

Editorial

Em época de crise e na ausência de uma verdadeira cultura de prevenção é possível prever um agravamento das condições de trabalho, dadas as crescentes pressões resultantes das dificuldades de financiamento e outros constrangimentos que o tecido económico tem vindo a sofrer. A prevenção de acidentes e de doenças profissionais não pode ser o parente pobre da tão proclamada competitividade, antes pelo contrário, está demonstrado que o investimento na segurança e na prevenção tem um retorno altamente positivo para a macro e micro economia. É pois indispensável que haja da parte de todos os intervenientes – Estado, empresas e trabalhadores - um empenhamento e um investimento crescente na Prevenção e

Segurança. Nunca será demais insistir no papel determinante que a informação e a formação (de e para todos os intervenientes) têm para a tomada de consciência relativamente aos perigos e consequente alteração dos procedimentos e rotinas conducentes a comportamentos mais correctos do ponto de vista da prevenção e segurança. Os casos de perturbações da saúde mental poderão agravar-se devido à crise que atravessamos. As situações de incerteza e angústia podem levar à emergência de situações de depressão entre trabalhadores e desempregados o que não pode deixar de constituir uma preocupação dado o impacto económico e social que estas doenças têm. Nesse sentido, é importante que empresas e sindicatos – representantes dos trabalhadores (RT's) – tenham consciência de que é pos-

sível apesar das condições adversas encontrar formas de minorar problemas. O investimento na prevenção é, à partida, uma aposta ganha. Estudos internacionais apontam para o facto de que cada euro investido na segurança dos trabalhadores ter um retorno de 2.20 € mas, indiscutivelmente o bem-estar, a saúde e a vida não têm preço.

C.T.

BLOG
Visite o
BLOG
SST



Novembro—Dezembro
2011

Volume 01 Nº 01



Destaques nesta edição:

<i>Espaço entrevista</i> <i>A experiência dos RT's para SST no</i>	2
FICHA PRÁTICA PRP n.º 2	4
FICHA PRÁTICA PRP N.º 3	5
FICHA PRÁTICA PRP N.º 4 Princípios gerais de prevenção	6
<i>Sector da Limpeza</i>	10

Espaço entrevista:

A experiência dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho do Montepio



Mário Rui Mota
Coordenador dos Representantes dos Trabalhadores para a SST do Montepio
Técnico superior de SHT e finalista do mestrado em SHT na FCT-UNL

PRP— Como aconteceu a constituição dos RTS(H)ST em 2004?

Sem margem para dúvidas foi uma experiência fantástica e dificilmente repetível. Com efeito acabámos por ter o privilégio de constituir a primeira estrutura de RTS(H)ST (à data ainda constava ‘higiene’ na denominação) eleita em Portugal ao abrigo da Regulação do Código do Trabalho. Recordo-me que, depois do horário de trabalho, estávamos num café, a conversa acabou por ir parar à entrada em vigor da nova legislação – na altura já publicada, mas que só entraria em vigor no dia 30 de Agosto (de 2004) – e ao facto de finalmente ter sido regulamentada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a S(H)ST. Quando demos por nós estávamos a discutir a forma de recolher as 100 assinaturas necessárias para iniciar o processo, o que viemos a conseguir em tempo recorde com a ajuda de alguns outros colegas.

No dia 30 de Agosto, foi entregue o processo no Ministério do Trabalho. A funcionária que o recebeu não sabia o que havia de fazer com aquilo – era o primeiro

“...uma estrutura de RTSST não se pode esquecer que está no papel de representação dos seus pares, pelo que na sua actividade tem de zelar, inequivocamente, pelos interesses dos trabalhadores...”

dia de vigência da Lei – mas recebeu o processo e ficou de nos contactar. O certo é que estava tudo bem, parece que durante bastante tempo terá mesmo servido de ‘manual de procedimentos’ nos serviços do Ministério para as convocatórias de eleições de RTS(H)ST.

