

**Caderno temático**



Pág.s 7 a 10

## **Avaliação de riscos no local de trabalho** **A primeira etapa na prevenção**

**Serviços externos  
de SHST**  
um negócio  
por moralizar



Pág. 3

**Rui Silva**  
**sobre a acção**  
**dos representantes**  
**na Valorsul**

Pág.s 12 e 13



**Entrevista**  
**com**  
**Ana Barbosa,**  
**técnica HST**

Pág.s 4 a 6

# Segurança na condução de empilhadores

Pág. 14

# Declarações e prática a propósito de avaliação de riscos

**N**a União Europeia, morrem anualmente mais de cinco mil trabalhadores, em consequência de acidentes de trabalho (dados do Gabinete de Estatísticas da União Europeia - Eurostat), e segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 159500 trabalhadores ficam inactivos a cada ano, por causa de doenças profissionais.

Para além do custo humano que têm para os trabalhadores e as suas famílias, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais consomem igualmente os recursos dos sistemas de saúde e afectam a produtividade das empresas.

A entidade patronal tem o dever de assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores, em todos os aspectos relacionados com o trabalho. As entidades patronais ou os seus representantes não podem trabalhar isoladamente, devem promover a participação dos trabalhadores e dos seus representantes nesta matéria. Os trabalhadores devem ser consultados no âmbito do processo de avaliação de riscos e informados das suas conclusões, bem como das medidas preventivas a tomar.

O segundo número da revista **+Seguro!** incide sobre a **avaliação de riscos**, o porquê da avaliação, as várias etapas do processo e o seu contexto jurídico. Um dos objectivos da Fiequimetal é formar e informar os trabalhadores e os seus representantes sobre este processo, para que tenham uma intervenção activa e eficaz nos seus locais de trabalho.

Devemos ter em conta que a colaboração de um representante activo e bem informado é uma ajuda importante para o técnico de SHST, para que o trabalho deste seja alcançado com os melhores resultados possíveis.

A Directiva-Quadro 89/391/CEE destaca o papel crucial desempenhado pela avaliação de riscos e estabelece disposições de base a observar pela entidade patronal. Infelizmente, os interesses economicistas das empresas falam mais alto, o que resulta na não aplicação das recomendações (viáveis) dos técnicos de SHST ou na subjugação destes perante a entidade patronal, levando a que avaliações de risco e medidas preventivas necessárias sejam alteradas ou postas na gaveta.

Reconhecendo esta necessidade e este problema, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) lançou, para os anos 2008-2009, uma campanha que visa alertar para a necessidade da **avaliação de riscos**, considerando-a como uma parte importante do processo para se alcançar **locais de trabalho seguros e saudáveis**.

A EU-OSHA considera que a avaliação de riscos é a primeira etapa do processo de prevenção, pois a maioria dos acidentes e das doenças profissionais poderia ser evitada através de medidas identificadas durante esse processo.



Helder Pires

Direcção Nacional  
da Fiequimetal

# Um negócio por moralizar

Hugo Dionísio,

Técnico Superior de SHST

Como se sabe, nem chegam a 10 por cento as empresas de prestação de serviços externos de SHST legalizadas, o que coloca a questão de se saber por que continuam as outras a laborar?

A maioria destas empresas não tem, como responsáveis de gestão, pelo menos dois **técnicos superiores** de SHST (de Nível 5) e um **quadro de pessoal** adequado aos serviços que pretendem prestar.

Muitas prestam serviços sem possuírem **equipamentos de medição** (o que requer um investimento tão necessário quanto elevado).

E não possuem **instalações** adequadas, nem apresentam um **dossier técnico** (para cuja elaboração a grande maioria das empresas não tem know-how).



## Nivelado por baixo

Mas, será que estes três requisitos, fundamentais para o processo de autorização de laboração, são desproporcionados? Claro que não! São absolutamente necessários. O problema é que o mercado está nivelado por baixo. Como não existe cultura de prevenção, as empresas não sentem necessidade destes serviços; logo, estes serviços têm de ser muito baratos (às vezes, um euro por trabalhador); logo, quem os contrata também nada exige, a não ser um documento com que possa acenar à ACT.

Desta forma, deixou-se construir uma indústria assente num pilar de ilegalidades diversas, que vão desde o simples incumprimento da lei laboral sobre prevenção até condutas criminosas muito mais graves.

Bastaria ver uma proposta de serviço de uma destas empresas, para constatar que tal serviço não corresponde àquelas que são as obrigações da entidade empregadora na matéria, nem sequer àquelas que são as actividades principais dos serviços de SHST previstas na lei.

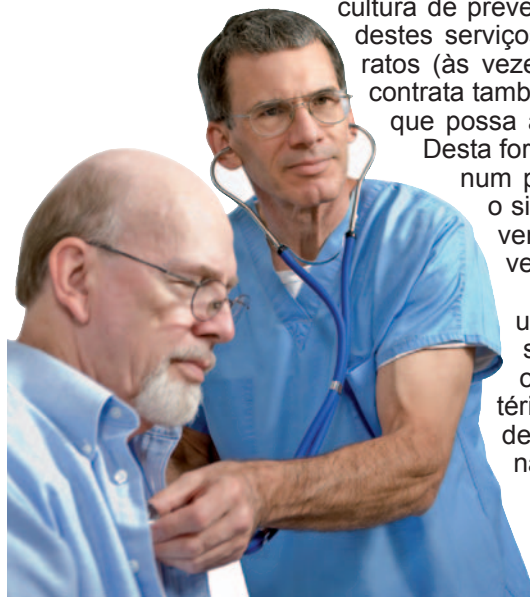
Por outro lado, como o valor pago é muito baixo, isso faz com que estas empresas, em vez de terem poucos clientes, mas com serviços verdadeiros, tenham uma enorme quantidade de empresas clientes, mas com serviços fictícios, pois, pelos valores praticados, mais não se pode fazer do que tentar fazer crer, aos trabalhadores e à ACT, que se cumpre.

