

## TÉCNICO DE SEGURANÇA NO TRABALHO

Um dos pilares na prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais

Pag. 10 e 11



Assédio

Pag. 2 e 3



Pag. 4 e 5

**Sinistralidade Laboral**  
fator de desigualdade de género



Pag. 14 e 15

**Combate**  
às doenças profissionais

A precariedade laboral potencia danos físicos, psicológicos e sociais nos trabalhadores, actualmente são diversas as componentes dessa concretização.

Esses riscos manifestam-se através de problemas que resultam da intensidade dos ataques aos direitos dos trabalhadores, com profundos efeitos nas formas de organização do trabalho e a degradação das condições em que o mesmo é prestado, tornando-o mais desumano, assente numa lógica puramente economicista, no âmbito da qual, a contratação precária, as exigências da produção, o número elevado de horas de trabalho sem as devidas pausas para recuperar a fadiga física, a flexibilidade e a desregulação laboral, não são mais do que formas de desequilíbrio entre o trabalho e a satisfação do conforto e bem-estar do trabalhador.

É ainda importante denunciar que existem outras causas laborais que provocam outros riscos e inevitáveis consequências no foro psicológico dos trabalhadores, tais como, o elevado cansaço emocional devido ao aumento da pressão no trabalho, a deficiente formação profissional, a violência e assédio moral e sexual no trabalho, a desmotivação, o absentismo, a menor produtividade e qualidade da produção.

Crescem outros constrangimentos que têm a sua dimensão devastadora no aparecimento de graves lesões nos trabalhadores, aumenta para níveis inquietantes o número de acidentes de trabalho e doenças causadas por exposição a riscos psicossociais que representam elevados custos económicos e sociais para as empresas, para os trabalhadores e para o país.

É preciso lembrar que o trabalho não é apenas uma transferência, a qualquer preço, de mão de obra de pessoas vulneráveis para enriquecer os bolsos dos patrões, há que denunciar e combater todas as formas de exploração sem o mínimo de escrúpulos pelo respeito de elementares direitos dos trabalhadores.

Como também é indeclinável que as entidades públicas competentes nestes domínios cumpram as obrigações que lhes cabem no sentido de investigar no contexto real do trabalho as denúncias e os pedidos de intervenção dos trabalhadores e seus representantes e sempre que se justifique imputar aos infractores as responsabilidades pelas consequências negativas dos riscos psicossociais, do stress e da violência moral e sexual nos locais de trabalho.

Neste quadro, nunca foi tão importante e necessária a actividade sindical para promover e defender o bem-estar físico e mental de quem trabalha. É urgente outro ambiente e condições de trabalho, onde os trabalhadores sintam motivação para desenvolverem as suas tarefas profissionais e que o trabalho não lhes roube o tempo e o estímulo para o equilíbrio familiar e social.

## Assédio

O assédio moral no local de trabalho, é uma das formas mais atroz e com consequências mais devastadoras físicas, psicológicas e sociais que pode existir para o trabalhador, isto porque, quem é alvo de assédio não deixa o problema à porta do trabalho, arrasta-o silenciosamente para a sua vida social e familiar.

O problema é tão mais grave quando não é falado pela vítima aos colegas de trabalho, amigos ou familiares.

O assédio é realizado com a intenção de prejudicar de forma oculta, mesquinha, dúbia, maliciosa, atuando de forma arrasadora no psicológico e no emocional da vítima.

Se tentarmos fazer uma retrospectiva para encontrar o início desta prática, facilmente concluímos que o assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenómeno novo, pode-se dizer, que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenómeno.

### O que é então o assédio moral?

Trata-se da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o exercício das suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados.

Existem muitas formas de atuação do assediador. Estas podem passar por minar as relações do assediado, hostilizando, ridicularizando, inferiorizando, culpabilizando e desacreditando a vítima.

Em casos extremos o assediador isola a vítima para cortar os laços com os colegas para facilitar o assédio e a violência, e com isso também eliminar testemunhas forçando a vítima a desistir, a situação persiste no tempo porque o assediado teme o desemprego a vergonha e a humilhação.

O assédio e a violência em situações extremas levam a depressões profundas e em casos limite ao suicídio. De acordo com a Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral no local de trabalho (2339/2001 (INI)), o assédio moral constitui um risco potencial para a saúde dos indivíduos.

Segundo dados recolhidos pelo Observatório do Assédio Moral no local e trabalho, e de acordo com o Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho, realizado em 2012; "numa amostra de 30.000 trabalhadores europeus (Parent-Thirion, Macías & Vermeulen), é de referir que um em cada 20 trabalhadores (5%)







refere ter sido alvo de violência no local de trabalho, quer exercida por pessoas internas ou exteriores à organização. Deste modo, revela-se ter havido um aumento da violência física de 4% para 6%, no período 1995 /2010. Um maior número de trabalhadores é alvo de violência por parte de pessoas exteriores à empresa (4%) do que por parte de colegas de trabalho (2%), níveis estes semelhantes aos apresentados no último inquérito de 2010 (Paoli & Merillié, 2011). Uma percentagem ligeiramente superior refere ter sido alvo de ameaças de violência (6%).”.

Em todo este processo e desde que o assediado fale, o apoio dos colegas e da família é crucial para pôr termo a estas situações.

Existe legislação que protege os trabalhadores destes abusos.

A par do assédio moral e da violência no local de trabalho são inúmeros os casos de assédio sexual, situação também ela devastadora e deixa profundas marcas nas vítimas, que se sentem em muitos casos impotentes fisicamente para travar os assediadores detentores de poder para intimidar e coagir as vitimas até conseguir o seu objetivo.

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física revestem-se de carácter sexual sob a forma de convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedores para a vítima, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais.

Em suma, qualquer tipo de assédio sobre o trabalhador pressupõe, repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro ao termino da relação laboral), direccionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como alvo preferencial), temporalidade (durante o horário de trabalho, por dias ou meses), degradação deliberada das condições de trabalho.

## Como evitar o assédio?

Evitar conflito direto com o assediador, solidariedade entre colegas de trabalho, contatar o sindicato e/ou os representantes de SST.

Não se distanciar do grupo de trabalho nas refeições, pausas ou outras situações.

São necessárias mais campanhas de esclarecimento sobre o que é o assédio moral, sexual ou a violência psicológica, em palestras, seminários e grupos de estudo. Somente a prevenção o debate e o esclarecimento podem terminar com o assédio.

Como em todas as patologias o assédio moral/sexual e a violência, têm consequências devastadoras nos assediados, e cada individuo tem uma reação diferente aos atos.

Se refletirmos sobre a situação em termos psicológicos e sociais percebemos que a gravidade ultrapassa todos os limites lógicos, porque o local de trabalho deveria ser um local onde nos sentíssemos confortáveis e não um local de tortura psicológica do qual temos medo/pavor de regressar todos os dias.

O assédio quer seja um ato isolado, ou uma repetição, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente do assediado mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

A esta situação podemos associar a vulnerabilidade dos novos contratos de trabalho, o enfraquecimento dos laços sociais, características das sociedades contemporâneas, a crescente competição das empresas para obtenção de lucros imediatos ou a soma de alguns destes itens, mas respostas concretas não existem.

