

PREVENÇÃO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS

*Uma obrigação das empresas
Um direito dos trabalhadores*



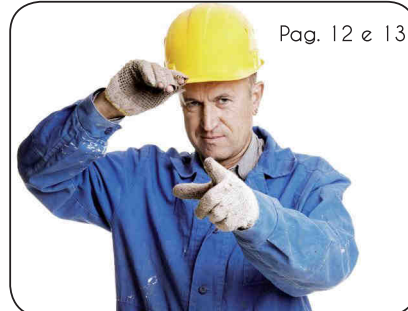
Pag. 2 a 4

Código Internacional de Ética
para os profissionais de saúde no trabalho



Pag. 8 e 9

Temos direitos, exigimos o seu cumprimento
Lesões Músculo Esqueléticas (LME)



Pag. 12 e 13

O Representante dos Trabalhadores
para a SST

Editorial

As doenças profissionais, são fonte de extremo sofrimento e perdas no mundo do trabalho. Contudo, ainda que sejam anualmente responsáveis pela morte de seis vezes mais pessoas do que os acidentes de trabalho, permanecem em grande medida "invisíveis". Além disso, a natureza destas doenças está a mudar rapidamente: as mudanças tecnológicas e sociais, aliadas às condições da economia nacional (e mundial), agravam os actuais perigos para a saúde e geram novos factores de risco. As doenças profissionais do foro respiratório permanecem um fenómeno generalizado, enquanto as relativamente novas, como as perturbações mentais e músculo-esqueléticas (LME), são cada vez mais frequentes.

No sistema de prevenção dos riscos profissionais, todos os actores são importantes. Mas destes, um dos que mais se destaca, nem sempre pelas melhores razões, é o Médico do Trabalho.

A sua responsabilidade no sistema é muito grande pois toda a parte do serviço de saúde no trabalho é da sua responsabilidade.

Sendo o tema deste nosso número, a "Importância da medicina do trabalho no contexto da saúde dos trabalhadores", é óbvio que dediquemos uma grande parte do seu conteúdo aos profissionais de saúde no trabalho, às suas responsabilidades no sistema de prevenção e ao seu código de ética, assim como a parte legislativa relativa às suas obrigações enquanto elemento chave no sistema de prevenção.

Dado que se realizou, recentemente, o Encontro Nacional da Fiequimetal para a Igualdade entre Mulheres e Homens, onde foi tratada com alguma profundidade a problemática das doenças profissionais, e a realidade que se vive nos locais de trabalho onde a mão-de-obra é, em grande parte, feminina, dedicamos um espaço da nossa revista à divulgação do debate e das conclusões sobre esta matéria.

CÓDIGO INTERNACIONAL DE ÉTICA para os profissionais de saúde no trabalho

Há motivos que explicam porque um Código de Ética para os Profissionais de Saúde no Trabalho, distinto dos códigos de ética que regem o exercício profissional dos médicos em geral, tenha sido adoptado pela Comissão Internacional de Saúde no Trabalho (ICOH).

O primeiro motivo é o crescente reconhecimento das complexas responsabilidades dos profissionais de Saúde e Segurança no Trabalho, em relação aos trabalhadores, aos empregadores, à Saúde Pública, às autoridades do trabalho e a outras entidades e actores. Um outro motivo é o crescimento do número de profissionais de Saúde e Segurança no Trabalho, principalmente em Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho.

A abrangência deste Código cobre actividades dos profissionais de saúde no trabalho, quando actuam individualmente, como quando actuam dentro de organizações e empresas que prestam serviços nesta área.

Este Código de Ética visa traduzir em termos de condutas profissionais os valores e os princípios éticos em saúde no trabalho. A intenção é fornecer um guia a todos aqueles que desenvolvem actividades em saúde no trabalho, e estabelecer uma base de referência que permita aos profissionais avaliarem o seu próprio desempenho nesta esfera.

A elaboração e a implementação de normas de conduta profissional não implicam, tão-somente, os profissionais de saúde no trabalho, mas também aqueles que beneficiam dos seus serviços.

Para o propósito deste Código, a expressão "profissionais de saúde no trabalho" significa a inclusão de todos aqueles que, no exercício de sua capacidade profissional, desempenham tarefas de Saúde e Segurança no Trabalho, ou estão envolvidos no exercício da saúde no trabalho, médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho, técnicos de segurança, higienistas ocupacionais, psicólogos ocupacionais, ergonomistas, em reabilitação profissional, em prevenção de acidentes, no melhoramento das condições e ambientes de trabalho, assim como os profissionais que se dedicam à pesquisa em Saúde e Segurança no Trabalho.



Fazem parte das condições básicas para o exercício aceitável da saúde no trabalho; o livre acesso aos locais de trabalho; a avaliação dos ambientes de trabalho; a elaboração de análises de postos de trabalho; e a participação em inquéritos e consultas às autoridades competentes, sobre a implementação de padrões de saúde e segurança nos locais de trabalho; o direito à informação e a confidencialidade.

PRINCÍPIOS BÁSICOS

As obrigações dos profissionais de saúde no trabalho incluem a protecção da vida e da saúde dos trabalhadores, tanto a nível individual como a nível colectivo, respeitando a dignidade humana, mantendo os mais elevados princípios éticos na implementação de políticas e programas de Saúde Ocupacional. A integridade na conduta profissional, a imparcialidade e a protecção da confidencialidade e do segredo no que se refere à privacidade dos trabalhadores, fazem parte destas obrigações.

Os profissionais de saúde no trabalho são profissionais especializados que devem gozar da máxima independência profissional no exercício das suas funções. Devem estes profissionais adquirir e manter a competência profissional necessária para desempenhar as suas obrigações, com alto profissionalismo e com elevados princípios éticos.

ASPECTOS ESSENCIAIS DO CÓDIGO INTERNACIONAL DE ÉTICA

Objectivos e Função Consultiva

O primeiro objectivo da prática da medicina do trabalho é o de salvaguardar a saúde dos trabalhadores e de promover um ambiente de trabalho seguro e salubre. Ao perseguir este objectivo, os profissionais de saúde no trabalho devem fazer uso de métodos de avaliação de risco validados, propor medidas preventivas eficientes, e seguir a sua implementação. Devem instruir os trabalhadores, com competência e honestidade, sobre a protecção e promoção da sua saúde, no que se refere ao trabalho.

Conhecimento e Competência

Os profissionais de saúde no trabalho devem estar bem informados sobre o trabalho e os ambientes de trabalho, no conhecimento sobre riscos ocupacionais e sobre as medidas mais eficientes para eliminar ou reduzir os riscos relevantes. Devem, de modo regular e rotineiro, visitar os locais de trabalho e consultar os trabalhadores, os técnicos e os administradores das actividades que são realizadas.