No que respeita às **actividades de Medicina**, o panorama é idêntico: Médicos do Trabalho que não o são; Médicos que também não o são; exames fictícios ou iguais para todos, independentemente do tipo de actividade e dos riscos em causa; fichas de aptidão assinadas sem conhecer o trabalhador; trabalhadores consultados por médicos que não conhecem as suas empresas; consultas em carrinhas ambulantes realizadas por administrativos... Aliás, a maior fraude nos serviços de Saúde Ocupacional são os serviços prestados a partir de carrinhas ambulantes.

E o que faz o Ministério Público, quando recebe uma acusação deste tipo? Arquiva o processo!

A nós, trabalhadores, esta realidade só deve dar ainda mais força para defendermos os nossos direitos, pois é da nossa vida que se trata.

Passados vários meses da publicação da lista de empresas de prestação de serviços externos de SHST, na página Internet da ACT, nem 10 por cento das empresas estão legalizadas.





# A falta de preocupação com a segurança paga-se caro

A existência obrigatória do técnico de segurança e higiene do trabalho (TSHT) em todas as empresas, bem como o respeito pela sua autonomia no exercício da actividade profissional, é condição fundamental para a organização e funcionamento eficaz no domínio da prevenção dos riscos profissionais nos locais de trabalho. Muitas vezes, contudo, é vista pelas entidades patronais como uma mera formalidade.



A engenheira **Ana Barbosa**, técnica superior de higiene e segurança do trabalho, nesta entrevista, garante que, até de um ponto de vista estritamente empresarial, é vantajoso ter

condição primordial da sua intervenção. O DL 110/2000, na alínea e) do seu art.º 4.º, estabelece ainda a obrigatoriedade do TSHT de "informar o empregador, os trabalhadores e seus repre-

"O TSHT deve considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como condição primordial da sua intervenção"

um sistema de gestão da prevenção. Não o ter acaba por sair mais caro.

**Como caracteriza o perfil profissional do técnico de segurança e higiene do trabalho (TSHT)?**

O TSHT é um profissional qualificado, apto a desenvolver actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais, sendo responsável pelo planeamento e implementação do sistema de gestão de prevenção de uma empresa e cujo objectivo é a protecção da integridade do trabalhador.

Do ponto de vista deontológico, o TSHT deve considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como

lamente perigosas que requeiram uma intervenção imediata".

Todo o técnico que exerça funções na área de higiene e segurança deverá ser portador de um certificado de aptidão profissional válido, para o exercício da profissão, seja ele com qualificação de técnico superior (nível 5) ou técnico de segurança e higiene do trabalho (nível 3).

Deve também executar as suas funções com autonomia técnica, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações.

**Quais os passos a dar na prevenção contra os riscos de acidentes de trabalho?**

Para eliminar a fonte de risco, é primordial a actuação na fase de projecto, na fase de esboço de um programa de trabalhos e de raiz de um sistema de gestão de segurança de qualquer sector que se pretenda abranger. É nesta fase que se elimina o que é susceptível de causar lesões ou danos.

Ultrapassada esta fase,







após filtragem do máximo de agentes, e na impossibilidade dos perigos serem eliminados, o TSHT, em colaboração com o empregador, deverá identificar as medidas de prevenção ou protecção necessárias para controlar os riscos consequentes. A actuação abrange a criação de medidas de prevenção, ou de protecção, adequadas para controlo dos riscos, de forma a classificá-los como aceitáveis.

Alcançada a etapa pretendida, deverá ser realizada monitorização, para garantir que os controlos existentes se mantêm.

### Como classificaria a avaliação de riscos?

A base de actuação para a eliminação do risco é a definição de prioridades. A

o trabalho, que determina os níveis de risco presentes em todas as actividades, identificando os agentes possíveis de provocar pre-

**"A avaliação de riscos transmite clareza sobre as áreas, actividades e tarefas prioritárias para uma actuação preventiva"**

avaliação de riscos é o processo que mede os riscos, para a segurança e saúde dos trabalhadores, decorrentes de perigos no local de trabalho. É uma análise sistemática de todos os aspectos relacionados com

juízos humanos, a possibilidade de estes serem eliminados e a prioridade de actuação, em casos de impossibilidade de extinção de alguns riscos determinados. Independentemente do tipo de análise de risco a utili-

zar, seja ela qualitativa ou quantitativa, desta análise resulta uma escala de valores, desde a sua tolerabilidade à sua intolerabilidade. Deste modo, para o empregador, a avaliação de riscos é um valiosíssimo instrumento de trabalho, que transmite clareza sobre as áreas, actividades e tarefas prioritárias para uma actuação preventiva e bem conduzida.

**É frequente a ideia de que, quando um técnico elabora um plano de trabalho e o apresenta à entidade patronal, ou aos gestores responsáveis por esta área, as respostas muitas vezes são frustrantes. Tem sentido isso na sua experiência profissional?**

O centro da problemática é a contratação de um técnico, apenas para dar cumprimento às obrigações legais em termos de HST, acabando a entidade patronal por exercer pressão sobre os técnicos contratados, de modo a que não desenvolvam trabalhos que possam implicar gastos ou atrasos.

No meu caso, uma vez que desenvolvo trabalhos em obras de metalomecânica e construção civil, estas situações são flagran-



(continua Pág. 6)



tes. Nas empreitadas, a maior parte dos técnicos que conheço tem vínculos precários. Em geral, as entidades patronais contratam pessoas para os departamentos de segurança apenas para poderem obedecer ao proposto nos cadernos de encargos das obras a que concorrem. As verbas para a segurança são as mínimas possíveis e geridas directamente pela direcção técnica da obra, e as prioridades vão para o planeamento das actividades e a inexistência de derrapagens nos orçamentos.