Acabámos por realizar o acto eleitoral a 7 de Dezembro de 2004, constituindo assim formalmente a primeira estrutura eleita ao abrigo da Lei 35/2004, a qual no sector

um segundo mandato, em bom rigor apenas no último ano, ano e meio, desenvolvemos um nível de actividade que se pode considerar razoável. Isto porque, quer ao longo do primeiro mandato, quer durante metade deste segundo mandato, pouco mais nos foi concedido do que as 5 horas por mês que o Código do Trabalho previa, o que, tendo em atenção que o Montepio é uma empresa dispersa por, na altura, mais de 350 locais de trabalho, como se compreende é absolutamente inconsequente.

Assim, durante esse tempo, muitas vezes através de trabalho voluntário fora de horas, pouco mais pudemos fazer do que reunir uma vez por mês (e mesmo assim, nem sempre foi possível) e publicar informação sobre SST, o que fazíamos através da Intranet institucional e, mais tarde, também num sítio que criámos na Internet, em www.ospelicanos.pt, projecto que embora amador procuramos manter com rigor e qualidade.

Actualmente, pese embora os poucos recursos de que dispomos (pessoas e dinheiro), mas recorrendo a uma gestão criativa, já conseguimos efectuar algumas visitas aos locais de trabalho para obter *in loco* informação sobre as condições de SST que nos permita elaborar os pareceres legais sobre identificação e avaliação de riscos, bem como promover junto dos serviços da instituição a resolução de problemas encontrados que, doutra forma, escapariam aos controlos efectuados.

Acabámos por realizar o acto eleitoral a 7 de Dezembro de 2004, constituindo assim formalmente a primeira estrutura eleita ao abrigo da Lei 35 / 2004

financeiro ainda hoje (infelizmente) é a única existente.

PRP - Qual a vossa experiência ao longo dos dois mandatos que entretanto decorreram?

Os RTS(H)ST, em parte fruto do pioneirismo desta actividade, ainda para mais num sector, erroneamente, classificado como de baixo risco, em parte fruto da falta de sensibilidade para as questões de SST que, em geral, existe na nossa sociedade, tiveram de conquistar passo a passo o seu lugar enquanto estrutura de representação colectiva dos trabalhadores no seio da empresa.

Embora tenhamos tomado posse em 2005, e estejamos a terminar

*Espaço entrevista:***A experiência dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho do Montepio***(cont.)***PRP - Como vêm a actividade de uma estrutura de RTSST?**

Entendemos que uma estrutura de representantes dos trabalhadores para a SST tem de ter, necessariamente, duas vertentes, aliás como deriva da própria designação: representantes dos trabalhadores e conhecimento profundo da segurança e saúde no trabalho. Diria que, como uma moeda, tem duas faces, embora seja uma única moeda.

Mais do que um mero jogo de palavras, o que pretendo dizer é que uma estrutura de RTSST não se pode esquecer que está no papel de representação dos seus pares, pelo que na sua actividade tem de zelar, inequivocamente, pelos interesses dos trabalhadores. Mas, por outro lado, tem de ter formação razoável sobre SST, sobre os aspectos técnicos da SST, pois, caso contrário (e desculpem a expressão) arrisca-se a ser 'cilindrada' nas discussões com os órgãos de gestão e com os serviços técnicos da empresa.

Daí que, pese embora os poucos recursos de que a nossa estrutura dispõe, tenhamos privilegiado conhecer os problemas de SST dos locais de trabalho, levando-os junto da gestão da instituição e exigindo a sua resolução, ao mesmo tempo que apostámos fortemente na realização de acções de formação nos vários domínios da segurança e saúde aplicada ao trabalho do tipo administrativo, conforme é o caso do sector financeiro.

PRP— Que perspectivas e projectos têm planeado para o futuro?

Bem, ideias e projectos não nos faltam. O que nos poderá faltar são os recursos para os concretizar e tempo para o mesmo efeito.