Desenvolvimento de uma Política e de um Programa

Os profissionais de saúde no trabalho devem informar e orientar a direcção da empresa e os trabalhadores, sobre as condições ou factores de risco existentes no local de trabalho, que podem comprometer a saúde dos trabalhadores. A avaliação dos factores de risco ocupacionais deve levar à implementação de uma política de saúde e segurança e de um programa de prevenção de riscos, adequado às necessidades da empresa. Os profissionais da saúde no trabalho devem propor tal política, com base no conhecimento técnico e científico disponível, e que deveriam incluir quando apropriado, medidas de controle dos factores de risco ocupacional, de monitorização destes riscos, e de redução ao mínimo das consequências, em caso de acidentes.

Acompanhamento e Controle das Medidas Atenuadoras

No caso de recusa ou de má vontade da empresa em tomar as providências adequadas para remover uma condição de risco excessivo ou de tomar uma medida atenuadora, os profissionais de saúde no trabalho devem, frente a situações manifestamente perigosas para saúde ou a segurança do trabalhador, imediatamente expressar a sua preocupação, por escrito, ao dirigente responsável pela empresa, chamando a atenção para a necessidade de devidamente considerar o conhecimento técnico-científico, e de aplicar padrões de protecção da saúde, que incluem a consideração a limites máximos de exposição permitida, identificando claramente as obrigações do empregador e as implicações do descumprimento de dispositivos legais. Quando necessário, os trabalhadores e suas organizações representativas devem ser informados, e as autoridades competentes devem ser contactadas.



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

Rua dos Douradores, 160 - 1100-207 LISBOA
Telefone: 218 818 547 ❖ Fax: 218 818 555 ❖ 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



Informação sobre Saúde e Segurança

Os profissionais de saúde no trabalho devem contribuir para informar os trabalhadores sobre riscos ocupacionais a que estão expostos, de uma maneira objectiva, não omitindo nenhum facto, e enfatizando as medidas de prevenção. Estes profissionais devem colaborar com o empregador, assessorando-o para que ele cumpra a sua responsabilidade em fornecer aos trabalhadores, a informação e a capacitação adequadas.

Vigilância da Saúde

Os objectivos e os detalhes da vigilância da saúde devem ser claramente definidos e os trabalhadores devem ser informados. A validade de tal vigilância deve ser verificada, e a sua implementação deve ser precedida do consentimento informado dos trabalhadores incluídos, e executada por profissionais considerados competentes pela autoridade que rege a matéria. As possíveis consequências positivas ou negativas da participação de trabalhadores em programas de monitorização ou detecção precoce deveriam ser previamente discutidas com os trabalhadores envolvidos e interessados.

Informação ao Trabalhador

Os resultados dos exames realizados dentro do contexto de vigilância de saúde na empresa devem ser explicados aos trabalhadores envolvidos. A avaliação da capacidade para um posto de trabalho específico deveria ser baseada, na avaliação de saúde do trabalhador, no conhecimento das causas de risco do posto de trabalho, e no conhecimento deste posto. Os trabalhadores devem ser informados sobre a possibilidade de recorrerem de conclusões médicas relativas à avaliação de sua capacidade para o trabalho, contrárias ao seu interesse. Para tanto, devem ser definidos os procedimentos a serem seguidos na interposição de recursos a essas decisões.

Informação ao Empregador

Os resultados dos exames restritos pela legislação nacional ou por normas específicas devem ser transmitidos à administração da empresa exclusivamente em termos da capacidade para o exercício da função pretendida, ou de contra-indicações de ordem médica a determinadas condições de trabalho e/ou exposições ocupacionais. Informações de carácter geral sobre a capacidade de trabalho no que se refere às condições de saúde, ou sobre prováveis ou potenciais efeitos adversos sobre a saúde do candidato podem ser providas ao empregador, após o consentimento informado do trabalhador em questão.

Danos a Terceiros

Onde a condição de saúde do trabalhador e a natureza do trabalho realizado oferecem perigo à segurança de terceiros, o trabalhador deve ser claramente informado sobre a situação. No caso de circunstâncias particularmente perigosas, a administração e, se assim previsto na legislação vigente, a autoridade competente, deve ser informada sobre as medidas necessárias para salvaguardar outras pessoas.

Independência Profissional

Os profissionais de saúde no trabalho devem manter completa independência profissional e observar as regras de confidencialidade na execução de suas funções. Sob nenhuma circunstância deverão permitir que seus julgamentos e suas posições venham a ser influenciados por algum conflito de interesses, particularmente no exercício de sua função orientadora e assessora aos empregadores, aos trabalhadores e seus representantes no estabelecimento de trabalho, no que se refere aos riscos ocupacionais e a situações de evidente perigo para a saúde ou segurança.

Equidade, Não-discriminação e Comunicação

Os profissionais de saúde no trabalho, devem construir uma relação de confiança e equidade com as pessoas para as quais prestam serviços profissionais. Todos os trabalhadores devem ser tratados de maneira equânime, sem qualquer forma de discriminação quanto à idade, ao sexo, à condição social, às características raciais, políticas ou ideológicas, ou quanto às crenças religiosas, ou quanto à natureza da doença ou do motivo que os levam à consulta com os profissionais de saúde no trabalho. Deve ser estabelecida e mantida uma via de comunicação que facilite o relacionamento dos profissionais com a administração da empresa, responsável pelas condições de trabalho, sua organização e qualidade.

Registos e Arquivos de Dados

Os profissionais de saúde no trabalho devem organizar e manter, com o apropriado grau de confidencialidade, arquivos e registos que os ajudem na tarefa de identificar problemas de saúde ocupacional na empresa. Estes registos incluem dados sobre a vigilância dos ambientes de trabalho; dados pessoais tais como a história profissional; dados e informações de interesse da saúde do trabalhador, tais como registos de exposição ocupacional, resultados de monitorização pessoal de exposição, e atestados de capacidade para o trabalho. Os trabalhadores têm o direito de acesso aos documentos e informações que lhes dizem respeito.

Confidencialidade Médica

Os dados individuais relativos a exames médicos e a exames de laboratório devem ser arquivados de forma segura e confidencial, sob a responsabilidade profissional do médico do trabalho ou do enfermeiro do trabalho. O acesso aos registos médicos, sua transmissão, assim como informações neles contidos, devem ser manejados de acordo com a legislação nacional pertinente e segundo os códigos de ética profissional.



Entrevista a

Adélia Pinhão
Médica do Trabalho

é dever da empresa e função dos Serviços de Saúde Ocupacional

Em Portugal, a Direcção Geral de Saúde (DGS) estima que ocorram cerca de 4 a 5 mortes diárias relacionadas com o trabalho, que corresponde a cerca de 6.408 milhões de euros anuais, o custo das doenças profissionais e acidentes de trabalho a suportar pelo erário público.