A principal arma do trabalhador é denunciar estas situações para que elas não voltem a acontecer e para que os assediadores sejam punidos judicialmente.

Nuno Peças

Sociólogo

Técnico Superior Segurança no Trabalho



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 Cidade Liverpool, 16 - Pisos 01 e 1 - 1170-097 LISBOA

Telefone: 218 818 500 ❖ Fax: 218 818 555

geral@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

# Sinistralidade Laboral

## fator de desigualdade de género!



**Entre 2002 e 2013, o número de acidentes de trabalho nas mulheres subiu 22,2%.**

Nos homens a tendência é de descida, nas mulheres é de subida.

O que faz tais tendências serem tão divergentes?

A precariedade?

A desregulação do tempo de trabalho?

A pressão psicológica?

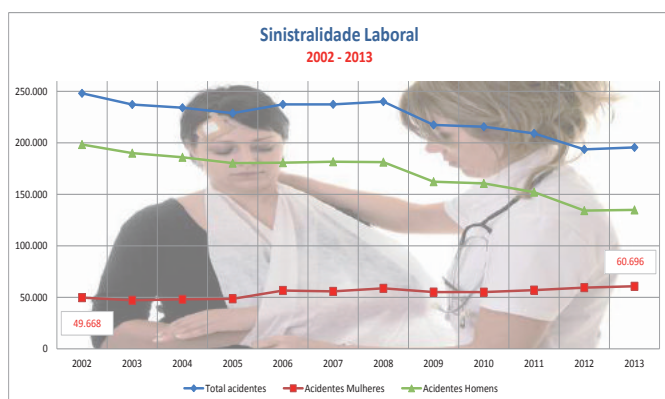
O desequilíbrio na conciliação trabalho/vida privada?

## A Segurança e a Saúde no trabalho são um fator de Igualdade! Quando garantidas!

Numa sociedade cada vez mais desigual, na qual as diferenças são cada vez maiores, até na esperança média de vida de cada classe profissional, como o comprovam estudos mais recentes. Também na sinistralidade laboral a desigualdade se agrava. O drama da desigualdade entre homens e mulheres, na sinistralidade laboral, tem-se vindo a agravar, como comprovam os dados divulgados nos relatórios do GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento) do MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Efectivamente, se é verdade que, ao longo das últimas duas décadas, muito se evoluiu em matéria de combate aos acidentes de trabalho, também não deixa de ser verdade que este combate se revelou mais vantajoso para os homens do que para as mulheres.

Como comprova o gráfico que aqui representamos, as tendências estatísticas do número de acidentes de trabalho, mostram uma divergência profunda, quando abordadas à luz do género sexual. Como é facilmente observável, se as linhas relativas ao total de acidentes (linha azul) e aos acidentes sofridos por homens (linha verde), no período estudado, revelam uma pronunciada tendência de descida, o que será de saudar, não deixa também de saltar à vista a divergência quanto à situação das mulheres, apresentando uma tendência de subida (linha vermelha). Nesse sentido será seguro afirmar que: **as mulheres sofrem cada vez mais acidentes de trabalho. As mulheres são discriminadas em matéria de combate aos acidentes de trabalho!**



**Dados retirados de:** Séries estatísticas de acidentes de Trabalho do GEP do MTSSS e Relatório Estatístico de acidentes de trabalho de 2013 do GEP do MTSSS

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	248.097	237.222	234.109	228.884	237.392	237.409	240.018	217.393	215.632	209.183	193.611	195.578
Mulheres	49.668	47.180	48.071	48.540	52.628	55.716	58.690	55.078	55.016	56.996	59.386	60.696

E não estamos aqui a considerar a problemática das doenças profissionais, cujos poucos dados disponíveis revelam que as mulheres também sofrem mais com este problema. As mulheres tornaram-se o parente pobre do combate à sinistralidade laboral.

**Para que não subsistam dúvidas, os números revelados nas séries estatísticas do GEP do MESS (agora MTSSS), revelam que, entre 2002 e 2013, as mulheres passaram de 49.668 acidentes de trabalho oficiais, para 60.696. Ou seja, mais 11.028 mulheres sofreram acidentes de trabalho.**

Considerando a dimensão da sinistralidade por acidente de trabalho nas mulheres, este valor revela uma subida de 22,2% no número de acidentes em relação ao ano de 2002. E tal sucede mesmo atravessando-se um período temporal (2008 a 2014) em que o desemprego subiu e afectou, de forma geral, mais as mulheres do que os homens.

Se o fato de este número nos dever fazer pensar, uma vez que se tratam de vidas humanas, também devemos procurar identificar as razões para uma tendência tão divergente e desigual, entre homens e mulheres. Nesse sentido, comprova-se, uma vez mais, a pertinência da qualidade das condições de trabalho enquanto fator de igualdade entre as pessoas.

## Que razões para o aumento do número de acidentes nas mulheres?

Entre outras, apontamos para:

### A precariedade laboral que afeta as atividades muito caracterizadas pelo recurso de mão de obra feminina

Atividades ligadas à grande distribuição, call centers, prestação de serviços às empresas (limpezas, etc.) que são, em grande parte, efetuadas por mulheres e nas quais a precariedade dos vínculos laborais é enorme.

### A desregulação do tempo de trabalho

As empresas apresentam esquemas cada vez mais desregulados de organização do tempo de trabalho, seja por recurso ao tempo-parcial, aos bancos de horas, às horas extraordinárias excessivas e ao trabalho por turnos rotativos.

Efectivamente, a modalidade contratual que mais tem contribuído para o aumento da sinistralidade nas mulheres é, precisamente, o recurso indiscriminado ao contrato a tempo parcial.

### O desequilíbrio na conciliação trabalho/vida privada

Este desequilíbrio afeta inúmeras dimensões da vida humana, ainda para mais das mulheres, considerando e adicionando a sobrecarga de tarefas domésticas que “culturalmente” lhes cabe. Mas afeta também o sono e a qualidade com que estas mulheres recuperam do seu cansaço, ou a própria alimentação, levando-as a alimentar-se de forma errante e muitas vezes errada, situação agravada pelos baixos salários também praticados nos sectores que mais recorrem à mão de obra feminina.

A forma como o trabalho afeta o nosso ciclo circadiano tem sido objeto de inúmeros estudos, aparecendo muitas vezes como causa direta ou indireta de doenças física e psíquica crónicas.

Por outro lado, devemos adicionar a toda esta carga, a dificuldade crescente na manutenção e estabelecimento de relações sociais com amigos e familiares, ou de tempo de repouso e lazer, tão indispensável ao nosso equilíbrio.

### A pressão psicológica crescente nos locais de trabalho

Com a crise económica e o desemprego a servirem de arma de arremesso contra os trabalhadores, as situações de ansiedade, depressão e esgotamento nervoso, relacionadas com o trabalho, têm sido apontadas como um dos principais riscos profissionais emergentes, da nossa era.

Não é apenas o assédio moral, a violência moral e todas as formas de agressão psicológica. É a própria pressão e stresse resultante de uma relação de trabalho cada vez mais intensa e exigente.