Já na calha, espero que quando este artigo sair já exista, finalmente, uma data marcada, vamos realizar a primeira edição das 'Jornadas de Formação em SST no Sector Administrativo-Financeiro'. Este projecto, que pretendemos realizar em parceria com todos os sindicatos presentes no Montepio, terá nesta edição de abertura o SBSI como parceiro e promotor, sendo o patrocínio da Autoridade para as Condições do Trabalho. O objectivo destas Jornadas é promover a segurança e saúde num sector muitas vezes esquecido nestas coisas, que é o caso do sector das actividades administrativas.

Outra iniciativa em curso, são as visitas de acompanhamento da SST aos, actualmente, mais de 500 locais de trabalho do Montepio (face à incorporação do Finibanco). Com efeito, embora os RTSST não se substituam aos serviços técnicos da empresa, têm o dever de conhecer, em concreto, as condições de trabalho de cada local, até porque de outra forma não lhes seria possível emitir os já referidos pareceres legais sobre identificação e avaliação de riscos.

Continuamos também a *apostar fortemente na formação contínua em segurança e saúde do trabalho*, agora já não tanto em formação de banda-larga (essa, no geral, já foi possível obter), mas antes em algumas especializações em domínios concretos da SST aplicável ao trabalho administrativo, como seja, a título de exemplo, o aprofundamento da problemática dos riscos psicossociais derivados das novas realidades da realização do trabalho.

É claro, conforme se percebe de imediato, isto não pode ser feito sem que os RTSST estejam em dedicação exclusiva a esta actividade – tal como acontece nas restantes estruturas representativas de trabalhadores – e sem que existam recursos financeiros disponíveis. E essa é uma grande luta, talvez a maior que temos de continuar a travar, conquistar as condições adequadas ao exercício das atribuições da estrutura de RTSST no Montepio. Isto porque, só poderemos participar cabalmente na promoção da SST no seio da instituição se tivermos recursos para esse efeito, o que, pelo menos para já, ainda não acontece. Mas continuamos empenhados em o conseguir, e esta estrutura já demonstrou ser persistente e capaz de ultrapassar as adversidades!



FICHA PRÁTICA PRP N° 2

Deveres dos Trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho

1 - Quais são dos deveres dos trabalhadores?

- Cumprir as prescrições de SST estabelecidas na lei e em instrumentos de negociação colectiva de trabalho, bem como as instruções da entidade patronal;
- Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que directa ou indirectamente possam ser afectadas pela sua actividade, acções ou omissões no trabalho;
- Utilizar correctamente todos os instrumentos, equipamentos, substâncias perigosas e outros meios colocados à sua disposição, incluindo os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos e regras de trabalho estabelecidos pela entidade patronal;
- Cooperar de forma activa na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho
- Tomar conhecimento da informação prestada pela entidade patronal;
- Comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico responsável pela vigilância da saúde;
- Comunicar imediatamente a quem de direito – superior hierárquico ou não sendo possível ao trabalhador designado para as funções específicas nos domínios da SST - quaisquer avarias ou deficiências detectadas que se afigurem susceptíveis de originar perigo grave, bem como quaisquer defeitos verificados nos sistemas de protecção.



As boas práticas em matéria de prevenção e segurança, são mais do que um acto de prudência e sabedoria. São um investimento cujo retorno se faz sentir na micro e na macro economia.

Lei n.º 102/2009, Artigo 17.º

Obrigações do trabalhador

NOTA: As obrigações dos trabalhadores não excluem a entidade patronal das suas obrigações (art. 17.º, n.º3).

Ficha Prática PRP nº 3 — Responsabilidades

Quem tem direito à SST?

Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção da saúde *a s s e g u r a d a s*, Independentemente do vínculo contratual, pelo empregador (**Lei n.º 102/ 2009 - Artigo 5.º, n.º 1**).