É difícil, por exemplo, a implementação de medidas de protecção colectiva nas diversas obras. O técnico, segundo a sua análise do trabalho a efectuar, propõe a implementação de medidas para que seja possível a execução em segurança de determinadas operações. Entretanto, as respostas dadas pela entidade patronal vão atrasando, e quando o técnico se apercebe, já o trabalho está a ser executado ou já se encontra terminado, sem que tenha sido dada importância ao requerimento efectuado pelo técnico.

**São conhecidos casos em que só um acidente acarreta inúmeros prejuízos à empresa. Do seu ponto de vista, haverá razões para as desculpas que frequentemente são declaradas nos inquéritos aos acidentes de trabalho?**

Não existem razões para as desculpas. A maior parte dos acidentes resulta claramente das condições precárias de segurança nos locais de trabalho e da falta de formação dos trabalhadores. Ter um sistema de gestão da prevenção, do qual se pode ainda tirar mais-valias para o processo produtivo (nomeadamente, pelo seu impacto numa melhoria constante das condições de trabalho, que tem especial reflexo na qualidade e produtividade do trabalhador), será sempre muito mais vantajoso para a

empresa do que prescindir desse sistema e estar sujeito à ocorrência de acidentes ou de doenças profissionais, que acarretam custos elevados e têm impactos extremamente negativos na produção. No fim de contas, a instabilidade criada pela ausência de uma preocupação com a segurança paga-se caro, a curto ou médio prazo.

**Como vê o papel que os representantes dos trabalhadores, eleitos para SHST, desenvolvem nas empresas, em prol da prevenção dos riscos profissionais?**

É sempre importante a existência de representantes dos trabalhadores, eleitos para SHST. Quando em algumas empresas, não estão criadas condições de segurança, não é dada informação nem formação aos trabalhadores nesta matéria, naturalmente que a existência de representantes ainda se torna mais necessária e importante, não só para fazer chegar a informação aos trabalhadores, mas também para que as necessidades sentidas nesta área possam ser reu-



nidas num grupo informado e traduzidas, pela via técnica e legal, à administração. Esta informação é um

pilar fundamental para a rotina da melhoria contínua de um sistema de gestão.



# Avaliação de riscos no local de trabalho

A ocorrência frequente de acidentes de trabalho e doenças profissionais, em patamares preocupantes para os trabalhadores, demonstra que há insuficiência de prevenção dos riscos nos locais de trabalho.

Esta situação não só é geradora de muitos casos de acidentes e doenças profissionais, reconhecidos nas estatísticas oficiais, como incorpora as práticas erradas na gestão dos riscos profissionais, na generalidade das empresas.

A situação também comprova o desconhecimento, ou alheamento, das causas e dimensão da perigosidade dos riscos, é o farol que nos indica que o caminho a percorrer, para se alcançar níveis satisfatórios de prevenção, faz-se com a identificação, avaliação e controlo de todos os riscos, em todos os locais de trabalho, em todas as empresas.

Nesse sentido, conhecer as potenciais causas dos riscos de acidentes e de doenças profissionais e encontrar as formas e os meios para os evitar é uma obrigação das empresas, é uma responsabilidade dos gestores e dos técnicos e exige dos trabalhadores e dos seus representantes comportamentos adequados face às medidas de prevenção.

## Definições

Para os fins do presente documento, consideramos, no contexto do local de trabalho, as seguintes definições:

- **Perigo** é a propriedade ou capacidade intrínseca de algo (material, equipamento, método ou prática de trabalho, por exemplo) potencialmente causadora de danos;
- **Risco** é a probabilidade do potencial danificador ser atingido nas condições de uso e/ou exposição, bem como a possível amplitude do dano;
- **Avaliação do risco** é uma análise de todos os aspectos do trabalho, com vista a: apurar o que poderá provocar danos na segurança e saúde dos trabalhadores; se é, ou não, possível eliminar os perigos; e, no caso negativo, que medidas preventivas ou de protecção podem ser tomadas para controlar os riscos.

# Avaliação de riscos é obrigação patronal

A avaliação de riscos é uma obrigação da entidade patronal e seus gestores e deve ser realizada por técnicos qualificados, cuja autonomia técnica deverá ser respeitada no desempenho dessas actividades. Os trabalhadores e os seus representantes têm o direito a serem informados, consultados e a participarem, ao nível das suas atribuições, na respectiva avaliação.

Essas disposições estão previstas em várias legislações. Citamos, como exemplos, a Lei 35/2004, de 29 de Julho (actividades dos serviços SHST), o Dec.-Lei 290/2001, de 16 de Novembro (exposição a químicos perigosos), o Dec.-Lei 182/2006, de 6 de Setembro (exposição a riscos do ruído), o Dec.-Lei 50/2005, de 25 de Fevereiro (cuidados com equipamentos de trabalho).

Para além das obrigações patronais atrás citadas, há ainda a considerar nesta área as **responsabilidades do Estado** português, nomeadamente as obrigações previstas a dois níveis internacionais: a União Europeia [**► Directiva-Quadro 89/391/CEE**] e a OIT [**► Convenção 155**].

## Etapas da avaliação de riscos

A avaliação de riscos deve ser estruturada e realizada em cinco etapas.