### Um caldeirão efervescente de possibilidades de acidente

As situações relatadas tendem a promover um estado mental de grande tensão e ansiedade, potenciador de situações de des-concentração, desatenção e fadiga extrema, que podem, por si só, resultar em acidentes e outros sinistros laborais.

A contribuição destes fatores para a sinistralidade laboral está profundamente estudada e descrita em muita bibliografia publicada. Toda esta situação, mais uma vez, comprova que algo de muito errado subsiste no que o mundo académico e tecnocrático entende apelidar – e mal – de “novas formas de organização do trabalho”, cada vez mais economicistas e desumanas.

A Segurança e Saúde no Trabalho tem um papel fundamental a desempenhar na humanização do trabalho, mas não só, sendo a sua contribuição igualmente fundamental para dimensão da Igualdade de Género, tantas vezes tão desconsiderada e subvalorizada.

por Hugo Dionísio

Jurista

Técnico Superior Segurança no Trabalho







# Entrevista

## Nidia Sousa

“Sem dúvida que a precariedade condiciona a reivindicação pela efetivação dos direitos, mas só há um caminho, que é continuar a lutar!”

Dirigente Sindical do Site Sul  
Responsável pelo Departamento dos Jovens da Fiequimetal

*A precariedade laboral nos vários setores de atividade é significativa? Em que faixa etária incide mais?*

Nos últimos anos, a precariedade atingiu níveis preocupantes no nosso país e o que anteriormente era considerado uma exceção passou a ser uma regra.

Nos setores abrangidos pelos sindicatos da Fiequimetal a precariedade já representa cerca de 40%, e verifica-se que os trabalhadores com maiores índices de emprego precário são jovens, que na procura do primeiro emprego, aceitam trabalhar em postos de trabalho com graves falhas nas condições de segurança, com vínculos precários e baixos salários, na esperança de no termo do contrato virem a garantir a efetivação do mesmo.

*A precariedade dos vínculos prejudica o exercício de direitos que estão reconhecidos na lei e na contratação coletiva? Os trabalhadores precários são menos reivindicativos?*

Sem dúvida que a precariedade condiciona a reivindicação pela efetivação dos direitos, mas só há um caminho, que é continuar a lutar!

Apesar do direito ao trabalho estar consagrado na Constituição da República, na legislação e nas Convenções Coletivas, o capital tenta a todo o custo retirar direitos aos trabalhadores, tornando as relações de trabalho cada vez mais frágeis para através dessa exploração desenfreada, concentrar em si a riqueza e os privilégios.

Esta desigualdade na relação de trabalho e toda a pressão exercida nestes trabalhadores por parte do patronato, cria um sentimento de medo, medo de perder o emprego, que os torna mais frágeis na reivindicação dos seus direitos.

O medo sente-se:

Na entrega de documentos do sindicato na presença dos colegas e chefia;

Na participação nos plenários (mensagem transmitida pelas chefias que não têm direito a participar);

Sindicalizam-se mas têm medo que o patrão saiba;

E em muitas outras situações que nos confrontamos diariamente.

*Tem havido fortes pressões de algum patronato para ficar com as mãos livres na organização dos horários de trabalho. Que impacto têm hoje os «bancos de horas», particularmente no que toca aos mais jovens e às mulheres?*

O patronato tem investido muito para ter como sua, a decisão na organização dos horários de trabalho, bem como a implementação dos bancos de horas, formas de exploração lucrativas para os patrões e devastadoras para os trabalhadores.

Onde acontece esta situação, verifica-se em primeiro lugar um empobrecimento geral dos trabalhadores a nível salarial.

E não menos importante que o salário, está a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, em que os horários de trabalho têm uma extrema importância, neste aspeto os trabalhadores mais afetados são as mulheres.

De salientar que os jovens trabalhadores são o alvo preferencial destes patrões, que organizam os horários de trabalho de forma desumana, por serem trabalhadores inespertos, pouco esclarecidos, ou seja, mais fáceis de enganar e explorar.

*Como se procura ganhar os trabalhadores, nomeadamente aqueles que estão há menos tempo na vida ativa, para transformarem em reivindicação coletiva a natural aspiração de cada um a auferir salários melhores e emprego mais estável?*

A “crise” e toda a especulação criada à sua volta, pelo capitalismo foi sem dúvida uma forma de tentarem levar os trabalhadores a conformarem-se com os baixos salários e com todas as formas de exploração e retirada de direitos.

Esta ideia da “inevitabilidade” foi muito incutida em todas as faixas etárias dos trabalhadores, nos mais jovens ainda mais, por serem como disse anteriormente mais inexperientes e estarem menos conscientes dos seus direitos.

Os sindicatos da Fiequimetal têm vindo a desenvolver um trabalho notável em torno da organização e unidade dos trabalhadores a partir dos locais de trabalho, e com a sua força combater todas estas ofensivas.

Para conseguir ganhar os trabalhadores para a luta, os dirigentes e delegados sindicais têm de realizar um trabalho diário na informação e esclarecimento dos trabalhadores, para estes posteriormente intervirem na resolução dos seus problemas, sempre a partir dos locais de trabalho.

Os trabalhadores não se sindicalizam porque lhes apetece, sindicalizam-se porque têm dúvidas e o sindicato esclarece; porque têm problemas no posto de trabalho e o sindicato está lá para ajudar a resolver; porque nos plenários, distribuições de documentos ou no simples contacto com o trabalhador conseguimos passar a mensagem da importância de estar sindicalizado, porque divulgamos e valorizamos as vitórias conquistadas por outros trabalhadores, demonstrando que não estão sozinhos e que a unidade faz a força, ou seja, a presença dos sindicatos nos locais de trabalho é o ponto de partida para ganhar os trabalhadores para a luta contra a exploração e por melhores condições de vida e de trabalho para todos.

*O que é necessário fazer, para que as empresas cumpram as normas sobre SST que, em geral, até são obrigações legais do patronato?*

É fundamental que os trabalhadores estejam organizados e bem informados, que tenham capacidade reivindicativa, que estejam atentos, identificando e denunciando os problemas e posteriormente ajudando a resolvê-los.

Apesar do patronato saber quais são as suas obrigações na área da SST, muitas vezes foge delas, transmitem a ideia que esta área representa um custo e não um investimento. A prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais não pode ser encarada como um custo, para os sindicatos da Fiequimetal, tudo o que se possa fazer para melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores será sempre um investimento.

Cumprir as normas de SST e proporcionar boas condições aos trabalhadores no seu local de trabalho é a prevenção mais eficaz das doenças profissionais, e uma das melhores formas de proporcionar ao trabalhador condições mais favoráveis para que este desenvolva a sua função com mais qualidade, ou seja, o patronato se olhar para a área da SST como nós olhamos, vai investir e é certo que terá benefícios, terá trabalhadores mais saudáveis e motivados para trabalhar com segurança e qualidade, que terá reflexos positivos no desenvolvimento da empresa

*Como tem decorrido a atividade da federação e dos sindicatos para formação e informação dos trabalhadores sobre SST e, em geral, sobre os direitos laborais?*

A Fiequimetal tem dado um grande contributo, na formação e informação dos trabalhadores na área da SST.