O direito à Segurança e Saúde no Trabalho é, pois, um direito consignado para todos os trabalhadores sem excepção, incluindo: (lei n.º 102/ 2009, Artigo 16.º Actividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho).



A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário, tem a responsabilidade pela aplicação das medidas.

No caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional a responsabilidade pela aplicação das medidas recai sobre a empresa cessionária.

Trabalhadores em regime de prestação de serviços, a empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços tem a responsabilidade pela aplicação das medidas.

Aplica-se a todos os sectores?

A legislação de SST aplica-se a todos os ramos de actividade, nos sectores privado, cooperativo ou social, às pessoas de direito privado sem fins lucrativos, bem como ao trabalhador independente (Lei n.º 102/ 2009, Artigo 3.º - Âmbito).

Os trabalhadores devem exigir o cumprimento da legislação. Devem reivindicar os seus Direitos!
É da sua segurança e saúde e em última instância da sua Vida e Integridade Física que se trata!!!!

De quem é a responsabilidade?

O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em **todos os aspectos relacionados com o seu trabalho**. Para esse efeito deve tomar todas as medidas necessárias com vista a zelar de forma, continuada e permanente, pelo exercício do trabalho em condições de segurança e saúde. (lei 102/ 2009 Artigo

15.º - Obrigações gerais do empregador.), tendo em consideração os princípios gerais de prevenção legalmente estabelecidos.

A aplicação de medidas de prevenção é um processo contínuo e permanente. Não é um acto isolado. Deve ser permanente numa óptica de melhoria contínua do sistema de prevenção.

FICHA PRÁTICA PRP N° 4— Princípios gerais de prevenção

Evitar a ocorrência de riscos para a segurança e saúde

Os princípios gerais de prevenção são os definidos na legislação e que devem, obrigatoriamente, ser observados na aplicação das medidas de SST e que traduzem as obrigações gerais da entidade patronal em matéria de SST:

a) **Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos,**

A adopção de medidas de prevenção deve, sempre, ter como referência a avaliação de riscos que deve dirigir-se a todas as fases do processo produtivo. Detectado um risco que não tenha sido possível evitar na origem deve ser feita a sua avaliação. Se o risco for elevado, devem procurar-se novas opções técnicas. Se o risco for moderado devem-se identificar e adoptar as medidas preventivas mais adequadas para evitar a ocorrência de sinistros.

A avaliação de riscos consiste na análise e caracterização de todo o processo produtivo por forma a identificar a origem, a natureza e as potenciais consequências nocivas para a segurança e saúde dos trabalhadores, adoptando-se medidas preventivas a implementar no âmbito do planeamento geral da obras e deve ter em conta.

substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

b) **Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço,** devendo adoptar as medidas adequadas de protecção.

c) **Combate aos riscos na origem, de forma a eliminar ou**

Importância de colocar em primeira linha a possibilidade de se eliminarem todos os potenciais riscos envolvidos. A eficácia de uma medida preventiva é tanto maior quanto mais próximo da fonte de risco esta actuar, ou seja, se possível, a prevenção deve actuar sobre a origem do risco. Desta forma evita-se a sua ocorrência ou a redução de ocorrência evitando-se que os seus efeitos possam vir a potenciar a ocorrência de outros riscos.