Este estado de elevadíssimas preocupações para os trabalhadores e seus representantes, poderá agravar, se não houver alterações favoráveis na organização do trabalho, que conduzam a melhorias nos sistemas e nas práticas de prevenção dos riscos.

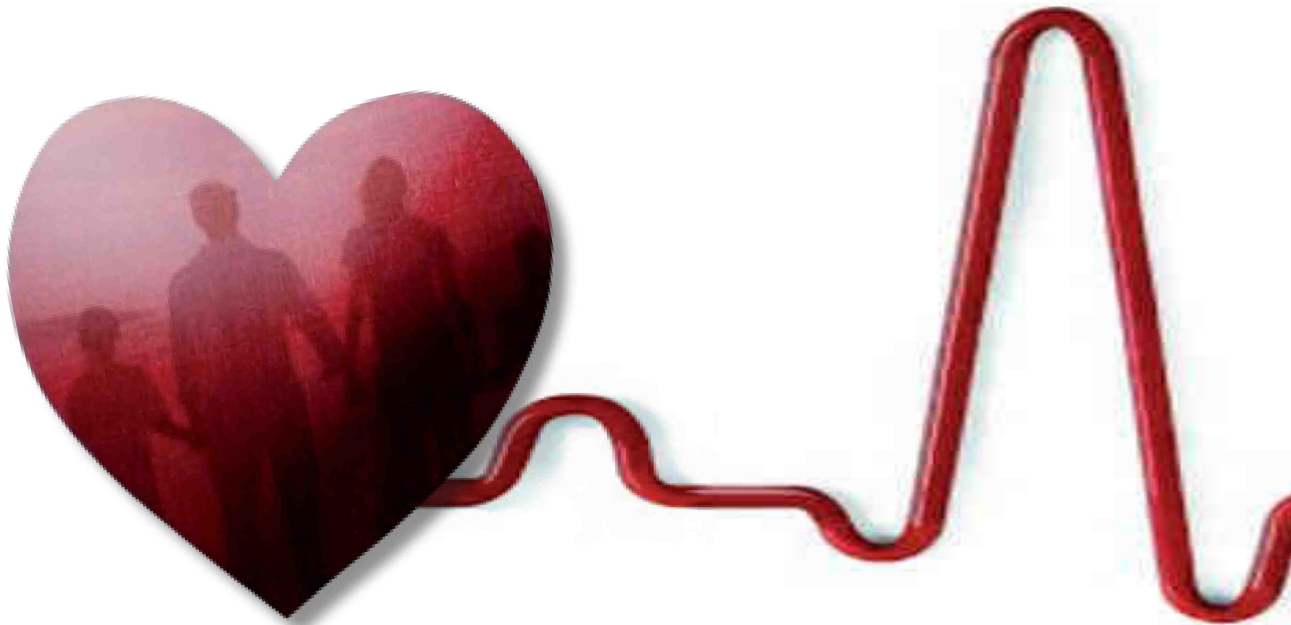
Este alerta suscita outra preocupação que se prende com a prioridade das empresas do sector garantirem a existência de serviços específicos para a segurança e saúde no trabalho, assegurando a competente prestação técnica e médica em conformidade com a Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro.

Sabendo-se que para se alcançar resultados positivos na prevenção das doenças profissionais é indispensável a participação competente de profissionais da medicina do trabalho, que assegurem no exercício da sua actividade os mais elevados padrões e princípios éticos, fomos conversar com a Dra. Adélia Pinhão, Médica do Trabalho, que com a sua experiência de 30 anos nesta área, certamente, transmitirá aos trabalhadores e seus representantes, novos conhecimentos e aconselhamentos que contribuirão para os estimular a prosseguir, tanto a nível individual como colectivo, o desempenho válido das suas funções.

Qual o número mínimo de horas mensais, para assegurar o funcionamento das actividades da vigilância da saúde dos trabalhadores por parte dos médicos do trabalho?

Devemos prestar actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que devamos coordenar. Devemos conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para este efeito a actividade no estabelecimento, conforme estabelecido na lei, ou seja, em estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção, nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

É nos proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de actividade por mês (cerca de 35 horas por semana).



A sua experiência profissional nas empresas, permite-lhe considerar que os trabalhadores têm a devida protecção médica?

Quando a OIT no seu relatório para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, refere que “... Estimou-se que 2,34 milhões de pessoas morrem todos os anos em virtude de acidentes e doenças relacionados com o trabalho. A grande maioria morre de um vasto leque de doenças ligadas à sua actividade profissional...”

Podemos então concluir que efectivamente “as equipas” de Saúde Ocupacional não têm actuado nem desempenhado efectivamente as suas funções (apesar de estarem bem definidas na legislação) que considero muito importantes e das quais destaco:

- Desenvolver actividades de promoção de saúde;
- Planear a prevenção, integrando para todas as actividades a identificação e a avaliação dos riscos (com visitas frequentes aos locais de trabalho) e elaboração dos respectivos relatórios com vista a propor as medidas de prevenção;
- Realizar os exames de vigilância de saúde, elaborando os relatórios e as fichas, organizar e actualizar os registos clínicos;
- Vigiar as condições de trabalho em situações vulneráveis;
- Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;
- Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, analisando as causas e respectivos relatórios;
- Conceber e desenvolver anualmente o programa de formação para a promoção da SST e apoiar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores.

Qual a responsabilidade de um médico do trabalho que vai à empresa, só para cumprir formalidade contratual, não visita os locais de trabalho, não conhece os processos de produção e nem conhece os riscos existentes no ambiente de trabalho?

Cabe-nos a responsabilidade técnica da vigilância da saúde. Se o não fizermos com responsabilidade e colocarmos em risco a saúde dos trabalhadores, sujeitamo-nos a penalizações e inclusivamente a processos colocados pela Ordem dos Médicos que podem inviabilizar o exercício da nossa actividade.

Quais os exames de saúde obrigatórios para os trabalhadores?

Devem ser realizados exames de saúde adequados para comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados **Exames de admissão**, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

Exames periódicos, anuais para os trabalhadores menores de 18 anos e com idade superior a 50 anos, assim como para os trabalhadores de turnos e nocturnos. E de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador; bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente; a pedido do trabalhador; a pedido da chefia; por “terminus” do contrato de trabalho ou reforma.

Os exames de saúde devem ser realizados por todos os trabalhadores, tenham eles vínculo temporário ou estejam noutra condição precária?

Os empregadores devem assegurar a segurança e a saúde a **todos os trabalhadores**.

Os exames médicos são sempre da responsabilidade das empresas, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário a responsabilidade é da empresa utilizadora; no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional a empresa cessionária é a responsável pela realização dos exames; a empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços, será ela a responsável.

Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança e saúde no trabalho, devem assegurar que o exercício sucessivo de actividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

Que princípios, valores e critérios profissionais devem orientar a acção do médico do trabalho?

Existimos, para pugnar pela prestação do trabalho em condições de segurança que preservem a saúde do trabalhador. Para isso temos que contribuir de forma activa para a promoção da vigilância da saúde e prevenção dos riscos profissionais.

Esta prevenção não deve ser feita isoladamente mas sim integrada numa equipa multidisciplinar (médico de trabalho, enfermeiro, técnico de segurança, ergonomista, psicólogo, assistente social, administrativo e outros) e não se deve restringir aos exames de vigilância de saúde. Estes são importantes mas sem outras acções, nomeadamente sem as visitas aos locais de trabalho (para identificação dos riscos) não teriam grande utilidade.

Em cada exame médico é emitida a ficha de aptidão, essa ficha está sujeita a confidencialidade médica, quais as responsabilidades do médico do trabalho quando há incumprimento dessas obrigações?

Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve, imediatamente na sequência do exame realizado, preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa. Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional, se tal acontecer o médico de trabalho pode (e deve) ser penalizado, respondendo eticamente perante a Ordem dos Médicos.

A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador.

A ficha de aptidão é um parecer médico que deve ser respeitado pelo empregador.

Quando isto não acontecer o trabalhador deve denunciar e o empregador sujeita-se a penalizações.

Quando comprovadamente o comportamento da entidade patronal ou dos seus gestores, condicionam a autonomia e ética profissional do médico do trabalho, como deve o médico agir?

Os contratos de trabalho da maioria dos médicos são contratos precários e muitas vezes apenas existem como prestação de serviços ou contratação e prestação em empresas externas. Podendo ser despedido ou substituído a qualquer momento. De qualquer modo, o médico tem isenção técnica e é responsável pela vigilância da saúde e prevenção dos riscos profissionais, responde perante a Ordem, estando sujeito como já disse a segredo profissional. Nesse sentido devemos fazer o nosso trabalho em prol da segurança e saúde dos trabalhadores.

Quando diagnosticada lesão devida a actividades repetitivas, o trabalhador após tratamentos médicos, recebe alta clínica, no regresso, a empresa, coloca-o no mesmo posto de trabalho, a exercer as mesmas tarefas, o que em vez de ajudar a sua reabilitação, agrava a lesão, nestes casos de violação por parte da entidade patronal ao direito do trabalhador à reabilitação profissional, qual deve ser a conduta do médico do trabalho?

Quando diagnosticada uma lesão que não é considerada doença profissional o trabalhador deve ser afastado do seu posto de trabalho e não efectuar outras tarefas que possam agravar a lesão.

Quando “esta lesão” for uma doença profissional com direito a

reparação pecuniária o trabalhador não pode estar no mesmo posto de trabalho sob pena de agravar a lesão e perder essa reparação pecuniária.

Como em outras situações de saúde deve ser efetuado um exame ocasional e avaliar a aptidão condicionada ou inaptidão para o exercício das funções e emitir a respetiva ficha.

Que recomendações gostaria de deixar aos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho?

Cada vez mais o papel dos sindicatos é fundamental. A negociação em termos da remuneração é importante mas a melhoria das condições de trabalho é uma necessidade urgente.

Quando a economia de um país é deficitária o seu tecido empresarial ressent-se e os trabalhadores são os mais penalizados.

Penso, que os representantes dos trabalhadores que têm uma participação cada vez mais efectiva, devem procurar ter uma maior e melhor formação, que lhes permitam adquirir um conjunto de conhecimentos úteis, para a sua participação da resolução dos problemas nos locais de trabalho (esclarecendo e apoiando os outros trabalhadores que neles confiam e a eles recorrem), aqui a Fiequimetal tem tido um papel importantíssimo (não será único, mas dos que conheço será certamente dos melhores).

Têm que estar preparados e unidos, funcionando em equipa com os sindicatos, conhecendo os seus direitos, usando-os ou lutando por eles.

Penso que nos sindicatos, em conjunto com os serviços jurídicos, deveria funcionar também um serviço de medicina de trabalho (sindical e com carácter consultivo) onde chegassem todas as reivindicações e reclamações dos trabalhadores relacionados com esta área nos locais de trabalho.



Temos direitos, exigimos o seu cumprimento

Com vista a dar-mos continuidade ao princípio de que a melhor forma de defender e fortalecer os direitos é conhecê-los e exercê-los, vamos na presente edição abordar questões relacionadas com as **Lesões Músculo Esqueléticas** (LME)

Lesões Músculo Esqueléticas

A diminuição das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho deve ser vista, não apenas como simples objectivo, que pode ou não ser alcançado, antes deve ser uma questão que passa pela hierarquia superior da empresa, pois é de si que dependem as políticas e responsabilidades pela organização do trabalho, a gestão dos riscos profissionais e a vontade necessária para criar serviços especializados nesta área.

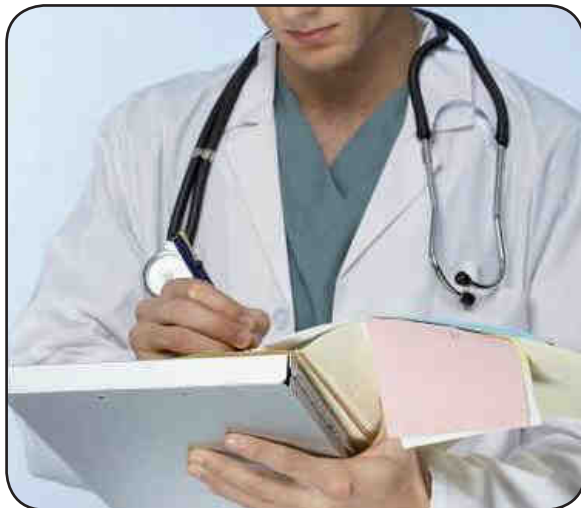
A gestão das boas práticas na prevenção dos riscos profissionais, acrescenta uma mais-valia na redução do absentismo, ao aumento da produção, ao desenvolvimento da competitividade e à valorização da imagem social da empresa.

É raro o dia que nas empresas onde os ritmos de trabalho são intensivos, as pausas são poucas ou insuficientes para recuperar o desgaste físico, o meio ambiente nos postos de trabalho é agressivo (há elevado ruído, má iluminação, alterações bruscas de temperatura, atmosfera poluída) os trabalhadores queixam-se de frequentes dores nas mãos, nos braços, nos ombros, no pescoço, nas costas e de outros problemas de saúde, (factores que indiciam a existência de LME, tendo estas maior incidência nas mulheres).