Temos conseguido eleger cada vez mais representantes dos trabalhadores para a SST que dão um contributo precioso a melhorar as condições de trabalho e que muitas vezes resulta no envolvimento dos trabalhadores noutras questões laborais. Em resultado deste trabalho temos trabalhadores mais informados e mais atentos às questões da SST.

Em termos de formação e informação, a Fiequimetal têm igualmente contribuído para que os trabalhadores dos seus setores estejam bem informados à cerca dos seus direitos e assim organizá-los para a ação reivindicativa e mobilizá-los para a luta, bem como, tem sido uma grande aposta dos sindicatos da Fiequimetal, dar formação específica aos seus dirigentes e delegados sindicais, para que estes estejam cada vez mais bem preparados para responder e ajudar os trabalhadores na resolução dos seus problemas.



*Como atrás referiste, a precariedade é muitas vezes apresentada como uma situação inevitável. Será que os próprios trabalhadores com vínculos precários também a sentem assim, ou procuram esclarecerem-se e organizarem-se?*

Infelizmente, foi-nos imposto a ideia “que é necessário e normal haver precariedade”, a maioria do patronato tem estado a beneficiar deste conceito imposto pelos anteriores governos como uma situação inevitável. No contato com os trabalhadores nos locais de trabalho, verificamos que no geral existem muitas dúvidas em relação aos vínculos precários, estas dúvidas estão mais presentes nos trabalhadores mais jovens, pelo fato de não terem conhecido outra realidade na vida laboral.

Os sindicatos da Fiequimetal têm apostado fortemente em desmistificar esta ideia, através da informação e esclarecimento, da sinalização de empresas com estas ilegalidades e posterior intervenção e resolução, e são muitos os exemplos de conquistas dos trabalhadores contra a precariedade com o apoio dos nossos sindicatos.

Para reforçar este trabalho e com a necessidade cada vez mais urgente de travar o avanço da precariedade a CGTP-IN decidiu por em marcha uma grandiosa campanha contra a precariedade, tendo como objectivos: a afirmação que para um posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efetivo; exigir que se cumpra o direito ao trabalho consagrado na Constituição da República e na legislação, incluindo o direito à contratação coletiva e à intervenção sindical; exigir mudanças urgentes na lei que tem vindo a ser alterada e a enfraquecer a proteção dos trabalhadores no emprego que permite ao patronato sem escrúpulos explorar cada vez mais os trabalhadores. E porque a precariedade não são só vínculos de trabalho precários vamos também lutar contra o desrespeito pela conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, desregulação dos horários de trabalho, diminuição das indemnizações e menos proteção nos despedimentos.

A Fiequimetal irá dar um grande contributo para o sucesso desta campanha através da organização, informação e esclarecimento nas reivindicações dos trabalhadores em torno desta luta contra a precariedade, que é uma causa de todos.

# Temos direitos, exigimos o seu cumprimento

## Riscos Psicossociais

### Riscos Psicossociais como se manifestam no trabalho?

Os riscos psicossociais constituem uma das mais sérias consequências provocadas por um ambiente de trabalho hostil. Estão associados às consequências psicológicas, físicas e sociais adversas e resultantes de uma organização e uma gestão desfavoráveis no local de trabalho. Desencadeiam a depressão, ansiedade e perda de autoestima, aumentam as probabilidades de risco nos trabalhadores mais vulneráveis aos efeitos da precariedade, entre outras situações deste crescente flagelo laboral e social destacam-se as seguintes:

- desadequação entre as exigências do trabalho e as competências do trabalhador;
- exigências contraditórias e falta de clareza relativamente ao papel a desempenhar pelo trabalhador;
- falta de envolvimento na tomada de decisões;
- tratamento discriminatório e injusto nas oportunidades de promoção na carreira profissional;
- discriminação na distribuição de tarefas com elevada carga física em ritmos intensivos;
- trabalhar sozinho, especialmente quando sujeito a riscos de insegurança de máquinas e equipamentos de trabalho;
- difíceis relações com as chefias e falta de apoio dos colegas;
- insegurança no emprego;
- dificuldades em conjugar os compromissos no trabalho e em casa.

### A dimensão do problema

O trabalho com bom ambiente psicossocial, pode ser muito benéfico para saúde mental dos trabalhadores, proporcionando-lhes melhor qualidade de vida e conferindo-lhes um sentido mais alargado de inclusão social, identidade e estatuto, oportunidade de desenvolvimento e maior confiança.

A nível individual as consequências adversas de uma má gestão dos riscos psicossociais traduzem-se em stress relacionado com o trabalho, uma saúde mental frágil, esgotamento, dificuldades de concentração e propensão para cometer erros.

O stress relacionado com o trabalho é uma questão organizacional e os trabalhadores não devem

ter receio de dar conhecimento dessa situação nem temer que a mesma possa ser encarada como um sinal de fraqueza individual.

As queixas devem ser analisadas e tratadas com a rapidez que os casos exigem, há que respeitar os princípios de dignidade, confidencialidade, imparcialidade e igualdade de tratamento.

A nível da empresa as consequências negativas incluem um fraco desempenho geral da empresa, aumento do absentismo, do presentismo (os trabalhadores comparecem ao trabalho mesmo estando doentes e incapazes de desempenhar com eficácia as suas funções) e aumento das taxas de acidentes, de doenças e danos pessoais. As ausências tendem a ser mais prolongadas do que as associadas a outras causas.

A manterem-se as causas e a cadência dos riscos psicossociais, um em cada seis trabalhadores europeus sofrerá no futuro de perturbações mentais.

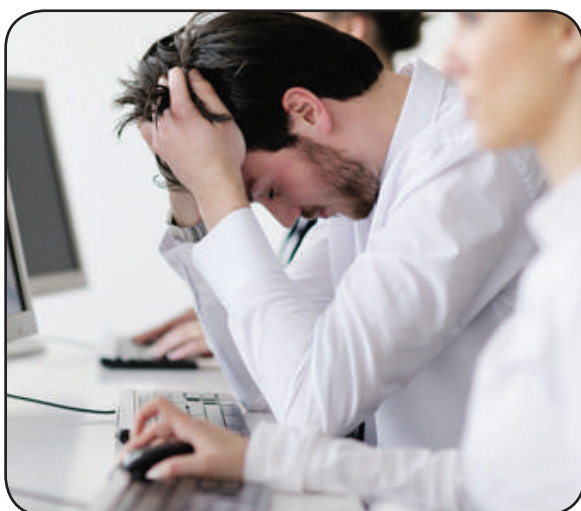
### As estatísticas não deixam dúvidas

Um relatório sobre os riscos psicossociais na Europa elaborada em conjunto pela EU-OSHA e pela Eurofound apresenta dados comparativos sobre a prevalência de riscos psicossociais entre os trabalhadores e analisa as interligações entre estes riscos e a saúde e o bem-estar.