d) **Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;**

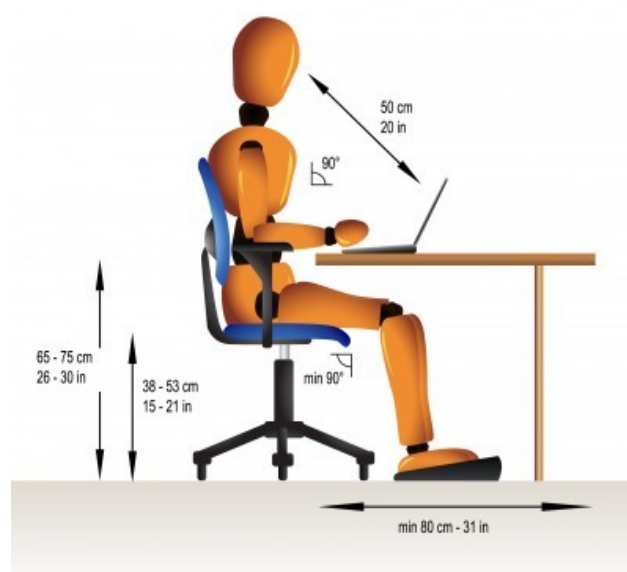
Necessidade de intervir ao nível das componentes materiais do trabalho, nomeadamente quanto às ferramentas, aos equipamentos de apoio, às máquinas, aos métodos e processos construtivos e concepção dos postos de trabalho, tendo em vista a adaptação do trabalho ao homem.

É o trabalho que se tem de adaptar ao Homem e não o contrário, numa perspectiva de humanização do trabalho.

e) **Adaptação do trabalho ao homem,** especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

f) **Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho.**

Necessidade de uma constante procura e utilização de novos materiais, novos equipamentos de trabalho e novas técnicas de trabalho.



Cadeira ergonómica

A evolução técnica aponta no sentido de contribuir para a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, aumentando a qualidade e a produtividade.

g) Substituição do que é perigosos pelo que é isento de ou menos perigoso;

Necessidade de adopção de equipamentos mais eficazes relativamente à ocorrência e riscos profissionais, opção por materiais menos perigosos para a saúde e organização do trabalho de uma forma mais segura, numa óptica de melhoria da prevenção do trabalho.

h) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

Em primeiro lugar a protecção colectiva. Devem ser seleccionados equipamentos que disponham de protecção integrada contra os riscos para se garantir a protecção do colectivo. A protecção individual deve ser encarada como uma alternativa ou um complemento a adoptar nos casos de não se ter conseguido controlar eficazmente o risco recorrendo apenas à protecção colectiva, tornando-se necessário proteger o trabalhador individualmente.

Quer a protecção colectiva, quer a protecção individual devem ser baseadas nos princípios da ergonomia.

i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e

A
informação dever ser
clara e
acessível a todos os
trabalhadores.

adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

A informação, enquanto princípio geral de prevenção, significa um sistema permanente de transmissão de conhecimentos adequados à actividade e processo produtivo. A informação deve:

- Permitir um conhecimento mais específico dos componentes do processo produtivo que possibilite a identificação dos riscos que lhe estão associados;
- Integrar o conhecimento de forma a prevenir a ocorrência desses riscos;

Ser facilmente apreendida pelos trabalhadores, desde os

directores e quadros das empresas até ao trabalhador com menor qualificação;



É imprescindível a formação e a informação sobre a forma correcta de utilização dos equipamentos de protecção, a sensibilização para o seu uso e a explicação das suas vantagens.

**Locais de trabalho
livres
de álcool e drogas**



-A informação deve ser clara e acessível a todos os trabalhadores. A formação enquanto princípio geral de prevenção consiste num processo estruturado de transmissão de conhecimentos, sendo através desta que se procuram criar as competências necessárias e as atitudes correctas como forma de interiorizar os comportamentos seguros.



Directiva Quadro

89/391/CEE

Em 1989 foi publicada pela Comissão Europeia a Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho - designada por Directiva Quadro - que veio introduzir e definir um quadro de execução de medidas destinadas a promover a melhoria da Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Esta directiva surgiu por forma a responder à necessidade de combater de forma mais eficaz os factores de risco profissional e necessidade de aperfeiçoar os sistemas legislativos

neste domínio, evitando níveis de protecção díspares. Abrange, pois, de forma global todas as medidas destinadas à protecção da segurança e saúde no trabalho, procedendo à fixação de normas mínimas obrigatórias, que foram aprovadas pelos Estados-membros através da sua transposição. A Directiva Quadro expressa, claramente, a responsabilidade intransferível dos empregadores,

de assegurarem a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, o que pressupõe, desde logo, que a prevenção deve ser gerida nos próprios locais de trabalho, em função de todos os riscos existentes e sobre todos os intervenientes, privilegiando as medidas que conduzam à eliminação de riscos.