- 1. Identificação dos perigos e das pessoas em risco** - Identificar os perigos que ocorrem no trabalho e avaliar os riscos a eles associados, por forma a determinar que medidas devem ser tomadas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.
- 2. Avaliação dos riscos** - Avaliar os riscos, para melhor estabelecer as prioridades de prevenção e protecção dos trabalhadores, seja na segurança do trabalho com máquinas e outro equipamento de trabalho, ou na utilização de substâncias químicas perigosas, ou nos métodos de organizar o trabalho e os processos tecnológicos, tendo em vista proteger os trabalhadores de outros riscos ambientais.
- 3. Decisão sobre medidas preventivas** - Garantir, sem margem para dúvidas, que todos os factores pertinentes para a segurança no trabalho foram tidos em conta e que foi feita uma avaliação correcta dos riscos e das medidas necessárias para controlo dos mesmos.
- 4. Adopção de medidas** - Assegurar que as medidas de prevenção, aplicadas na sequência da avaliação de riscos, foram as adequadas para o nível de protecção da saúde e segurança dos trabalhadores e foram aplicadas de acordo com as prioridades de cada momento.
- 5. Acompanhamento e revisão** - Sempre que se proceda à avaliação de riscos e subsequente aplicação de medidas de controlo, é preciso ter em atenção se, para resolver um problema, se estará a criar outro. É essencial o acompanhamento das medidas em curso. Por exemplo, num novo processo de produção, a introdução de novos equipamentos ou de novas matérias-primas, que arrastam novas situações de riscos no trabalho, requer que a avaliação de riscos seja revista.

## O processo de trabalho e os riscos

Os riscos nos locais de trabalho estão relacionados com as características do processo de trabalho, seu ambiente e organização. Por isso, a primeira fase da avaliação consiste na **identificação dos perigos e das pessoas em risco**.

Em cada empresa existem levantamentos e práticas que podem ajudar bastante, em conjunto com as informações dos trabalhadores. É o caso, por exemplo, do organigrama de produção da empresa, onde devem constar: os principais passos para a fabricação dos produtos produzidos; a descrição das principais características da organização do trabalho; equipas de trabalho; jornada de trabalho; existência de turnos ou trabalho nocturno; descrição das principais actividades realizadas pelos trabalhadores; descrição das instalações, equipamentos e capacidades de produção; listagem das principais matérias-primas, dos produtos em processo e acabados; resíduos produzidos ao longo dos processos de fabricação, assim como o seu destino final e formas de tratamento.



# Avaliação dos riscos para resolução prioritária

É particularmente importante, para os representantes dos trabalhadores, terem uma base de conhecimento para analisarem, junto dos responsáveis na empresa, os métodos e os resultados da avaliação de riscos e, se necessário, proporem medidas de prevenção prioritárias para os trabalhadores.

Outro ponto, também importante na acção dos representantes dos trabalhadores, na sequência da avaliação dos riscos, é a forma como devem acompanhar e apresentar propostas de solução [▶ art.º 254.º da Lei 35/2004, de 29/07], sobre as medidas de prevenção a executar pelos serviços e técnicos especializados da própria empresa, ou a prestar por entidades externas qualificadas para essas funções.

Nesse sentido, sugere-se que solicitem à empresa uma informação escrita, com a análise dos riscos avaliados [▶ art.º 253.º da Lei 35/2004, de 29/07], fundamentada no diagnóstico de todos os riscos em todos os locais de trabalho. Essa informação deverá vir complementada com o plano e a estratégia definida para a implementação das medidas preventivas, e a eventual contratação de serviços técnicos externos.

Há que ter sempre presente que a contratação de serviços externos não isenta a entidade patronal das suas responsabilidades, que lhe são atribuídas pela legislação da SHST aplicável nos locais de trabalho. Assim, uma empresa que pretenda contratar serviços externos para executar a avaliação dos riscos, deve certificar-se de que essa entidade dispõe da necessária autorização, concedida pela ACT [▶ art.º 230.º da Lei 35/2004, de 29/07], para a prestação de tais serviços, e dispõe de técnicos capazes para efectuarem a avaliação dos riscos nos locais de trabalho.

As competências e qualificações, em matéria de segurança e higiene no trabalho, que habilitam profissionalmente estes técnicos a planificar, organizar e executar a identificação, avaliação e controlo dos riscos nos locais de trabalho, estão definidas legalmente [▶ Dec.-Lei 110/2000, de 30/07].

Recai sobre a entidade patronal o dever de disponibilizar aos técnicos de SHT as necessárias condições e meios, para que possam desenvolver a avaliação, o grau de controlo dos riscos e as medidas de prevenção com autonomia técnica [▶ art.º 241.º da Lei 35/2004, de 29/07].

## A participação sindical e a ligação aos trabalhadores

Antes de avançar para acções mais concretas, com vista a melhorar as condições de saúde e segurança dos trabalhadores, é necessário conhecer as condições de trabalho existentes, os riscos nos locais de trabalho e as medidas de prevenção em curso em cada empresa. Só depois é que se define os objectivos, as estratégias e os recursos de intervenção.

Para levar a cabo esta acção, há que envolver os trabalhadores na discussão e avaliação dos riscos. Cada situação deve ser objecto de análise e intervenção, pois os trabalhadores conhecem melhor do que ninguém as suas reais condições de trabalho.

A sua participação e mobilização é necessária, para os sindicatos e os representantes dos trabalhadores, eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho, participarem na identificação dos riscos e intervirem na resolução dos problemas. Por isso, é fundamental que os trabalhadores e os seus representantes tomem consciência de que só com a sua participação activa na avaliação dos riscos se pode evoluir para níveis aceitáveis, na área da saúde e segurança nos locais de trabalho.

A chave da prevenção, para combater as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, é a avaliação do risco nos locais de trabalho.