O relatório evidencia que os riscos mais comuns têm a ver, com o tipo de tarefas monótonas, repetitivas ou complexas, com a intensidade elevada das tarefas, com a violência e assédio ou outros factores que condicionam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, apontando ainda falhas no apoio social a dar pelas instituições oficiais.







A insegurança no trabalho tem crescido, e um quinto dos trabalhadores continua a ter jornadas de trabalho excessivamente longas ou com horários irregulares. Avolumam-se os efeitos negativos do trabalho sob pressão psicológica para cumprir prazos na cadeia de produção, ou das alterações constantes do posto e local de trabalho sem aviso prévio nem consentimento dos trabalhadores.

O relatório apurou que só um terço das empresas dispõem de procedimentos para eliminar as causas que estão na origem desses efeitos adversos do trabalho.

Os investigadores sugerem que a prevenção dos riscos psicossociais não é uma actividade isolada, nem existe uma solução única, exige mudanças na organização, no ambiente e nas condições de trabalho com a participação activa dos trabalhadores e seus

representantes, ainda recomendam que o êxito da prevenção desses riscos passa pela existência e funcionamento eficaz dos serviços especializados em segurança e saúde no trabalho.

### **O alcance das diretivas comunitárias e legislação nacional**

Nesse contexto é de grande importância conhecer as diretivas comunitárias transpostas para o ordenamento jurídico dos países membros, damos como exemplo as recomendações da diretiva-quadro de 1989 que pela sua configuração legal obriga os empregadores a aplicar medidas preventivas para evitarem acidentes e doenças profissionais; consequentemente, os riscos psicossociais deverão ser abordados nas estratégias de segurança e saúde no trabalho, bem como o dever dos estados comunitários, no caso concreto a obrigação do governo português criar legislação que garanta adequada transposição de todas as diretivas comunitárias.

No nosso quadro jurídico a Lei n.º 102/2009, de 10 de set., nos Art. 15.º, n.º 2, al. f) e g) e Art. 48.º sobressai a preocupação a ter com a exposição dos trabalhadores aos fatores que conduzam aos riscos psicossociais, os quais podem ser de diversa ordem, tais como stress, elevadas exigências emocionais no trabalho, difícil conciliação da vida familiar com a profissional, aumento da carga de trabalho, envelhecimento ativo, novas formas de contratação (precária), ritmos de trabalho, violência no trabalho, assédio (moral e sexual).

### **A participação dos trabalhadores e seus representantes no combate ao stress e riscos psicossociais, é importante!**

Cabe aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho e sempre com o conhecimento e apoio dos ativistas sindicais denunciar em tempo oportuno e de forma apropriada os casos, as origens e os locais de trabalho onde surgem os fatores negativos para a saúde mental e física dos trabalhadores.

Os trabalhadores e os seus representantes podem dar importante contributo no levantamento dos casos de stress e riscos psicossociais a nível da empresa, e após apuradas as realidades assiste-lhes legitimidade representativa (direito à participação através da informação, consulta e proposta) assegurada na várias legislação aplicável nas empresas para intervir/acompanhar a avaliação dos riscos psicossociais e a aplicação das medidas de prevenção.

A tomada de consciência e uma formação adequada podem diminuir a probabilidade de assédio e violência no trabalho. Facultar aos trabalhadores e respetivos representantes um enquadramento ativo que permita identificar, prevenir e gerir os problemas dos riscos psicossociais, do stress, do assédio e violência no trabalho será um objetivo a alcançar nas empresas do setor.

A Fiequimetal em conjunto com os sindicatos procurará no âmbito da sua intervenção nas empresas centrar a sua atuação relativa à prevenção do stress e riscos psicossociais elaborar e divulgar regularmente aos trabalhadores boletins informativos, reforçar a sua experiência na realização de ações de formação e sensibilização e debates específicos, bem como criar mecanismos práticos para auscultar os trabalhadores sobre o assunto e dessa forma tratar adequadamente as suas sugestões para procedimentos que assegurem o eficaz combate aos problemas psicossociais em todas as empresas do setor.

# Técnico de Segurança

É um técnico habilitado com o título profissional validado pela entidade pública competente ACT, no qual recai o dever e a responsabilidade de exercer as suas qualificadas funções com competência e autonomia técnica em conformidade com o disposto na Lei nº 42/2012 de 28 de agosto e comprometem-se a desenvolver a atividade com apropriada conduta deontológica publicada no perfil profissional, BTE 1º série, nº 31 de 22/ de agosto de 2000.

No exercício da sua actividade, os técnicos de segurança estão sujeitos a um conjunto de princípios deontológicos que os comprometem a observar rigorosamente as boas práticas da prevenção dos riscos nos locais de trabalho, sob pena de violação grave de tais princípios levar à revogação do título profissional ou incorrerem em responsabilidade disciplinar e civil por ato incumpridor.

Os requisitos obrigatórios para obterem os certificados de aptidão profissional assentam em dois níveis diferenciados, consoante as habilitações académicas dos candidato ao respetivo título profissional, assim o nível 6 a 8 apenas a técnicos superiores, o nível 4 destina-se a técnicos de segurança.

Pela importância que se reveste o perfil profissional do técnico de segurança no trabalho, bem como a componente ética no planeamento, execução e controlo das medidas de prevenção técnica dos riscos profissionais, reproduz-se a seguir o Art.º 7º da Lei nº 42/2012 de 28 agosto:

- a) Considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como fatores prioritários da sua intervenção;
- b) Basear a sua atividade em conhecimentos científicos e competência técnica e propor a intervenção de peritos especializados, quando necessário;
- c) Adquirir e atualizar as competências e os conhecimentos necessários ao exercício das suas funções;
- d) Executar as suas funções com autonomia técnica, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações;
- e) Informar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, sobre a existência de situações particularmente perigosas que requeiram uma intervenção imediata;
- f) Colaborar com os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo as suas capacidades de intervenção sobre os fatores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas;
- g) Abster-se de revelar informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios de que tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções;
- h) Proteger a confidencialidade dos dados que afetam a privacidade dos trabalhadores;
- i) Consultar e cooperar com os organismos da rede nacional de prevenção de riscos profissionais.



## Autonomia técnica

Os técnicos de segurança no trabalho apesar de contratualmente estarem subordinados à entidade patronal, não estão, em nenhuma circunstância da sua atividade inerente à prevenção dos riscos profissionais, obrigados a abdicar da total autonomia técnica conforme estipulado no Art.º 100º da Lei nº 102/2009 de 10 setembro.

Os trabalhadores devem reconhecer o técnico de segurança no trabalho como um profissional competente que assume papel relevante dentro de uma equipa multidisciplinar especializada na prevenção dos riscos profissionais, motivo pelo qual é recomendável exercer a sua atividade profissional em exclusividade de funções.