A formação em SST

é um direito

consignado na

legislação.

Reivindique esse direito!

Podemos, pois, destacar como aspectos essenciais da Directiva Quadro, os seguintes:

- Assunção clara da obrigação geral do empregador em todas as questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho;
- Definição de um quadro de participação dos trabalhadores ao nível da empresa, como forma de permitir uma maior eficácia dos princípios e medidas a adoptar;
- Definição de princípios gerais de prevenção pelos quais as entidades

empregadoras devem nortear as suas actividades neste domínio.

Neste sentido, os **Princípios Gerais de Prevenção** constituem-se, por um lado, como obrigações derivadas da obrigação principal dos empregadores estarem obrigados a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.



O incumprimento das obrigações em matéria de segurança e saúde no trabalho é sujeito à aplicação de contra ordenação muito grave.

Como são organizados os Serviços de SST?

É à entidade patronal que compete implementar as condições de SST, nomeadamente através da organização de serviços de SST. Estes serviços desenvolvem as actividades de segurança e saúde no trabalho, dando cumprimento às obrigações da entidade patronal neste domínio.

Todas as empresas e organizações com trabalhadores a seu cargo estão obrigadas a organizar **este tipo de serviços. As modalidades de organização dos serviços de SST pre-**

vistas na legislação, são:

- serviços internos;
- serviços externos;
- serviços comuns;
- prestados pelo próprio empregador ou trabalhador designado (forma simples de organização dos serviços - lei 102/ 2009 artigo 81.º)

Lei n.º 102/ 2009

**Art.º 73.º, n.º 2,
Organização dos serviços**

Destaque

O empregador, deve comunicar à ACT e à DGS, no prazo de 30 dias, qual a modalidade de serviços adoptada;

Em empresas com o máximo de 9 trabalhadores e cuja actividade não seja de risco elevado, as actividades de segurança no trabalho podem ser exercidas directamente pelo empregador ou por trabalhador por ele designado.

OBS.: A não organização de serviços, em conformidade com a legislação, prevê a aplicação de uma contra-ordenação muito grave.



Sector da limpeza— factores de risco

O sector da limpeza é transversal a todas as actividades económicas definindo-se mais pelas tarefas e, sendo um sector em grande expansão, caracteriza-se pela invisibilidade dos seus trabalhadores – mercê da predominância de horários de trabalho nocturnos.

A precariedade do trabalho, a rotatividade das trabalhadoras, as dificuldades de expressão em língua portuguesa uma vez que se trata na maior parte dos casos de imigrantes, os horários praticados, e o facto de se tratar na sua maioria de os trabalhadores não terem formação adequada, tudo isto são razões acrescidas de preocupação nesta área.

Nunca será demais insistir na importância da formação destes/as trabalhadores/as. Só a criação de uma verdadeira cultura de prevenção pode levar à redução do número de acidentes, criando uma consciência dos perigos e a redução de comportamentos potencialmente perigosos.

A avaliação dos riscos associados ao equipamento de limpeza, a prevenção das doenças que frequentemente surgem associadas a esta profissão, designadamente as doenças músculo-esqueléticas e respiratórias mereceriam uma maior atenção pois, comprovadamente utensílios mais ergonómicos poderiam diminuir drasticamente o número de dias de baixa por trabalhador/a.

