a viver.

Vem aqui a propósito, porque bem actual, citar alguém que, justamente meio século antes, em 1957, foi também prémio Nobel da Literatura: “Sem trabalho, toda a vida apodrece. Mas sob um trabalho sem alma, a vida sufoca e morre” (Albert Camus).



**Se puderes olhar, vê.
Se puderes ver, repara.**

Unidade de Saúde Pública

A saúde ocupacional é uma das áreas mais relevantes da saúde pública, visto que se dirige à população trabalhadora das empresas da zona geográfica de intervenção. Esta população alvo representa o grupo mais numeroso de indivíduos que está sujeito a riscos profissionais muito frequentes e graves. O fardo da saúde ocupacional para além das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho inclui um vasto conjunto de doenças ligadas ou relacionadas com o trabalho, isto é, desencadeadas ou agravadas pelas condições de trabalho ainda que o sejam de forma não determinante.

Competências

Cabe à Unidade de Saúde Pública (USP) desenvolver um programa local de Saúde Ocupacional (SO), onde devem ser incluídos os seguintes objetivos:

1. Aproximação ao diagnóstico da estrutura empresarial e demografia laboral;
2. Vigilância da organização e funcionamento dos serviços de saúde do trabalho nas empresas;
3. Caracterização epidemiológica das doenças profissionais;
4. Avaliação das reclamações ou denúncias das entidades patronais ou dos trabalhadores;
5. Verificação das boas práticas de saúde ocupacional nas empresas (auditorias; informação e formação dos trabalhadores);
6. Promoção da saúde nos locais de trabalho.

Ação directa nos locais de trabalho

Visita geral a uma dada empresa

O desempenho no terreno da actividade da SO inclui uma relação directa entre USP e as empresas, relação esta que poderá desenvolver-se de uma forma planificada, por sector ou área, com contacto directo através de visita ou indirecto por via documental:

- A vistoria às empresas deve ser marcada com antecedência e com dia e a hora a combinar com a empresa;
- É mandatório solicitar a presença do representante da empresa para a área da saúde do trabalho, do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde do trabalho e do médico do trabalho responsável;
- Devem ser solicitados, para estarem presentes no momento da vistoria, os seguintes documentos do serviço de saúde do trabalho (SST): Relatório de actividades do ano anterior; Plano de actividades do ano em curso; Mapa dos recursos humanos disponíveis; Anexo D do relatório único; Relatórios da avaliação de riscos profissionais;
- Utilizar o guião de vistoria a empresas (Autoridade de Saúde).

Visita extraordinária ou casuística a uma dada empresa

Na actual fase de desenvolvimento da actividade de SO e de acordo com os objetivos 3, 4 e 5 do programa local poderá ser dada prioridade a visitas extraordinárias ou casuísticas às empresas da área de abrangência, nomeadamente pelas seguintes razões:

1. Doença profissional confirmada e comunicada pelo Centro Nacional de Prevenção contra os Riscos Profissionais ou "eventualmente" suspeita de doença profissional notificada pelo médico assistente do trabalhador.

Indagar:

- se em relação ao factor de risco causal existe resultado da avaliação do risco;
 - se existem fichas técnicas de segurança;
 - se foram tomadas eventuais medidas corretivas;
 - verificar as doenças participadas no ano transato.
2. Reclamações, denúncias de trabalhadores e seus representantes ou de outras entidades ou solicitação da Autoridade para as Condições de Trabalho.

Como fazer

- Deve ser feito modelo de carta a notificar a empresa com o conteúdo da reclamação (salvaguardando a confidencialidade do reclamante caso exista) e solicitar resposta com a documentação comparativa de boa prática ou da resolução do problema;
- Organizar visita de análise de situação caso se justifique informando da hora, local e das presenças mandatórias, em particular dos representantes dos trabalhadores;
- No auto de vistoria deve ser mencionado se a reclamação tem fundamento e se é identificada a árvore de causas no contexto das condições gerais de trabalho da empresa. Esta acção não invalida a visita do ponto 2 em conjunto com a ACT;
- Deve ser dada informação do que foi feito às entidades que enviaram a reclamação;
- Deve ser notificado dos resultados o reclamante e o representante dos trabalhadores da empresa;

Estas reclamações podem ser recebidas directamente na USP ou serem provenientes do Delegado Regional de Saúde ou da DGS.