## Funções

Ao técnico de segurança no trabalho, cabe-lhe, em articulação com os médicos e enfermeiros do trabalho, com os ergonomistas e com outros especialistas que desempenham funções integradas nos serviços de segurança e saúde no trabalho, realizar importantes atividades entre outras as previstas no Art.º 73º-B da Lei nº 102/2009 de 10 setembro:

- Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e das respetivas medidas de prevenção;
- Avaliar as condições ambientais de trabalho e emitir parecer técnico que ajude a planear a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador;
- A avaliação dos riscos deve abranger todos os locais e postos de trabalho inseridos na produção, como noutras instalações onde também há trabalhadores a prestar serviços de apoio às restantes atividades da empresa;
- Utilizar os equipamentos de medição dos riscos obedecendo às normas técnicas atualizadas, por exemplo, utilizar o dosímetro de ruído para medir a dose de ruído a que o trabalhador está exposto durante a jornada de trabalho devidamente calibrado pelas entidades competente, ou medir o conforto térmico (IBUTG) utilizando os critérios reconhecidos nas normas;



# a no Trabalho



- Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidas por legislação específica;
- Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
- Acompanhar as atividades das empresas externas contratadas, bem como proceder à avaliação dos serviços prestados e sempre que se justifique intervir de maneira a garantir que essas empresas cumpram as obrigações previstas na legislação e nos contratos de prestação de serviços especializados;
- Proceder à elaboração dos relatórios referentes à avaliação dos riscos;
- Colaborar na conceção de locais, métodos e organização do trabalho, visando opções de prioridade para eliminar na origem os riscos de acidentes e doenças profissionais;
- Dar sua opinião técnica na aquisição e instalação de máquinas e de outros equipamentos de trabalho;
- Acompanhar e assegurar eficiência na manutenção de máquinas e equipamentos de trabalho;
- Estimular as boas práticas dos trabalhadores com vista à observância das medidas de segurança no trabalho com máquinas e equipamentos;
- Participar na seleção dos equipamentos de proteção individual, supervisionar o aproveitamento, a validade e a sua conservação;
- Informar e alertar os trabalhadores para os riscos de elevada exposição sem a mínima proteção, consciencializando-os mostrando-lhes as vantagens para o bom senso no uso adequado do equipamento de proteção individual;
- Providenciar para a instalação e manutenção da sinalização de segurança;
- Participar na elaboração do plano de emergência interno incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
- Coordenar as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis;
- Informar os trabalhadores e o empregador sobre as atividades insalubres, perigosas e penosas existentes na empresa, seus riscos específicos, bem como as medidas e alternativas de eliminação ou neutralização dos mesmos;
- Apoiar as atividades de informação e consulta sobre as condições de segurança e saúde no trabalho dirigida aos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, aos próprios trabalhadores;
- Identificar as necessidades de formação dos trabalhadores em matéria da segurança e saúde no trabalho, incentivando a promoção e desenvolvimento dos programas de formação adequando-os ao conhecimento dos riscos e às respetivas medidas de prevenção.
- Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;
- Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;
- Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respetivos relatórios;
- Recolher e organizar os elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho;
- Manter atualizados para efeitos de consulta, os seguintes elementos:
  - Resultados das avaliações de riscos profissionais;
  - 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 no trabalho;
  - 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 ao DNPRP



# Combater a precariedade!

Baixos salários, desvalorização das profissões, risco de perda ou insegurança no emprego, ritmos de trabalho intensos onde a carga física ultrapassa os limites da força exigida para as tarefas, número de horas de trabalho elevado, pressão psicológica associada às exigências da produção, stress e doenças psicossociais, aumento de casos de assédio moral e sexual são algumas das consequências da precariedade laboral que geram a permanente conflitualidade nas relações de trabalho.

As empresas ao abrigo da artificiosa argumentação de “crise na economia”, procedem a mudanças organizacionais no trabalho, agredem sem limites a dignidade do trabalhador em várias dimensões laborais, económicas e sociais, retiram direitos e regalias adquiridas há décadas, não investem nas medidas de prevenção dos riscos existentes e dos novos riscos profissionais e emergindo situações de stress e riscos psicossociais.

A precariedade laboral também deixa fortíssimas marcas de instabilidade familiar e social, no contexto familiar afeta em geral o bem estar entre o trabalhador e a família, em particular deteoram-se as relações entre o casal, tal como provoca o desequilíbrio de afetividade com os filhos, igualmente o trabalhador é confrontado com a instabilidade no âmbito social, afasta-se ou provoca a conflitualidade com os amigos, cujas consequências podem-se traduzir na má reputação social e na progressiva degradação pessoal pela via do consumo excessivo do álcool, do tabaco e má alimentação.

Por outras palavras, a precariedade laboral não é selectiva, não escolhe este ou aquele trabalhador, é a própria imposição da empresa que ao aproveitar as facilidades da lei e a inação fiscalizadora, usa de forma desleal a fragilidade económica do trabalhador para integrá-lo no abusivo sistema contratual.

Nestas circunstâncias a situação agrava-se e a conduta do trabalhador tende a ficar fora do seu controlo individual, resultado: pode entrar na descrença das suas capacidades profissionais, enfraquece as suas reacções perante o risco, falta-lhe percepção para reconhecer as vantagens das medidas da prevenção, aqui há uma gradual perda da perspectiva laboral, familiar, económica e social do trabalhador precário.

O Art. nº 1 da Constituição da República, baseia-se na dignidade da pessoa humana, por sua vez a alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 59, diz “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito”:

“À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

É urgente que o patronato perceba que cabe às empresas preservar o direito estabelecido na Constituição da República Portuguesa.

Também no Código do Trabalho no Art.º 284º aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, e na Lei nº 102/2009, de 10 de setembro “regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho” no Art.º 15º estão estabelecidas obrigações a cumprir pelas empresas que constituem princípios inatacáveis no combate aos riscos psicossociais e a todas as formas de precariedade que comprovadamente estão na origem de causas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

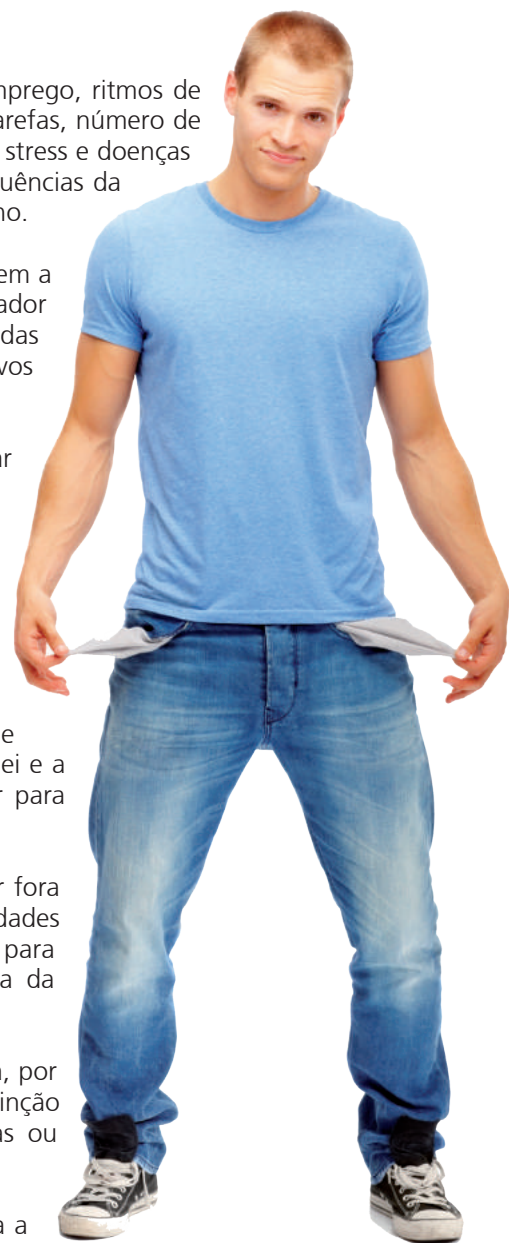


A Fiequimetal e os sindicatos do setor têm vindo a denunciar e agir nas empresas como forma de combate a estas inaceitáveis situações.