O stress profissional e as perturbações psicológicas, a depressão, a ansiedade e as insónias, estão directamente ligados à precariedade, aos baixos salários, às exigências da produção, às constantes pressões das chefias, aos espaços de trabalho mal dimensionados, ao amontoado de máquinas e de outros equipamentos nos postos de trabalho, que dificultam a movimentação e o normal desempenho do trabalhador e potenciam o acidente de trabalho.

Com a crescente fadiga física devido às tarefas realizadas sempre nas mesmas posições, de pé ou sentado, ou ainda a elevação de pesos em constantes movimentos de rotação do corpo, acresce o excesso de horas de trabalho diário, que são condições que também contribuem para o aparecimento das LME.





Prevenção das LME

As entidades patronais têm a obrigação de cumprir as prescrições mínimas de segurança e saúde relativas à concepção ergonómica do local e posto de trabalho, à escolha dos equipamentos e aos métodos de produção.

A Lei nº 102/2009 transporta para o quadro normativo nacional a Directiva Quadro 89/391/CEE e a convenção OIT C155

A Directiva Quadro sobre a prevenção das LME estabelece princípios, orientações e o dever das entidades patronais tomarem as medidas necessárias para salvaguardar a segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos do seu trabalho.

A Convenção C155, estabelece princípios, orientações e o dever das entidades patronais garantir que os locais de trabalho, as máquinas e os equipamentos não apresentem riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

O Dec.-Lei nº 50/2005 de 25 Fev., estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde na utilização dos equipamentos de trabalho.

A norma europeia EN 1005 "segurança de máquinas" está dividida em 5 partes com conteúdos diversos sobre os riscos ergonómicos associados ao trabalho com máquinas e as formas de os iluminar ou reduzir os seus efeitos.

Todo o equipamento de protecção individual relacionado com o risco das LME deve ter em conta os requisitos ergonómicos e de saúde conforme previstos no Dec.-Lei nº 348/93, na Port.1131/93 e na Directiva 89/655/CEE.

Dec.-Lei nº 330/93 de 25 Set. estabelece as prescrições mínimas de segurança respeitantes à movimentação manual de cargas.

A Directiva 262/CEE estabelece princípios, orientações e o dever das entidades patronais tomarem as medidas de prevenção relativas à movimentação manual de cargas que comporte riscos dorso-lombares para os trabalhadores.

A Convenção 127 da OIT proíbe o transporte manual de cargas cujo peso possa comprometer a saúde ou a segurança dos trabalhadores, e diligência a utilização de meios técnicos apropriados.

O Dec.-Lei nº 24/2012 de 6 Fev. e a Port. 987/93 estabelecem a obrigação das empresas em cumprirem as prescrições mínimas de segurança e saúde em relação à iluminação, ao ruído, às temperaturas e ao controle dos níveis poluição na atmosfera do ambiente trabalho.

Reparação das LME

As LME são doenças profissionais reconhecidas na legislação portuguesa, Dec. Reg. nº 76/2007 e Lei nº 98/2009 onde, todo o trabalhador vítima de doença profissional tem direito a total reparação dos danos na saúde.

O trabalhador portador de LME confirmada pelo CNPRP - Centro Nacional de Protecção contra Riscos Profissionais, tem direito à reparação do dano, tanto em espécie (prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar, etc.), como em dinheiro (indenização pecuniária por incapacidade temporária para o trabalho, redução da capacidade de trabalho ou de incapacidade permanente, etc.), entre outras.

A lei considera que a lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na Lista de Doenças Profissionais serão indemnizáveis, desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo (Código do Trabalho, Art. 310º, nº 2).

Qualquer médico, perante uma suspeita fundamentada de doença profissional - diagnóstico - tem obrigação de notificar o CNPRP, mediante o envio da Participação Obrigatória devidamente preenchida. Se o médico do trabalho da empresa se recusar a preencher a participação obrigatória, o trabalhador deve expor o assunto aos responsáveis da empresa, solicitando solução legal e médica adequada para o caso, bem como envolver os seus representantes para SST, para que estes em conjunto com o seu sindicato o ajudem a resolver favoravelmente o problema.



em Saúde Ocupacional

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) a finalidade dos serviços de saúde ocupacional inserem-se na promoção de condições de trabalho para garantir o mais elevado grau de qualidade de vida no trabalho, protegendo a saúde dos trabalhadores, promovendo o seu bem-estar físico, mental e social e prevenindo a doença e os acidentes.

Nesse sentido, os profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente os médicos e os enfermeiros do trabalho, devem centrarem-se nos projectos de saúde individuais dos trabalhadores ajudando-os a enfrentar todo um conjunto de problemas decorrentes da sua actividade laboral.

Os enfermeiros do trabalho são os profissionais de saúde ocupacional que mais perto estão dos trabalhadores nos seus postos de trabalho, condição que os coloca em situação privilegiada para conhecer o ambiente de trabalho, os riscos e a relação causa-efeito na saúde dos trabalhadores.

Dão importante ajuda ao médico do trabalho nos exames de saúde aos trabalhadores e no diagnóstico e prevenção das doenças profissionais e as não profissionais (conhecidas como doenças relacionadas com o trabalho) bem como no planeamento e organização dos programas de promoção e protecção da saúde dos trabalhadores.

No que diz respeito à legislação específica, a Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro no art.º 104º define que o enfermeiro do trabalho deve ter habilitações adequadas à actividade e constitui obrigação a existência destes profissionais, em empresas com mais de 250 trabalhadores.

Esta condicionante legal significa que a esmagadora maioria das empresas nos nossos sectores de actividade não têm enfermeiro do trabalho, o que é uma incoerência com o direito de todo o trabalhador a ter assistência de enfermagem assegurada por um profissional habilitado em saúde ocupacional.

Esta lacuna na legislação não pode passar despercebida dos trabalhadores e dos seus representantes. Terá que haver por parte das suas estruturas sindicais a informação, o esclarecimento e a orientação necessária para reivindicar nas empresas do sector a prestação qualificada desses serviços.

Para se perceber melhor as funções do enfermeiro do trabalho e a sua forma de participação numa equipa de saúde ocupacional a nível de empresa, fomos falar com o enfermeiro João Asseiceiro (Enfermeiro à cerca de 5 anos num serviço de Saúde Ocupacional que abrange cerca de 5000 trabalhadores).

Quais as funções e o âmbito de intervenção do enfermeiro no serviço da Saúde Ocupacional?

O papel do enfermeiro na Saúde Ocupacional é de extrema importância para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, a maioria das empresas não reconhece a importância do papel do enfermeiro.

Na função do enfermeiro, inclui-se a prestação de cuidados de saúde; a prestação de primeiros socorros em situações de acidentes de trabalho; a prestação de tratamentos em situações de lesões e queimaduras; a administração de medicação por prescrição médica; vacinação e intervenção na doença crónica (diabetes, HTA, alimentação, entre outras); etc.