N.º 2 Artigo 98.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro: O serviço de segurança e saúde do trabalho deve manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos profissionais;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança do trabalho;
- c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade na perspetiva da segurança do trabalho;
- d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a relação das doenças participadas;
- e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelo serviço de segurança e de saúde do trabalho.

Bibliografia

Direção Geral da saúde. Programa Nacional de Saúde Ocupacional. Lisboa: Carlos Silva Santos, 2009;

Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo. Orientação Técnica n.º 2 – Intervenção das Autoridades de Saúde na Saúde Ocupacional. Lisboa: Departamento de Saúde Pública da, 2010;

Lei n.º 82/2009, de 2 de Abril, Competências e funcionamento das entidades que exercem o poder de autoridades de saúde;

Lei n.º 81/2009, de 21 de Agosto, Sistema de vigilância em saúde pública;

Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;

Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de Fevereiro – Caracterização geral e criação dos agrupamentos de centros de saúde.

Direcção Geral Saúde
Carlos Silva Santos
Coordenador do Programa Nacional de Saúde Ocupacional

Riscos Eléctricos

Vivemos um tempo em que a utilização da energia eléctrica não só é imprescindível como também é determinante para a evolução das sociedades. Está presente nas comunicações, transportes, vida pessoal e profissional, enfim em tudo o que nos rodeia.

Desde o simples acto de accionar um interruptor que liga uma lâmpada, no mais recôndito lugar, ao funcionamento ininterrupto de um laboratório de ponta em qualquer pólo industrial de uma grande cidade, a influência da electricidade tornou-se de tal forma importante que a possibilidade da sua ausência seria hoje absolutamente irreal.

Mas se esta rotineira convivência nos permite uma preciosa qualidade de vida, também é certo que a sua utilização está associada a novos perigos que devemos evitar através de medidas de prevenção (prioritárias) ou, quando estas forem inviáveis, medidas protecção sólidas e eficazes.

Os acidentes de origem eléctrica, quando acontecem, têm muitas vezes consequências extremamente graves, tanto pessoais como materiais.

Como todas as formas de energia, que quando mal utilizadas podem provocar danos, também a energia eléctrica não foge à regra. Não tem cheiro, não se vê e não se ouve, pelo que o seu risco só é percebido, normalmente tarde de mais, requerendo portanto os cuidados necessários para evitar acidentes.

De acordo com varias estatísticas, os acidentes de origem eléctrica estão geralmente associados a defeitos da instalação, negligência e imprudência, acidentes provocados por terceiros, vitimando o acidentado, ignorância ou deficiente interpretação das instruções e não cumprimento dos procedimentos.

Também a evolução tecnológica, embora reduzindo consideravelmente o risco através de uma maior protecção incorporada em equipamentos, ferramentas e máquinas, aliada à melhoria de qualidade e eficiência dos equipamentos de protecção, trouxe no entanto novos riscos, exigindo maior esforço na procura de soluções para a sua eliminação, redução e controlo.

As ferramentas de prevenção e de controlo tradicionais continuam a ser eficazes se forem correctamente aplicadas no caso de perigos e de ris-

cos conhecidos, contudo tais ferramentas terão de ser complementadas por estratégias e meios concebidos para antecipar, avaliar e controlar os riscos emergentes provocados quer pelas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, quer pelas tecnologias inovadoras.

A progressiva diversidade de riscos exige que a intervenção se situe no campo da análise e da prevenção e formação, sem esquecer a estabilidade laboral potenciadora de equilíbrio emocional no decorrer de qualquer tarefa.

Todavia vivemos uma época em que o capital se pretende substituir a tudo. A ganância do patronato pelo lucro fácil não se compadece com regras nem se preocupa com as mais elementares normas de segurança nos locais de trabalho, reduzindo os trabalhadores apenas a máquinas produtoras de mais-valias mantendo despidoradamente condições de trabalho inqualificáveis.



Como consequência, várias estatísticas disponíveis mostram que a falta de qualificação e precariedade laboral, assumem capital importância nas causas da ocorrência deste tipo de acidentes.


Assim a formação adequada e certificada é condição primordial no combate à sinistralidade, pelo que deve estar presente em qualquer estratégia que promova, através de uma actuação metódica e sistemática no campo da prevenção e no respeito pelos trabalhadores, garantias da prestação do trabalho em condições dignas e seguras.