# Que riscos corremos no trabalho?

O quadro seguinte permite: identificar os factores de riscos, numa caracterização mais próxima das situações reais de trabalho; ter, com clareza, uma visão dos potenciais perigos para a saúde e segurança dos trabalhadores; e dispor de uma forma segura de localizar as actividades e os trabalhadores expostos a esses problemas.

Tipo de riscos	Efeitos para a saúde e integridade física	Actividades susceptíveis de provocar o risco
<b>RISCOS FÍSICOS</b>		
Ruído	Surdez, nervosismo, stress	Equipamentos ruidosos
Temperaturas extremas (calor, frio), humidade	Fadiga, gripes, resfriados	Ambientes fechados, correntes bruscas de ar, fontes de calor (fornos e caldeiras), ausência de ventilação e climatização
Radiações ionizantes	Problemas cancerígenos	Preparação de produtos químicos e farmacêuticos radioactivos, extracção e tratamento de minerais radioactivos
Iluminação	Problemas de visão e dores de cabeça, risco de acidentes	Instalações e equipamentos mal iluminados
<b>RISCOS MECÂNICOS</b>		
Acidentes com máquinas e equipamentos de trabalho	Lesões devidas a cortes, esmagamentos, quedas, escorregões	Em todas instalações e actividades propícias aos acidentes pessoais
<b>RISCOS ERGONÓMICOS</b>		
Sobrecarga física, posturas incorrectas, movimentos repetitivos	Hérnias discais, lesões na coluna e nos braços, tendinites e epicondilites	Carga e descarga manual, posições de pé e movimentos frequentes e rápidos em linhas de montagem
<b>RISCOS DE ELECTRICIDADE</b>		
Choques eléctricos	Perigo de electrocussão	Instalação e manutenção eléctrica de máquinas e equipamentos
<b>RISCOS DE ACIDENTES COM VEÍCULOS</b>		
Acidentes com veículos	Atropelamentos, inclusive fatais	Zonas de passagem, máquinas em movimentos
<b>RISCOS DE INCÊNDIO E EXPLOSÕES</b>		
Incêndio e explosões	Queimaduras e intoxicações	Deflagração de incêndio, devido a curto-circuito eléctrico e a sobreaquecimento de equipamentos; faíscas, seguidas de chamas, provocadas por trabalhos de soldadura; explosões em atmosferas perigosas
<b>RISCOS QUÍMICOS</b>		
Riscos químicos derivados da sílica, chumbo, benzeno, resinas, ácidos...que possam penetrar no organismo, por exposição crónica ou accidental, pela via respiratória ou por ingestão e através da pele. Poeiras, gases, fumos, vapores e neblinas	Asma brônquica e fibroses pulmonares fatais, intoxicações, perturbações gastrointestinais, cólicas abdominais, anemias, úlceras cutâneas e outras manifestações clínicas graves	Toda a indústria química, petroquímica, petróleo, fabrico de baterias e explosivos, indústrias metalúrgicas, fundição, laminagem e metalização, jacto de areia ou limalha, indústria naval e siderúrgica, extracção e tratamento de minérios
<b>RISCOS BIOLÓGICOS</b>		
Bactérias, fungos, parasitas, vírus	Leptospiras, salmonelas, infecções focais e sistémicas, vírus de hepatite, anemia, insuficiência cardíaca	Contacto com esgotos domésticos e águas residuais, actividades subterrâneas de extracção mineral, preparação de leite, trabalho em ambientes fechados com ar condicionado
<b>RISCOS DO TRABALHO NOCTURNO E POR TURNOS</b>		
Trabalho nocturno e por turnos	Distúrbios do sono, fadiga física, stress, perturbações gastrointestinais	Todo o trabalho em regime contínuo
<b>RISCOS DO TRABALHO TEMPORÁRIO E PRECÁRIO</b>		
Reflexo de frustração, de angústia, de sentimento de insegurança, em presença do perigo no trabalho	Maior predisposição a acidentes de trabalho e doenças profissionais e elevado grau de stress	Trabalho subcontratado nas condições mais adversas, sem informação dos riscos, sem conhecimento de onde está o perigo e sem medidas de prevenção



# Fiequimetal propõe novos projectos em SHST

A federação apresentou à ACT uma série de projectos, a realizar durante o corrente ano.

Com vista a sensibilizar mais trabalhadores e a formar mais representantes para a área da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a Fiequimetal apresentou à ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), para o ano de 2009, vários projectos, nos quais se incluem: a produção de material de divulgação e sensibilização relativo ao 28 de Abril - Dia Mundial da Prevenção; nove acções de sensibilização de 8 horas; sete acções de formação de 24 horas; seis acções de formação de 48 horas e a edição de duas revistas e cinco cartazes.

Entre 2003 e 2008, a Fiequimetal realizou 64 acções de formação, em que estiveram envolvidos 1133 formandos de 584 empresas. Foram ainda realizadas 31 acções de sensibilização, em que participaram 1706 trabalhadores.

ANO PROJECTO	Nº ACÇÃO	Nº HORAS ACÇÃO	EMPRESA	H.	M.	T.
2003	4	48 HORAS	23 EMPRESAS	57	8	65
2004	8	ACÇÕES SENSIBILIZAÇÃO		8 HORAS		477
	8	48 HORAS	87 EMPRESAS	145	15	160
2005	12	16 HORAS	117 EMPRESAS	200	28	228
	4	48 HORAS	34 EMPRESAS	58	15	73
2006	9	ACÇÕES SENSIBILIZAÇÃO		8 HORAS		396
	6	16 HORAS	64 EMPRESAS	105	10	115
	4	48 HORAS	32 EMPRESAS	53	14	67
2007	9	ACÇÕES SENSIBILIZAÇÃO		8 HORAS		475
	6	16 HORAS	57 EMPRESAS	89	21	110
	6	24 HORAS	60 EMPRESAS	99	13	112
	4	48 HORAS	42 EMPRESAS	63	8	71
2008	5	ACÇÕES SENSIBILIZAÇÃO		8 HORAS		358
	5	24 HORAS	51 EMPRESAS	75	21	96
	2	48 HORAS	17 EMPRESAS	30	6	36
2003/2008	31	ACÇÕES SENSIBILIZAÇÃO		8 HORAS		1706
	24	16 HORAS	238 EMPRESAS	394	59	453
	14	24 HORAS	111 EMPRESAS	174	34	208
	26	48 HORAS	235 EMPRESAS	406	66	472