- No âmbito da saúde ocupacional, inclui-se a prevenção de situações relacionadas com a saúde individual de cada trabalhador; a entrevista de enfermagem no exame de vigilância de saúde, com características de entrevista semi-direcionada, e abordando diversos aspectos, desde as relações familiares e/ou grupo de suporte, relações laborais e efeitos das mesmas na gestão de stress de cada trabalhador, aspectos das condições laborais existentes e a sua influência na produtividade; assim como os parâmetros antropométricos e hábitos de vida.
- A intervenção ao nível da prevenção de saúde dos vários grupos laborais, através de acções de formação e sensibilização.
- Acompanhamento nos locais de trabalho, das condições de saúde em parceria com a equipa multidisciplinar.
- Intervenção na temática dos consumos de álcool e outras substâncias psicotrópicas, através de acções de intervenção individualizadas ou em grupos laborais com risco.



Participação dos trabalhadores na segurança e saúde no trabalho

Está provado que a participação dos trabalhadores é indispensável na melhoria que se pretende na segurança e saúde nos locais de trabalho. É inegável que a permanência na mesma empresa, com conhecimento dos vários postos de trabalho, permite aos trabalhadores terem conhecimentos e experiências directas das situações perigosas e de risco do seu trabalho.

Quem está em condições de saber se os dispositivos das máquinas e outro equipamento está ou não em condições de segurança?

Quem melhor que o trabalhador sente os efeitos do ruído, da deficiente iluminação, do calor, do frio ou da poluição no local de trabalho?

Quem melhor que o trabalhador sente o desconforto e a dor nas costas ou outra parte do corpo devida a levantar pesos excessivos, a posturas incorrectas ou a movimentos repetitivos?

Quem melhor que o trabalhador no período de trabalho nocturno sente que a fadiga, o desconforto e o stress aumentam em relação ao período diurno?

Quem melhor que o trabalhador sente a necessidade de pausas para recuperar do cansaço decorrente do esforço físico?

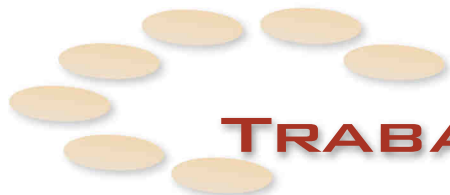
Quem melhor que o trabalhador sente a falta de formação, de informação e de instruções apropriadas sobre as características técnicas do equipamento de trabalho e dos novos perigos e novas formas de os evitar?

Ninguém substitui o conhecimento do trabalhador que advém da sua relação directa com as consequências provenientes do ambiente físico, químico, biológico, psicossocial ou dos efeitos negativos que podem resultar de políticas erradas na organização do trabalho, nos processos e meios tecnológicos da produção ou da má gestão dos riscos profissionais.

A participação dos trabalhadores é indispensável na melhoria que se pretende na segurança e saúde no trabalho, essa participação pode fazer-se de diversas formas:

- Participar com atitude responsável na prevenção dos riscos no seu local de trabalho;
- Identificar as causas dos riscos e participar na solução dos problemas;
- Apresentar sugestões de medidas de prevenção aos gestores, às chefias directas, aos técnicos de segurança e aos seus representantes de SST na empresa, para eliminar ou reduzir os efeitos dos riscos;
- Comunicar acidentes ou situações que considerem perigosas, apontando aspectos relevantes para que essas ocorrências não voltem a acontecer;
- Usar com conhecimento e consciência das vantagens que os equipamentos de protecção individual (quando apropriados) ajudam a proteger dos riscos, bem como participar na selecção dos EPI's;
- Dar bons exemplos aos outros trabalhadores, ajudando-os com elevado sentido de prevenção as boas práticas da segurança e saúde no seu posto de trabalho;
- Participar nas acções de formação e sensibilização, sobre prevenção dos riscos no seu local de trabalho, realizadas pela empresa e/ou pelo sindicato;
- Mostrar interesse e disponibilidade para exercer a tarefa de representante dos trabalhadores para a área de SST.





O REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES PARA A SST

O representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho é uma figura legalmente consagrada no regime jurídico nacional, Lei nº 102/2009 e reconhecida pela OIT com destaque na convenção 155 e na UE na directiva 89/391/CEE.

Eleições e funcionamento

São eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt. Podem concorrer nas listas apresentados pelos sindicatos representados na empresa ou em listas subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa.

O seu mandato é de 3 anos e a sua substituição só é admitida em caso de renúncia ou impedimento definitivo. A substituição cabe aos suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

Dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com outros de que beneficiem por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores. A intenção de usufruir deste crédito, deve ser comunicado por escrito ao empregador com uma antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Este crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e considera-se como tempo de serviço efectivo e é retribuído, conforme previsto no nº 2 do Art.º 408º do CT.

As ausências para o exercício de funções, que impliquem a ultrapassagem das cinco horas por mês, consideram-se como faltas justificadas, contando como tempo de serviço efectivo, mas não conferem direito à retribuição.

A formação frequentada pelos representantes dos trabalhadores para a SST não se inclui neste crédito de horas, já que no Art.º 22º da Lei nº 102/2009 está previsto que a formação dos representantes dos trabalhadores para a SST, deve ser assegurada pelo empregador.

Reuniões e instalações

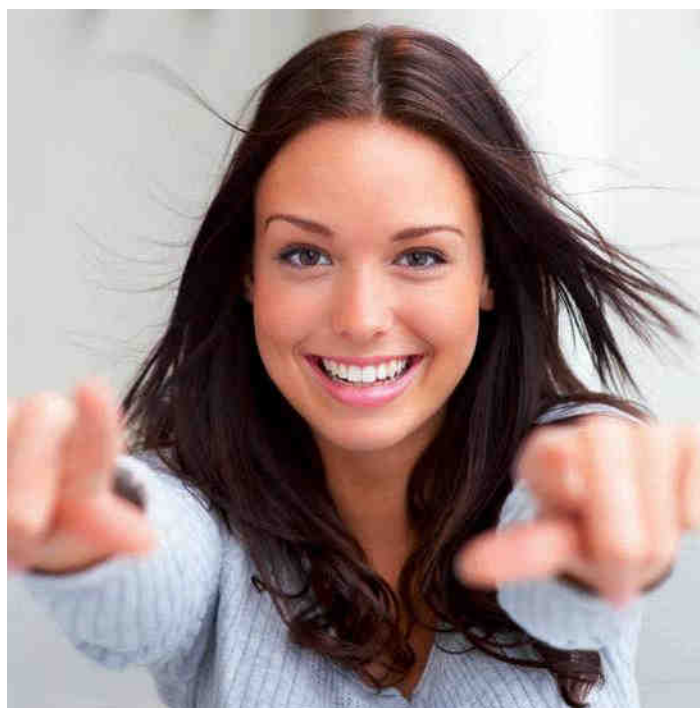
Prevê o Art.º 24º da Lei 102/2009 que os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

Nesse sentido, deverão os representantes eleitos requerer aquilo que tiverem por adequado e necessário ao cabal desenvolvimento das suas funções, com a salvaguarda da confidencialidade dos dados a que os representantes têm acesso.

Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Têm direito a reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês. Da reunião é lavrada acta, que depois de aprovada deve ser assinada por todos os presentes na reunião.

A realização destas reuniões não consome o crédito de horas de que os representantes dispõem, conforme previsto no nº 3 do Art.º 25º da Lei 102/2009.



Intervenção específica

A área de intervenção específica do representante para a SST, assenta essencialmente na informação, na consulta, na proposta e na formação.

O seu espaço de intervenção é o local de trabalho, pois é lá que surgem os muitos problemas com origem nos riscos a que os trabalhadores estão expostos.

Trata-se do exercício normal das funções de representação: a participação na reunião mensal com os órgãos de gestão da empresa; acções de sensibilização em SST; distribuição ou afixação de informação ou o contacto com os trabalhadores seus representados nos locais de trabalho, não podendo, no entanto, invocar a sua qualidade de representante para se deslocar a todos os espaços da empresa, sem que na sua base esteja o exercício dessas funções.

Aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho compete-lhes legalmente intervir nesta área, embora sem poderes de decisão, mas sem impedimentos ou limitações no exercício das funções.

Os representantes devem conhecer e interpretar a legislação no domínio da segurança e saúde no trabalho, requisitos que implicam adequada formação e uma forte motivação para o diálogo com os responsáveis pela aplicação das medidas de prevenção relativas aos riscos em todos os locais de trabalho.

Não devem abdicar do acompanhamento da aplicação e dos resultados das medidas de prevenção e de protecção dos trabalhadores, com particular atenção aos novos equipamentos e processos de trabalho, às novas matérias primas e novos riscos até ali desconhecidos.

O representante precisa saber que é obrigação da empresa ter um programa de avaliação dos riscos organizado e executado pelos técnicos responsáveis pelos serviços de segurança e saúde no trabalho abrangendo todos os postos de trabalho em todas as instalações da empresa.

Direito à informação e consulta

No exercício das suas funções o representante dos trabalhadores:

- Tem o direito de ser informado e consultado em tempo oportuno sobre a opção da empresa relativa à organização e actividades dos serviços de segurança e saúde no trabalho, sejam internos ou externos. A informação deve ser suficiente e explícita no que diz respeito aos nomes, às habilitações, às funções a desempenhar quer dos técnicos de segurança, quer dos médicos do trabalho, bem como a informação da ACT sobre a autorização concedida à empresa para esse fim.
- Tem o direito de ser informado e consultado sobre as actividades do técnico de segurança e do médico do trabalho e o dever de agir no sentido de que o sucesso da aplicação das medidas de prevenção dependem do desempenho destes profissionais da saúde ocupacional no combate competente e eficaz aos riscos nos locais de trabalho.
- Tem o direito de ser informado e consultado sobre a escolha dos equipamentos de protecção individual e pronunciar-se sobre os mesmos.
- Tem o direito de obter dos serviços competentes da empresa a lista anual dos acidentes de trabalho, bem como os resultados dos inquéritos às causas dos acidentes de trabalho e das ocorrências de doenças profissionais e das baixas originadas por essas incapacidades para o trabalho. Esta informação deve ser recebida por escrito.

- Tem o direito de apresentar propostas aos responsáveis técnicos pela prevenção, ou aos gestores da organização do trabalho ou às chefias da produção sobre as preocupações e as sugestões dos trabalhadores com vista a eliminar as causas dos riscos ou atenuar os seus efeitos.

No plano institucional

O representante deve solicitar a intervenção da ACT ou DGS na empresa quando há evidências de situações de riscos graves nos locais de trabalho, comprovando que insistiu até esgotar todos os esforços junto dos responsáveis da empresa, para a resolução dos problemas.

Tem o direito de ser informado pelos inspectores da ACT ou pelos delegados de saúde antes e depois do início das visitas aos locais de trabalho na empresa, bem como apresentar as suas observações e sugestões para se corrigir os erros que deram motivo à queixa ou mesmo impedir que continue por parte da empresa a violação às normas e às regras da prevenção dos riscos nos locais de trabalho.

O representante deve adquirir conhecimentos sobre as diversas formas de identificar, avaliar e prevenir os riscos profissionais e conhecer e interpretar a legislação aplicável.

Finalmente o representante deve também saber que, no quadro da formação no âmbito da prevenção dos riscos nos locais de trabalho, quer a destinada à generalidade dos trabalhadores ou específica às suas funções, os encargos cabem à respectiva empresa.

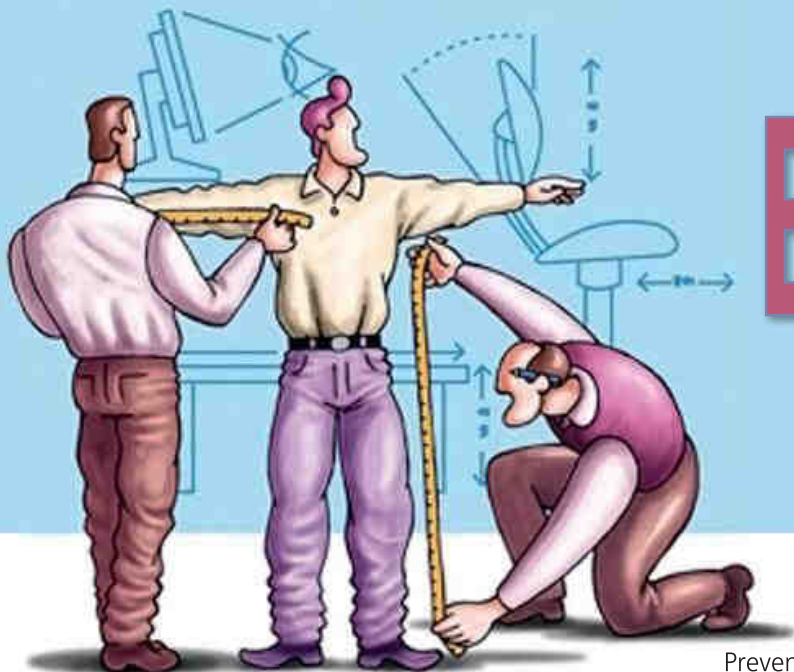
Assim, não!

Terminou, no passado dia 24 de Abril, o prazo para entrega do Relatório Único, que as empresas estão obrigadas a entregar.