O país precisa de um modelo de desenvolvimento de valor acrescentado que aposte na estabilidade e segurança no emprego, numa justa retribuição, na valorização das profissões, das competências, das experiências e qualificações.

Este é o tempo de virar a página da política que acentuou as desigualdades e o empobrecimento. É o tempo de lutar pela valorização do trabalho e dos trabalhadores. É o tempo de lutar pelo pleno emprego, contra o desemprego e a precariedade.

**“BASTA! Não a um futuro de Precariedade!**



## ALTERAÇÃO DO REGIME DE PROTEÇÃO ESPECIAL NA INVALIDEZ

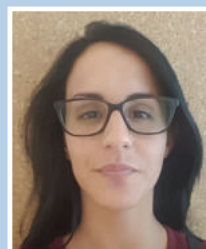
O regime especial de proteção na invalidez, previsto na Lei nº 90/2009, de 31 de agosto, foi alterado pela Lei nº 246/2015, de 20 de outubro, contemplando um conjunto de novas disposições que, por um lado, alargavam o âmbito de aplicação do regime a mais doenças potencialmente incapacitantes, mas que, por outro lado, fixavam várias condições de acesso que suscitaram muitas críticas, sobretudo a condição de ser clinicamente previsível a situação de incapacidade evoluir para uma situação de dependência ou morte num prazo de 3 anos.

A Lei nº 6/2016 entrou em vigor, produzindo efeitos a partir de dia 1 de janeiro, mas a aplicação da Tabela Nacional de Funcionalidades nos novos termos só produz efeitos a partir de 1 de maio. No entanto a própria Lei nº 6/2016 dispõe que o presente regime especial de proteção na invalidez tem carácter transitório e deve ser brevemente substituído na sua globalidade por um novo regime.

A presente Lei vem então alterar novamente o âmbito de aplicação do regime de proteção especial na invalidez, optando agora por uma solução mista entre a enumeração de várias doenças que, quando são determinantes de incapacidade para o trabalho nos termos do regime geral de proteção na invalidez, permitem aos beneficiários aceder a este regime especial e, simultaneamente a introdução de uma cláusula genérica que permite aos beneficiários que sofram de outras doenças de causa não profissional, não constantes da enumeração, aceder igualmente ao regime desde que se encontrem numa mesma situação de incapacidade para o trabalho. As condições de acesso introduzidas pela Lei nº 246/2015 são, assim, eliminadas.

A Lei vem determinar que a Tabela Nacional de Funcionalidades deve ser utilizada pelos peritos médicos mas apenas a título de avaliação complementar e sem prejuízo de os seus efeitos ficarem suspensos para efeitos de certificação das situações de incapacidade para o trabalho, dependência ou deficiência efetuadas pelas juntas de verificação de incapacidades competentes.

A Fiequimetal/CGTP-IN, considera que as constantes oscilações de regimes em matéria de proteção social não são favoráveis aos beneficiários e dificultam o conhecimento dos respetivos direitos, além de criarem múltiplas situações de potencial desigualdade entre pessoas na mesma situação de fato.



**INÊS SÁ**

CALL CENTER EDP

Fui admitida em 2012, ao serviço da Tempo-Team, agora Randstad, para o Call Center da EDP.

Sou trabalhadora, mas a empresa não nos vê como tal, para eles somos números, escravos do século XXI. Faz um ano que o meu sindicato, o SIESI, ajudou-me a recuperar o meu posto de trabalho.

Em finais de 2014, a minha chefe chamou-me e disse: "Estás despedida, está aqui a carta, e não levas nada, é por justa causa!".

Procurei imediatamente os meus delegados sindicais, disseram-me que aquele despedimento era ilícito e que teria que ser readmitida, mas precisava de força para lutar. E lutei, e lutaram comigo. Acompanharam-me em cada momento, até à minha readmissão. Valeu a pena lutar, vale sempre, desistir é que não podemos.

Ser prestador, ter contrato de trabalho precário, não nos deve impedir de lutar. A minha luta agora é para eu e os meus colegas deixarmos de ter contratos de trabalho precários. O medo não pode apoderar-se de nós. Temos de continuar a lutar, não há impossíveis.

Não somos escravos nem colaboradores, somos trabalhadores com direitos e, como nada é gratuito, lutamos e conquistamos.

Sou trabalhadora da Call Center da EDP.

Sou sindicalizada no SIESI.

A precariedade é um problema dos trabalhadores, das famílias e da sociedade.

Sendo um problema de todos exige uma resposta de todos para o erradicar!

Inserida na campanha nacional contra a precariedade promovida pela CGTP, a luta colectiva dos trabalhadores e dos seus sindicatos já alcançou algumas conquistas em empresas dos vários sectores de actividade do âmbito da Fiequimetal, passando **centenas de trabalhadores com vínculo precário a efectivos**:

**SAKHTI - 70**

**RENAULT CACIA - 45**

**TESCO - 10**

**SMP - 5**

**FIMA OLÁ - 6**

**FAURECIA - 32**

**BOSCH - 100**

**VISTEON - 50**

**BENTLER - 7**

**BERALT TIN & WOLTRAN - 17**

**FRISMAG - 12**

**FUNFRAP - 19**

## Licença Parental

A partir de 2016 (Lei n.º 120/2015) a licença obrigatória do pai passa de 10 para 15 dias, podendo ser gozado nos 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, cinco dos quais nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho de modo consecutivo.

A licença de 150 dias passa a poder ser partilhada em simultâneo pela mãe e pelo pai.

Outra alteração é esta: pai e mãe passam a poder gozar em simultâneo a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos.

A lei estabelece ainda que trabalhadores com filhos menores de 3 anos passam a poder ficar de fora do regime de adaptabilidade grupal e do regime de banco de horas, a não ser que manifestem por escrito a sua concordância com os mesmos (isto significa, por exemplo, poder não ser abrangido por acordos que prevejam mais de oito horas de trabalho diário).

# COMBATE ÀS DOENÇAS PROFISSIONAIS

A doença profissional, para além de causar sofrimento humano, conduz a grandes perdas de produtividade e redução da capacidade de trabalho, assim como ao aumento de gastos pelas empresas em cuidados de saúde, na reabilitação profissional do trabalhador e na adaptação do posto de trabalho.

De salientar, que qualquer lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista das doenças profissionais, em que se prove ser consequência, necessária e direta, da atividade profissional exercida pelo trabalhador e não represente normal desgaste do organismo (Art.º 283º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho) é também considerada doença profissional.