## Um programa-tipo

Uma acção de formação de 48 horas, para representantes dos trabalhadores, é constituída pelos seguintes **blocos temáticos**:

- Regime jurídico SHST aplicável nos vários sectores de actividade do âmbito da Fiequimetal
- Medicina do Trabalho
- Prevenção e controlo do stress no trabalho
- A ergonomia e as boas práticas da prevenção de riscos
- Ruído nos locais de trabalho
- Prescrições mínimas de segurança e higiene nos locais de trabalho
- Riscos químicos nos locais de trabalho
- Formação de atmosferas explosivas
- Prevenção de acidentes de trabalho
- Segurança com máquinas e equipamentos de trabalho

O objectivo da formação é proporcionar aos formandos conhecimentos que lhes permitam exercer com eficácia as funções de representantes dos trabalhadores eleitos para a SHST.



## Resultados visíveis na Euroresinas

A Euroresinas, empresa do Grupo Sonae Indústria, implantada em Sines, iniciou a sua laboração em Maio de 2001.

Em Fevereiro de 2006, num processo impulsionado pelo Sinqüifa e através de uma lista apoiada pelo sindicato, os trabalhadores elegeram dois representantes para a área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Iniciou-se, então, uma longa caminhada de reivindicações, pela melhoria das condições de trabalho. Os resultados desta persistente reivindicação são hoje visíveis.

Os trabalhadores da Euroresinas conseguiram, por exemplo:

- que a empresa mande lavar a roupa de trabalho numa lavandaria contratada;
- que a empresa investisse recentemente num porta-paletes eléctrico, para reduzir o esforço de carga (antes, tinham de carregar manualmente sacos de 25 kg de aditivos);
- que o horário semanal de trabalho fosse reduzido para 38 horas;
- que haja um seguro de saúde e um seguro de vida para os trabalhadores;
- que passasse a ser atribuído a todos o chamado "subsídio de brigadas", no valor mensal de 35,00 euros, já que a perigosidade das condições na empresa exige que todos os trabalhadores pertençam às brigadas de combate a incêndio.

Este é um exemplo que prova a importância da existência de representantes dos trabalhadores na área de SHST e da sua acção reivindicativa, envolvendo todos os trabalhadores.

# "Queremos facilitar a compreensão e a intervenção"

Eleitos há quase três anos e com vontade de prosseguirem a acção, os representantes dos trabalhadores na Valorsul esperam poder, de uma forma prática e expedita, chamar a atenção dos trabalhadores para os problemas relacionados com a área da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Desde que os representantes (três efectivos e três suplentes) foram eleitos, em Junho de 2006, foi-se consolidando a ideia de que é necessário que os trabalhadores estejam informados e sensibilizados para as questões da SHST e que participem activamente na prevenção, detecção e resolução de todas as situações.

Logo que tomaram posse - conta Rui Silva, representante dos trabalhadores para SHST da Valorsul, na Central de Tratamento de Resíduos Sólidos, em São João da Talha -, os representantes notaram uma boa reacção dos camaradas de trabalho. "Servimos de referência, para virem falar connosco", contou, notando que "fomos muito solicitados pelos colegas, e nós também incentivámos isso".

Começar do zero e não parar

Antes de 2006, já tinham sido eleitos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Mas, na lista única, de iniciativa do

Sinquifa, "entrámos todos de novo". Rui Silva, que nos dez anos que tem na Valorsul conta três como operador de central, lembra que "era uma coisa nova para nós" e "tivemos que começar do zero". Admite que ajudou, no seu caso, o facto de ter trabalhado antes na incineração, tal como o tipo de funções que desempenha no seu serviço, que implica o contacto muito directo com os trabalhadores. Também foi muito útil o curso que os eleitos fizeram na federação, durante uma semana. Recorreram ainda a materiais publicados no site da Fiequimetal.

Mal tomaram posse, os representantes confirmaram que "havia muito a fazer", porque os problemas existiam mas "faltava alguém que fosse reportar as situações a quem de direito, na direcção da empresa".

Por lidarem com lixo, uma matéria-prima que suscita algum cuidado, as preocupações com a saúde, higiene e segurança têm que ser constantes. Só que "não deve haver, certamente, muitas empresas que estejam totalmente disponíveis para resolverem este tipo

de problemas, e a nossa não está entre as que são excepção". Rui Silva não aceita sem reticências o que, frequentemente, se ouve de responsáveis da empresa. "Por vezes, dizem que aquelas situações para que nós chamámos a atenção iriam, de qualquer maneira, ser resolvidas", ao que o representante dos trabalhadores contrapõe: "E, se não levantássemos as questões, como seria?"

Entre as primeiras iniciativas, que os cinco (um dos suplentes, entretanto, saiu da empresa) representantes desenvolveram, esteve a edição de um boletim. Aí, entre outra informação, expunham alguns "casos"... e "a verdade é que muita coisa, que estava sem solução havia que tempos, era resolvida pouco depois de aparecer no boletim".