Da análise de alguns desses relatórios, verifica-se que há empresas que, ao preencherem o **Anexo D** – “Relatório anual da actividade do serviço de segurança no trabalho”, negam a existência, ou omitem riscos a que os trabalhadores estão expostos. Daqui se pode inferir que, de duas uma: ou não existem serviços de SST, ou, se existem, são inadequados e não cumprem a sua obrigação.

É inadmissível que se procurem esconder situações de risco, que podem conduzir a graves problemas de segurança, pondo em risco a saúde, ou mesmo a própria vida dos trabalhadores.

Ergonomia



Aspectos fundamentais em ergonomia

Em qualquer empresa, a prioridade da ergonomia é proporcionar o bem-estar dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho e implementar as boas práticas, no âmbito da prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Nesse sentido, podemos dizer que a ergonomia é uma ciência que estuda a organização e os processos tecnológicos da produção e os componentes materiais do trabalho, que compreendem as máquinas, os equipamentos, as matérias-primas e os espaços nas instalações da actividade laboral.

No âmbito da prevenção e segurança no trabalho, é uma disciplina técnica vocacionada para estudar e avaliar as capacidades ou limitações físicas e psicológicas dos trabalhadores e, em função dos resultados obtidos, contribuir para a optimização das condições de trabalho que se traduzam na protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

A ergonomia e as dificuldades na sua aplicação

Nas empresas do nosso sector existe um grande défice de ergonomistas, constatando-se que a maioria das empresas ainda entende que a ergonomia é dispensável no conjunto das actividades específicas da prevenção dos riscos profissionais. Mas, por muito que as entidades patronais e os seus gestores se esforcem para desvalorizar a importância da ergonomia e o papel desempenhado pelos ergonomistas na prevenção dos riscos nos locais de trabalho, a realidade mostra que nas empresas onde esta especialidade não é exercida com competência e rigor profissional, as queixas dos trabalhadores, assim como os índices da sinistralidade e das doenças profissionais são mais elevados.

De facto, os muitos problemas de saúde, resultantes de riscos que poderiam ser resolvidos pela acção dos ergonomistas, têm a sua expressão nas constantes queixas ao médico do trabalho e no avolumar do número de baixas por doença que incapacita para o trabalho, como atesta o inquérito realizado aos trabalhadores em dezenas de empresas do sector, especialmente orientado para aquelas em que trabalha um elevado número de mulheres.

Prevenir os riscos profissionais significa eliminar as causas que estão na origem do aparecimento de acidentes ou de doenças provenientes das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores nos locais de trabalho e com isso, evitar muito sofrimento humano e muitos custos para as empresas e para a sociedade, relacionados com a reparação.

Portanto, há que intervir por todos os meios possíveis para que as empresas actuem em conformidade com as disposições legais (Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro), dispondo dos serviços de ergonomia e proporcionando aos profissionais desta área todos os meios necessários para que estes exerçam com responsabilidade e competência as atribuições que lhe estão conferidas.

Consulta, Informação e Formação dos trabalhadores

É importante ter presente que:

- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para segurança e saúde no trabalho, devem ser consultados sobre a aplicação das medidas ergonómicas previstas na legislação aplicável, onde sobressai a Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro.
- O empregador deve facultar aos trabalhadores e aos seus representantes informação sobre os riscos potenciais para a saúde derivados das condições e ambiente de trabalho, bem como receberem formação adequada sobre a forma de conhecerem esses riscos e motivar a adesão às medidas de prevenção.



Encontro Nacional

Para a igualdade entre mulheres e homens no trabalho

alerta!

É preciso dar combate na origem às doenças profissionais associadas a postos de trabalho maioritariamente ocupados por mulheres na indústria transformadora.

Esta foi uma das principais conclusões do encontro sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, promovido pela Fiequimetal, que contou com mais de 100 participantes de todo o País.

Desde há muito que os sindicatos da Fiequimetal detetaram a prevalência de doenças músculo-esqueléticas (com destaque para as tendinites) nas trabalhadoras fabris, cujas funções obrigam a longas horas de exposição a movimentos repetitivos e reclamaram, das empresas e das entidades oficiais competentes, medidas de prevenção adequadas, assim como a devida reparação nos casos de doença profissional declarada, o que implica a garantia de retoma da actividade, após a baixa, em postos de trabalho compatíveis com o seu estado de saúde e com todos os direitos.

Entretanto, a situação agravou-se. Por um lado, devido à natureza exploradora dos grupos económicos detentores das empresas, que, para além de considerarem a prevenção como um custo a evitar, ainda agravam os factores de risco: com o prolongamento dos horários; o aumento dos ritmos de trabalho; a inexistência de pausas e a introdução de formas de organização do trabalho que implicam posturas de risco; como o trabalho em pé, a movimentação continuada de pesos ou posturas incorretas.

A tudo isto, associa-se o stress laboral, que resulta da pressão para se atingirem metas de produção sobredimensionadas, da instabilidade laboral, com a permanente ameaça de lay-off, despedimentos, deslocalização, da precariedade e de outras formas de chantagem e assédio.

Tudo isto foi confirmado através de um inquérito especialmente dirigido pela Fiequimetal a trabalhadores de várias empresas, em que 60% dos inquiridos/as responderam que sentem a saúde ameaçada pelas condições de trabalho, 58% sentem dores musculares permanentes e 16% já sofrem de doença profissional.

Quanto ao impacto social desta situação, várias trabalhadoras testemunharam as implicações negativas na sua vida profissional, pessoal e familiar, assim como nas possibilidades de participação cívica.

Conforme o encontro concluiu, é possível e é urgente inverter esta situação. Para isso apontam-se como reivindicações imediatas:

- A inclusão nos planos de prevenção das empresas de uma avaliação profunda e exaustiva dos postos de trabalho que estão na origem dos problemas e a disponibilização dos meios técnicos e científicos disponíveis para eliminar as causas das doenças profissionais.
- Garantia de estabilidade dos vínculos laborais e dos horários; pausas no trabalho para descanso e recuperação física e psíquica; reposição dos ritmos de trabalho em níveis humanamente aceitáveis.
- Garantia de reintegração em postos de trabalho adequados, com todos os direitos, nos casos de retoma do trabalho após período de baixa por doença profissional.
- Implementação pela ACT de um plano específico de prevenção para a indústria transformadora, que envolva na sua execução, para além da Inspecção do Trabalho, as autoridades de saúde e das doenças profissionais, assim como as organizações sindicais.

Na prossecução destes objectivos, será, como sempre, determinante a mobilização dos trabalhadores e a acção coordenada entre a organização sindical nos locais de trabalho e os representantes para a saúde e segurança no trabalho.

No momento em que os trabalhadores discutem as propostas de melhoria dos salários e das condições de trabalho para 2014, há que dar força a estas justas reivindicações.



Com o Apoio



Visite o nosso site: www.fiequimetal.pt