Os principais fatores de risco profissional associados a cada doença profissional, assim como alguns exemplos dos trabalhos/atividades suscetíveis de ocasionar doença profissional, constam da lista das doenças profissionais (Dec. Reg. nº 76/2007, de 17 de julho) e devem ser utilizados como orientação e referência da atividade profissional exercida pelo trabalhador e prova de causa direta da doença adquirida.

## Diagnóstico

A identificação/reconhecimento de doença profissional, ou o seu agravamento, exige ao médico do trabalho para além do habitual diagnóstico clínico da doença, a avaliação da relação causal entre o estado de saúde/doença do trabalhador e o seu contexto de trabalho, bem como a confirmação de que a doença não resulta do normal desgaste do organismo.

O diagnóstico depreende a existência de uma articulação entre a vigilância médica e a monitorização do ambiente de trabalho do trabalhador, realizada pelos serviços de saúde ocupacional ou serviços de saúde e segurança no trabalho de cada empresa.



## CERTIFICAÇÃO DA DOENÇA PROFISSIONAL

A certificação da doença profissional é da responsabilidade do DPRP (Departamento Proteção contra Riscos Profissionais), quando confirmada pode apresentar os seguintes resultados:

- Sem incapacidade;
- Incapacidade permanente parcial;
- Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual;
- Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho.

Nas situações de incapacidade temporária (parcial ou absoluta) não existe certificação da doença profissional, mas a participação obrigatória possibilita ao trabalhador/doente gozar de baixa pelo tempo determinado pelo DPRP.

De salientar que a classificação da incapacidade por doença profissional, encontra-se estabelecida no Dec.-Lei nº 352/2007, de 23 de outubro, que aprova a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e de doenças profissionais.



# A PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA tem enorme importância

## É da responsabilidade de todos os médicos

A Participação Obrigatória é uma obrigatoriedade legal (Art.º 1º do Dec. Lei nº 2/82, de 5 de janeiro).

Todos os médicos que no exercício da sua actividade profissional procedam ao diagnóstico de uma doença profissional, ou do seu agravamento, deverão realizar a Participação Obrigatória.

A participação de suspeita/agravamento de doença profissional é da responsabilidade de todos os médicos, embora o médico do trabalho responsável pela vigilância da saúde do trabalhador seja o que, usualmente, reúne mais informação sobre a relação trabalho/doença para proceder à participação obrigatória.

A participação obrigatória ao acionar todo o processo de certificação, reparação e prevenção é desta forma um instrumento que contribui para reforçar os mecanismos de proteção e promoção da saúde dos trabalhadores e a melhoria da sua qualidade de vida.

Pode ajudar a prevenir a doença profissional dos trabalhadores, ao desencadear ou reforçar relevantes medidas preventivas e corretivas no local de trabalho que evitem ou minimizem a exposição dos trabalhadores a semelhantes fatores de risco profissional, propícios ao aparecimento de novas situações de doença profissional ou o seu agravamento, com benefícios para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade em geral.

A confirmação de doença profissional obriga o empregador a assegurar ao trabalhador, muitas vezes com redução da capacidade de trabalho ou de ganho, ocupação em funções compatíveis com o seu estado (Art.º 283º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) e condições de trabalho adequadas e, sempre que necessário, adaptadas (Art.º 155º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro).

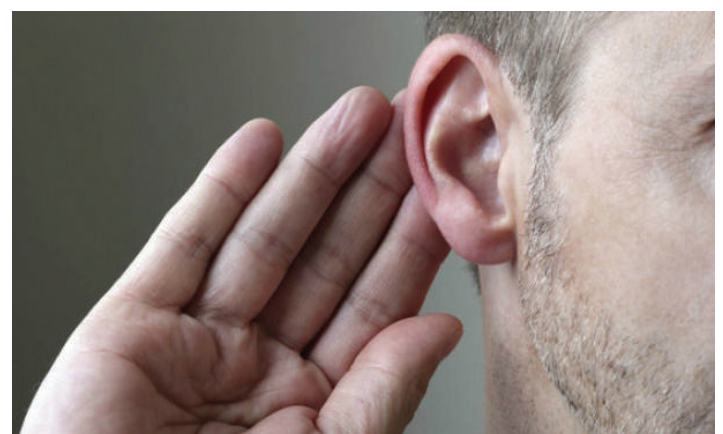
Possibilita ainda o conhecimento de informação/dados de grande utilidade e relevância, fundamentais para a conceção e/ou melhoria preventiva não só da própria empresa e respetivos serviços SST como no contexto nacional, regional e local.

## REPARAÇÃO DA DOENÇA PROFISSIONAL

O trabalhador portador de doença profissional e os seus familiares (beneficiários) têm direito à reparação de danos emergentes da doença profissional (Art.º 283º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro), cabendo ao Instituto de Segurança Social, IP a responsabilidade da reparação.

O regime de reparação previsto na Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, inclui a reabilitação e reintegração profissional, designadamente no que se refere à adaptação do posto de trabalho, à reabilitação médica e funcional, e à frequência de cursos de formação, entre outras medidas que se deverão adotar, sempre que aplicável e necessário para assegurar o exercício das funções do trabalhador no seu local de trabalho e o regresso à sua vida ativa.

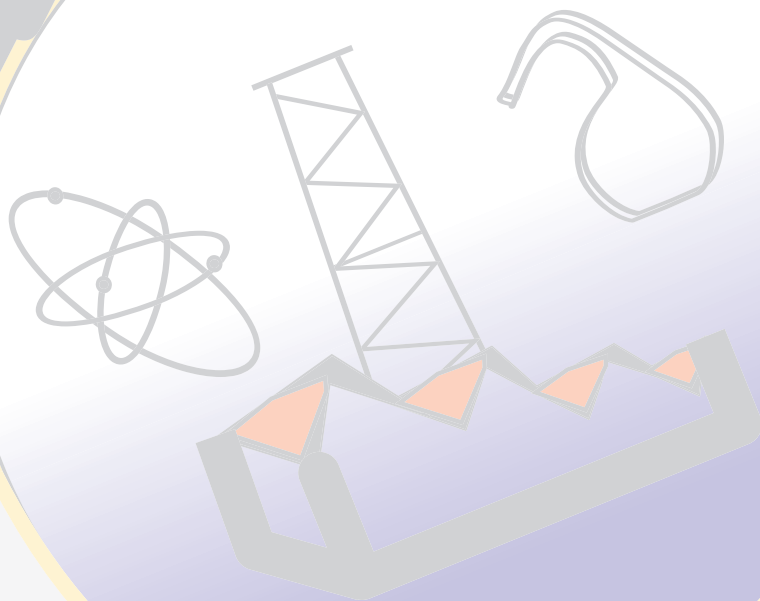
Fonte: **PNSD-DGS**



Com o Apoio



**FIEQUIMETAL**



**NÃO À  
PRECARIDADE**  
PELO TRABALHO  
COM DIREITOS

**CGTP-IN**

Visite o nosso site: [www.fiequimetal.pt](http://www.fiequimetal.pt)