Um dos problemas mais urgentes e dos primeiros a ser levantado pelos representantes eleitos coloca-se agora com bastante menos gravidade. "A cinza, produto da queima de resíduos, estava disseminada sem controlo por toda a instalação", o que motivou alertas nas reuniões com os represen-







tantes da empresa e, por fim, o envio de uma "nota de risco" para a entidade fiscalizadora (na altura, o ISHST). Os inspectores deslocaram-se à central de São João da Talha, verificaram a situação, e "foi corrigida alguma coisa, não totalmente".

Uma das observações que os inspectores fizeram à empresa, nessa altura, teve a ver com um caso que

se arrastava desde a primeira reunião com os representantes dos trabalhadores. "Nós pedimos, como é de direito, que nos fosse cedida uma sala para apoiar a nossa actividade, mas só há uns meses é que a empresa acedeu ao nosso pedido e, mesmo assim, ainda falta algum equipamento, para podermos começar a dar uso ao novo espaço", protesta Rui Silva.



## Uma acção colectiva simples e eficaz

O grau de insistência ou mesmo exigência dos representantes dos trabalhadores perante a empresa "depende dos casos". Rui Silva explica que várias situações são resolvidas mesmo sem ser necessário expô-las nas reuniões com a empresa, porque são utilizadas outras formas de comunicação dos problemas que lhes são relatados.

Outras vezes, as coisas não se passam assim, como sucede com o grande atraso na elaboração das actas das reuniões da Comissão de SHST (com representantes dos trabalhadores e da empresa).

A "batalha" mais recente, em que tem sido necessário insistir uma e outra vez para obter resposta da empresa, prende-se com a proposta de criação de uma "ferramenta" para acompanhamento mais eficaz dos acidentes de trabalho. "Há quase um ano, foi aceite a nossa sugestão, para termos um ficheiro informático com um levantamento dos acidentes, das suas causas e consequências, dos resultados de investigações, da forma como são, ou não, implementadas as medidas correctivas", mas a empresa "deu-nos recentemente a sua informação, em papel, e falta ainda o ficheiro, para podermos trabalhar os dados com a visão dos trabalhadores e não nos ficarmos apenas pela visão da empresa", explica Rui Silva.

No futuro, prosseguindo o esforço de "traduzir" os temas da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho para uma linguagem menos técnica e menos aborrecida, os representantes dos trabalhadores querem alargar a sensibilização, o esclarecimento e a informação. E pensam já criar outras "ferramentas", nomeadamente, para que lhes possam ser facilmente reportados quaisquer incidentes ou situações de risco, sem que seja necessário um trabalhador expor-se perante as hierarquias, porque está a comunicar com os representantes que elegeram.

Para facilitar o desenvolvimento deste trabalho, "vamos procurar que, no próximo mandato, haja, entre os representantes, trabalhadores de outras unidades, para além da central e do aterro sanitário".



## Segurança na condução de empilhadores



- Na União Europeia morrem todos os anos cerca de 5 500 pessoas em acidentes no local de trabalho, dos quais aproximadamente um terço está relacionado com acidentes de transporte. Neste número está incluída a sinistralidade resultante dos acidentes com empilhadores.
- Os referidos acidentes envolvem normalmente pessoas que são atingidas ou atropeladas por veículos em movimento (por exemplo, durante manobras de marcha-atrás ou de inversão de marcha), que caem de veículos, que são atingidas por objectos que caem dos veículos ou por veículos que capotam.

### Medidas

Este tipo de acidentes pode e deve ser evitado, através da implementação de medidas eficazes de gestão e de prevenção.

- ✎ É necessário garantir que os procedimentos de selecção e de formação asseguram que os operadores têm capacidade para trabalhar de forma segura com os empilhadores.
- ✎ Os empilhadores adquiridos devem dispor de características de segurança adequadas e cumprir as normas em vigor. É responsabilidade da entidade patronal cumprir as prescrições mínimas de segurança e saúde, para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, previstas no Dec.-Lei 50/2005, de 25 de Fevereiro, e demais legislação aplicável.
- ✎ O empilhador deve ser adaptado ou equipado de modo a limitar os riscos inerentes ao capotamento ou contra objectos em queda.
- ✎ Deve-se usar dispositivos sonoros de aviso e feixes de sinalização intermitente, para aumentar a visibilidade dos empilhadores.
- ✎ É necessário assegurar que os veículos têm uma manutenção adequada e devem ser postos em prática programas de manutenção preventivos.
- ✎ Os operadores deverão efectuar verificações de segurança básicas (por exemplo, verificar os travões e as luzes antes de iniciarem o turno).
- ✎ As condições de iluminação e de visibilidade devem permitir que as pessoas se desloquem de forma segura no local de trabalho (tanto no interior como no exterior). Os perigos potenciais - como, por exemplo, os cruzamentos, as obstruções e os locais onde exista circulação de peões - devem ser bem visíveis.
- ✎ Nos casos em que a respectiva circulação não possa ser adequadamente separada dos condutores e/ou os peões devem utilizar vestuário de elevada visibilidade.

### Formação

Além de ser obrigação legal das empresas, a formação dos operadores de empilhadores traduz-se em mais segurança, maior produtividade, menores custos de manutenção e menos danos para os trabalhadores.

Os operadores de empilhadores, tal como os outros trabalhadores, devem participar de forma activa na definição e execução das medidas de prevenção e devem cumprir as instruções, de acordo com a formação recebida.