Também a precariedade laboral, como meio de combate à crise e criação de emprego, como falaciosamente nos pretendem transmitir, contribui significativamente para o aumento da sinistralidade, afectando não apenas a segurança das pessoas nessas condições mas a totalidade dos trabalhadores.

A correcção destes dois factores, estabilidade e formação, será certamente decisiva para o objectivo a atingir pela Organização Mundial de Saúde, de manter um elevado nível de saúde e que segundo esta entidade "é um estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença e enfermidade, privação dum sentido ou de uma função orgânica".

Aos trabalhadores e seus representantes cabe o cumprimento do direito constitucional de exigir que estas condições sejam consumadas.

MEDIDAS GERAIS DE PREVENÇÃO

- 
- Não tocar em elementos nus, fios, terminais, etc., de uma instalação eléctrica;
 - Verificar se os isolamentos estão em bom estado;
 - Não danificar o isolamento dos condutores;
 - Não criar pontos nus;
 - Não puxar pelos cabos para desligar os aparelhos;
 - Verificar se todos os circuitos possuem no respectivo quadro eléctrico os seus próprios órgãos de protecção;
 - Verificar se os circuitos possuem um condutor de protecção – "fio de terra" - e se as tomadas possuem pólo de terra (obrigatório);
 - Os órgãos de protecção e comando devem interromper os condutores de fase (condutor mais escuro em C.A.). Nunca devem cortar somente o neutro;
 - Em ambientes de riscos especiais se for possível trabalhar sempre com:
 - Tensões reduzidas, inferiores a 25 V;
 - Transformadores de isolamento de segurança;
 - Equipamentos de trabalho de dupla protecção eléctrica;
 - Nunca reparar um aparelho eléctrico sem antes o desligar da energia e comprovar a ausência de tensão com um voltímetro. Reparações e montagens só devem ser feitas por profissionais electricistas credenciados;
 - Evitar sobrecargas através da instalação de dispositivos de protecção contra sobretensões.

João Pereira
Técnico SHT

Assim, não!



Numa espera que desespera, os cerca de 650 trabalhadores dos Estaleiros Navais Viana do Castelo, estão a viver tempos dramáticos. A falta de trabalho, motivada pela indefinição do governo, quanto ao futuro desta empresa que, ao longo dos seus mais de 67 anos de ininterrupta actividade e vida, já construiu mais de 250 navios de todos os tipos e modelos e, paralelamente reparou centenas de outros navios das mais diversas nacionalidades, sendo hoje o único estaleiro de construção naval no nosso país com capacidade de projeto e, um dos estaleiros europeus e mundiais de referência e com provas dadas nesta área.

Esta indefinição, pelos contornos que se vêm vislumbrando, tudo leva a crer que é intencional e rigorosamente planeada e premeditada no sentido de fragilizar, física e psicologicamente os trabalhadores, deixando-os assim mais facilmente à mercê da retirada de direitos conquistados ao longo de décadas por sucessivas gerações de operários.

Hoje é vulgar na empresa cruzarmo-nos com trabalhadores de olhar vazio e sombrio, queixando-se de que, "não sabem o que têm...que lhes dói o peito, que não dormem, que só pensam no estaleiro... que têm medo do futuro"... Há alguns meses atrás um trabalhador da oficina de mecânica, que passava o tempo angustiado e apreensivo com o futuro próximo dos estaleiros, desapareceu. Alguns dias após o seu desaparecimento... apareceu a boiar junto às portas dos nossos estaleiros.

Só no último ano cerca de 150 trabalhadores abandonaram a empresa, por antecipação de reforma e com altas penalizações.

Hoje a principal preocupação dos ORT's da empresa passa pelo esforço em manter os trabalhadores motivados, certos de que "não há mal que sempre dure" e, em unidade, firmeza e dignidade vamos conseguir conquistar os nossos objectivos, que passam pela viabilidade da empresa e manutenção dos postos de trabalho.

CRESCER EM SEGURANÇA



Brincar é a profissão das crianças! É a brincar que desenvolvem novas capacidades e competências, que descobrem formas de resolver os problemas, e que crescem saudáveis!

Prevenir os acidentes domésticos e manter as nossas crianças felizes constitui uma obrigação individual e colectiva. As crianças pequenas não têm capacidade para avaliar o perigo, pelo que qualquer objecto que encontram em casa pode transformar-se num brinquedo muito interessante.