Utensílios melhor adaptados ao trabalhador/a, informação relativa à melhor forma de levantar pesos, utilização de equipamentos mais adequados podem ser factores determinantes no desaparecimento de queixas antes que estas se instalem para ficar e se tornem “casos clínicos”. *É muito importante estar atento aos primeiros “ais” e eliminar as causas antes que as consequências se transformem em prejuízos para todos.* O mesmo cuidado com a prevenção deve ser tomado relativamente aos produtos susceptíveis de pro-



vocar doenças respiratórias. Também aqui **prevenir é agir**, no sentido de alterar as condições de trabalho e consequentemente alterar/atenuar as razões “de queixa”.

Por vezes pequenas alterações, a simples alteração da relação trabalhador/ cabo da vassoura, cujo custo é irrelevante podem fazer toda a diferença.

Finalmente, sublinhando que nesta profissão existe um claro predomínio do número de mulheres e que muitas destas são imigrantes que trabalham em horários nocturnos em edifícios desertos, as questões ligadas ao assédio são incontornáveis. E neste sentido importa salientar que esta é uma preocupação da UGT, já que os sintomas psicossomáticos ligados ao assédio resultam em riscos acrescidos para os trabalhadores.

*É muito importante
estar atento aos
primeiros “ais” e
eliminar as causas
antes que as
consequências se
transformem em
prejuízos para todos.*

Relatório conclui:

É necessário adequar as condições de trabalho aos portadores de SIDA



Um relatório (elaborado no âmbito de um protocolo entre a Coordenação Nacional para a Infecção VIH/SIDA, o Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras do Porto e o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE), sobre a situação laboral dos portadores de VIH/

“... [é] fundamental a adequação das condições de trabalho ao estado de saúde e às necessidades dos portadores do vírus de forma a evitar o seu despedimento por desajuste entre as exigências da profissão e as suas possibilidades em termos de saúde.”

SIDA defende a promoção de condições para a permanência efectiva dos trabalhadores infectados e aponta como “fundamental” a adequação entre as condições de trabalho e o estado de saúde.

Este relatório considera que é “fundamental a adequação das condições de trabalho ao estado de saúde e às necessidades dos portadores do vírus de forma a evitar o seu despedimento por desajuste entre as exigências da profissão e as suas possibilidades em termos de saúde”. Os investigadores recomendam a criação de condições físicas no posto de trabalho, entre casas de banho ou espaços para tomar a medicação ou

as refeições, e de condições de acesso aos serviços de saúde “sem prejuízo da produtividade e qualidade de trabalho realizado”.

De acordo com este relatório é ainda necessário desenvolver acções de formação sobre as formas de transmissão do vírus de forma a evitar a exclusão destas pessoas bem como, apoiar a promoção de formação profissional para os portadores do vírus ou apoio social e financeiro.

Avaliação de Riscos Interactiva em Linha

O projecto **OiRA** (avaliação de riscos interactiva em linha), tem como objectivo a redução dos encargos das pequenas empresas com a realização e a documentação das avaliações de riscos, tornando o processo mais fácil e rápido, mas não menos rigoroso.

OiRA: uma ferramenta personalizável e gratuita

Este projecto, que envolve a colaboração com as autoridades nacionais e os parceiros sociais com o objectivo de lhes disponibilizar a aplicação-base da ferramenta **OiRA** e ao mesmo tempo desenvolver ferramentas sectoriais totalmente personalizáveis, colocando-as à disposição de pequenas empresas a *título gratuito*.



Os números negros da sinistralidade laboral

20 000 000

casos de doenças relacionadas com o trabalho

7 000 000

acidentes de trabalho

168 000

mortes/ano



Estatísticas

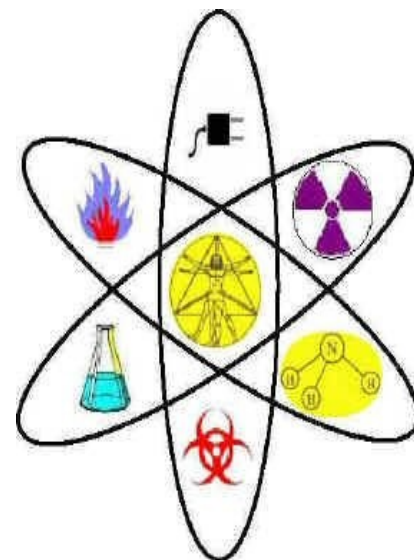
Um instrumento na luta contra a sinistralidade laborais e as doenças profissionais