Todos os cuidados são poucos

### Alguns procedimentos de segurança a ter em conta no trabalho com empilhadores

- ✎ Conduza atento e com precaução. Não deverá conduzir quando não estiver em boas condições físicas (por exemplo, se estiver doente ou tiver problemas de visão).
- ✎ Nunca deve operar com as mãos sujas de óleo ou molhadas.
- ✎ Ajuste o assento à posição mais confortável de operação. Fique sempre sentado durante a operação. Não opere a máquina em qualquer outra posição.
- ✎ Não faça do empilhador um transporte de pessoal. Lembre-se que estará a pôr em risco a integridade física de quem transporta.
- ✎ Tome cuidado com as pessoas em sua volta. Antes de iniciar a marcha, confirme sempre que não há ninguém nem nenhum obstáculo no caminho.
- ✎ A máquina deverá ser operada sempre numa velocidade que possa ser controlada, para evitar paragens bruscas que danifiquem o empilhador, a carga ou causar acidentes.
- ✎ Tenha cuidado redobrado nas esquinas com pouca ou sem visibilidade. Pare nos cruzamentos e toque a buzina. As outras pessoas também não conseguem ver o que está para além da esquina.
- ✎ Nunca se desloque com os garfos levantados. Os garfos são um perigo para a segurança de todos.
- ✎ Tenha cuidado quando fizer empilhamentos a grandes alturas. A sustentabilidade pode estar instável, e o acidente acontecer.
- ✎ Retire a chave da ignição, quando abandonar o empilhador.
- ✎ Operar empilhadores, durante anos e continuamente, pode provocar danos na saúde. Quando um trabalhador sentir problemas de visão ou audição, fadiga física ou perturbações psicológicas, deve recorrer ao médico do trabalho na empresa.
- ✎ Para obter mais informações sobre a segurança e a prevenção de acidentes e doenças resultantes do trabalho com empilhadores, o trabalhador deve contactar os seus representantes para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho ou o sindicato.



# "Modernidade" menospreza saúde

Na mina da Panasqueira, a multinacional Beralt Tin & Wolfram tem, à custa do esforço dos trabalhadores, obtido elevados lucros.

A administração afirma tratar-se de uma empresa moderna, virada para o futuro... No entanto, aquilo que se verifica é que a defesa da saúde dos trabalhadores é secundária para a multinacional. O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira aponta alguns exemplos mais graves:

- há trabalhadores aos quais a empresa não realiza qualquer **exame médico há mais de sete anos**. Na sua maioria, os

trabalhadores não são examinados há mais de cinco anos;

- as máquinas, a trabalhar e em circulação na mina, são máquinas a gasóleo e sem qualquer sistema de catalização;
- na mina, a concentração de gases e poeiras em suspensão ultrapassa largamente os níveis legalmente estabelecidos; os sistemas de ventilação, onde existem, revelam insuficiências e deficiências;
- a mina situa-se no distrito da Covilhã e as temperaturas à superfície chegam a diferir das



temperaturas no interior na ordem dos 50° C;

- os locais destinados às refeições dos trabalhadores são autênticas barracas, sem climatização nem limpeza.

Todas estas questões já foram, por diversas vezes, colocadas à administração, sem que esta tenha feito quaisquer diligências no

sentido de solucionar os problemas.

O STIM tem incessantemente denunciado estas ilegalidades à ACT, tanto à Delegação da Covilhã como ao director-geral, em Lisboa, mas a intervenção tarda. O sindicato continuará de forma persistente a reclamar a resolução dos problemas expostos e a reposição da legalidade.



Na tomada de posse estiveram, como convidados, responsáveis da empresa



## Eleitos na Petrogal 73 representantes

Nos dias 25 e 26 de Fevereiro foram eleitos os 73 representantes dos trabalhadores da Petrogal na Comissão e nas Subcomissões de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. A tomada de posse teve lugar no dia 25 de Março.

Foi apresentada uma única lista (unitária), apoiada pelos sindicatos da Fiequimetal (Sinquifa, Sinorquifa, Siesi, Stienec) e da Fepces, filiados na CGTP-IN, pelo Sicop e pela Comissão de Trabalhadores da empresa. Dos mais de 900 votos entrados nas urnas (935 para a Comissão e 911 para as Subcomissões), a grande maioria fo-

ram votos favoráveis, contando-se 26 votos brancos e dois votos nulos.

Para a Comissão de SHST da Petrogal foram eleitos 7 representantes efectivos e 7 suplentes, e para as Subcomissões foram eleitos 32 efectivos e 27 suplentes.

A acção muito positiva, desenvolvida no mandato findo, foi reconhecida pelos trabalhadores, que com o voto renovaram a confiança nos seus representantes, expressando também dessa forma que estão conscientes da necessidade de apoiar e reforçar a organização nesta importantíssima e prioritária frente de trabalho.

No manifesto, apresentado pela lista unitária, refere-se que "na Petrogal existe uma diversidade muito grande de riscos, decorrentes não só da sua actividade e de regimes de horários penosos, como resultantes de medidas de gestão que menosprezam factores psicossociais e que geram situações negativas, de vária ordem". "Com frequência, os trabalhadores deparam-se com situações preocupantes, geradoras de risco, de apreensão, de instabilidade", afirmavam os candidatos agora empossados como representantes.

Defende-se que, "com mudanças a nível de gestão

e de políticas, é possível caminhar no sentido da eliminação do risco e, ao mesmo tempo, adoptar medidas impeditivas do desenvolvimento do chamado stress" no trabalho, o qual é hoje "praticamente inerente a todas as profissões".

"Intervir no quotidiano para a melhoria das condições de trabalho e de vida" é "o caminho que a lista de unidade sempre percorrerá".

A composição da lista e as linhas orientadoras para a sua acção estão publicadas no sítio Internet da federação ([www.fiequimetal.pt](http://www.fiequimetal.pt), notícia *Eleições na Petrogal para SHST*, de 25 de Fevereiro).

# Avaliação de Riscos



Condição essencial para os eliminar

A participação dos trabalhadores é importante e um direito!

Com o apoio:

**ACT**  
AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO

 **fiequimetal**  
Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica,  
Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas

**CGTP**  
INTERSINDICAL NACIONAL