Botões, tampas e rolhas de garrafas, moedas, pregos pequenos, parafusos e até brinquedos com peças demasiado pequenas são uma atracção irresistível para crianças até aos três anos, que gostam de levar tudo à boca. Mas consistem um grande perigo, pois as crianças podem engasgar-se e até sufocar.

Atitudes que podem salvar

Não se limite a proibir as crianças de fazerem isto ou aquilo; deve procurar ensiná-las e alertá-las para os riscos que certos actos envolvem, para que elas possam desenvolver a noção do que é o perigo e do que são comportamentos perigosos. Mesmo quando as crianças são pequenas e a explicação requer muita paciência.

E, sobretudo, dê o exemplo: as crianças imitam os adultos.

Sempre que necessário, explique à criança porque é que as suas acções lhe são permitidas a si e a ela não, apontando razões de idade, capacidade, responsabilidade, segurança, etc.

Tenha atenção

Com medicamentos

- Todos os medicamentos devem ser guardados fora do alcance das crianças, em lugares altos e, de preferência, em armários ou caixas bem fechadas;
- De preferência, não os tome à frente das crianças, pois estas tendem a imitá-lo;



Janelas e varandas

- Coloque grades ou redes de protecção em todas as janelas e varandas. São as únicas formas de evitar acidentes graves em apartamentos. Uma porta ou uma janela aberta representam um grande perigo. Há muitas quedas de crianças em consequência de janelas e portas abertas.

Piscinas, lagos, lagoas e até na praia

- Nunca deixe uma criança sozinha na piscina, seja em que circunstância for. Muitos afogamentos de crianças até aos 4 anos ocorrem porque os adultos se ausentam por "um minuto", para atender o telefone, ir buscar o lanche, etc.
- Se tem piscina em casa, coloque uma vedação ou tela de protecção à volta, de forma a impedir que a criança tenha acesso à água.

Electricidade e tomadas

- Instale protectores adequados em todas as tomadas da casa, para evitar choques eléctricos;
- Esteja sempre alerta, pois uma tomada tem uma atracção especial para as crianças que estão na fase de gatinhar ou até um pouco mais crescidas, parecendo os locais ideais para tentarem enfiar os dedos e os mais variados objectos.

O banho

- Nunca deixe o seu filho sozinho na banheira, seja qual for a circunstância. Mesmo com água rasa é perigoso. Uns segundos bastam para que se afogue;
- Verifique a temperatura da água com um termómetro ou com o seu cotovelo, para evitar queimar a criança se a água estiver demasiado quente;
- Use tapetes ou formas antiderrapantes na banheira.



Na cozinha

- Não deixe crianças sozinhas na cozinha;
- Não deixe tachos e panelas ao lume sem ninguém na cozinha e tenha especial cuidado com líquidos quentes, como sopa ou água a ferver;
- Vire os cabos das frigideiras para o interior do fogão, para evitar que as crianças tentem pegá-lhes;
- A porta do forno quente, é causa de queimadura nas mãos, sobretudo quando a criança começa a pôr-se de pé.

Com produtos de limpeza e outros produtos tóxicos

- Guarde estes produtos em locais inacessíveis a crianças, há fechos e protectores (inclusive cadeados) que impedem a abertura de armários e gavetas da cozinha ou de outros locais;
- Nunca coloque detergentes, lixívia, insecticidas ou pesticidas em garrafas de água de plástico já usadas, porque as crianças podem ingerir o produto pensando ser água, resultando num acidente com grande gravidade.

Tábua e o ferro de engomar

- Nunca deixe o ferro ligado com o fio desenrolado e ao alcance das crianças. Além da alta temperatura, é perigoso pelo seu peso e pela ligação à electricidade;
- Evite o uso de tábuas de passar roupa que possam ser puxadas para baixo.

Outros riscos

- Sacos plásticos, fios de telefone soltos, almofadas e travesseiros altos e fofos podem asfixiar ou estrangular;
- Proteja os cantos das mesas e de outros móveis que possam significar perigo para o bebé.
- Nunca deixe bebidas alcoólicas ao alcance de crianças;
- Procure ajuda médica, se o seu filho engolir uma substância não alimentar;
- Anote os números dos telefones do pediatra, do hospital, da polícia, bombeiros, vizinhos, dos centros de envenenamento e de outros centros de ajuda em local bem visível (por exemplo, ao pé do telefone);

Com o Apoio