A UGT, considera da maior importância a produção e divulgação de estatísticas relativas à sinistralidade laboral e à incidência de doenças profissionais. Os últimos dados oficiais conhecidos reportam-se, quase todos, a 2008 revelando-se insuficientes e desactualizados. No caso das doenças profissionais a insuficiência de dados estatísticos e a sua falta de fiabilidade é especialmente preocupante pois, continuamos a verificar um nível insustentável de sub-notificação ao arrepio da legislação no que toca à participação obrigatória das doenças profissionais.

Estas preocupações estão, de resto, plasmadas na Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho: 2008-2012 (ENSST), concretizada na sua medida 2.1 que preconiza a “reestruturação do sistema estatístico de acidentes de trabalho e doenças profissionais, em ordem a que seja produzida informação fidedigna, rigorosa e selectiva que sustente políticas cada vez mais eficazes: o sistema deverá assegurar a produção de informação, de acordo com as recentes orientações comunitárias, designadamente, tendo em conta as últimas variáveis recomendadas no âmbito do EUROSTAT e a Resolução Legislativa do Parlamento Europeu, de 13 de Novembro de 2007, sobre uma proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo às estatísticas comunitárias sobre saúde pública e segurança no trabalho.” A UGT considera pois, que é prioritário recolher, tratar e disponibilizar periodicamente informações sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais. É urgente dispor de instrumentos fiáveis e capazes que permitam estabele-

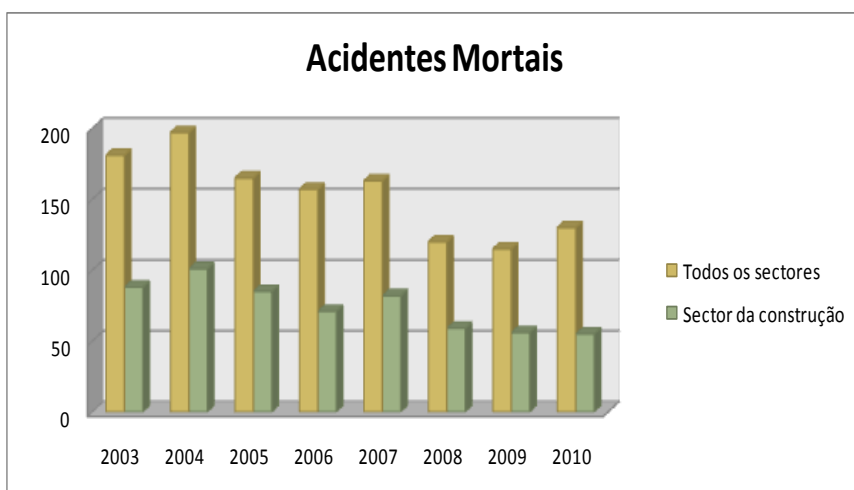
cer um retrato fiel da situação e possam dar indicações para as acções a tomar em termos de prevenção e de produção legislativa.

A UGT, considera da maior importância a produção e divulgação de estatísticas relativas à sinistralidade laboral e à incidência de doenças profissionais.



Estatísticas

Dados comparativos da evolução da sinistralidade entre 2003 e 2010



Fonte: ACT

Da análise deste gráfico resulta que durante o período em análise verifica-se que houve um decréscimo generalizado dos acidentes mortais. Será este decréscimo resultante de melhor prevenção ou, da desaceleração económica, eis mais uma pergunta para a qual não existe uma resposta concreta.