

A segurança e saúde no trabalho diz respeito a todos

*Orientações práticas
para os empregadores*



***Europe Direct é um serviço que responde
às suas perguntas sobre a União Europeia***

Linha telefónica gratuita (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabinas telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Mais informações sobre a União Europeia na Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu>)

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65226-4 doi:10.2767/723076 KE-05-16-096-PT-N

© União Europeia, 2016

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

*A segurança e saúde
no trabalho diz
respeito a todos*
*Orientações práticas
para os empregadores*

Comissão Europeia
Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão
Unidade B.3

Introdução

É com enorme prazer que vos apresento este guia prático destinado a ajudar todos os empregadores a assegurar (gerir com êxito) a saúde e a segurança no trabalho (SST) em consonância com o direito da UE.

A existência de medidas eficazes na área da saúde e da segurança faz todo o sentido. Quer seja responsável por uma empresa multinacional ou seja proprietário de uma microempresa, um menor número de acidentes de trabalho e de doenças traduz-se diretamente em melhores resultados para a sua empresa. Locais de trabalho são e seguros aumentam a motivação e o empenho do pessoal. Além disso, bons resultados em matéria de saúde e segurança são um excelente cartão de visita para a sua empresa, que pode ajudá-lo a atrair novos talentos, clientes e investidores.

Com a recente avaliação da legislação da UE em matéria de SST, tomámos conhecimento de que a aplicação da lei, infelizmente, nem sempre funciona na prática. Podiam ter sido evitados muitos mais acidentes e doenças nas empresas europeias. Só em 2013, pelo menos 300 milhões de dias de trabalho foram perdidos devido a acidentes de trabalho e problemas de saúde relacionados com o trabalho.

Esta situação não se deve à falta de boa vontade por parte dos empregadores. A avaliação mostrou que é necessário divulgar mais e melhor informação e conceber melhores ferramentas para apoiar a aplicação efetiva das normas de saúde e segurança no trabalho em todas as empresas europeias – grandes e pequenas.

A boa notícia é que a gestão da saúde e segurança no trabalho não tem de ser complexa! Medidas simples podem muitas vezes melhorar consideravelmente a saúde e segurança no trabalho. Além disso, frequentemente, nem sequer são necessários conhecimentos especializados para poder identificar potenciais riscos e decidir a forma de os resolver. Normalmente, o bom senso é suficiente.

No presente documento, poderá encontrar uma grande variedade de conselhos simples e concretos que podem ajudá-lo a aplicar, na prática, as obrigações em matéria de SST. Aborda questões como tirar melhor partido de avaliações de risco obrigatórias, bem como de medidas de prevenção e proteção e formação. Dá exemplos e ilustrações, bem como ligações úteis, como o instrumento interativo de avaliação dos riscos em linha (OiRA), disponibilizado pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, em Bilbao, Espanha. Uma avaliação dos riscos gerada pelo OiRA ou por ferramentas digitais equivalentes pode, em muitos casos, ser suficiente para cumprir as obrigações de avaliação dos riscos.

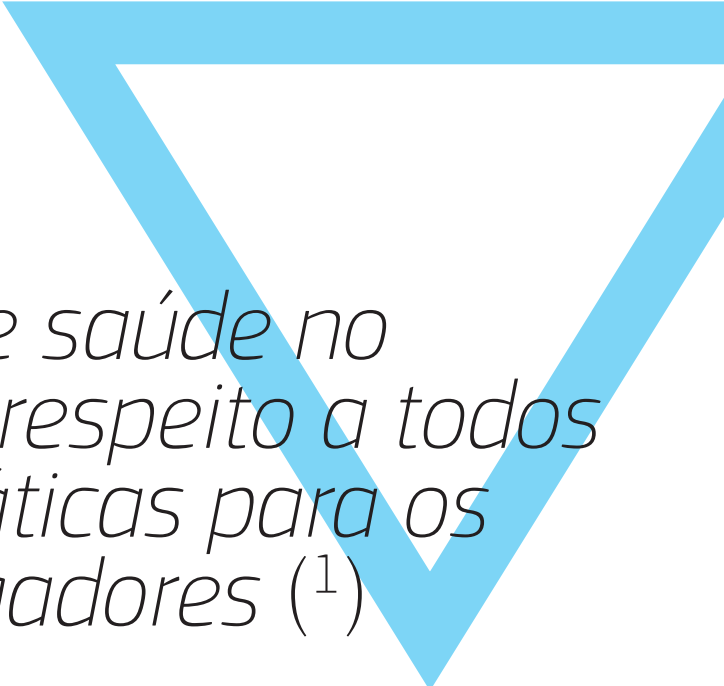
Partilhamos todos o mesmo interesse: a saúde e a segurança no trabalho são, de facto, uma questão que diz respeito a todos! Espero que o presente guia prático vos seja de utilidade.



Marianne Thyssen
Comissária responsável pelo Emprego, os Assuntos Sociais, as Competências e a Mobilidade dos Trabalhadores

Índice

1	<i>A sua empresa só tem a beneficiar de boas condições de segurança e saúde</i>	5
2	<i>Obrigações legais</i>	6
3	<i>A avaliação dos riscos na prática</i>	7
4	<i>Prevenção enquanto princípio fundamental</i>	10
5	<i>Formação sobre SST</i>	11
6	<i>Liderança e a cultura de SST</i>	14
7	<i>Três exemplos de gestão dos riscos na prática</i>	16



A segurança e saúde no trabalho diz respeito a todos

Orientações práticas para os empregadores ⁽¹⁾

O presente documento de orientação complementa a Comunicação da Comissão Europeia intitulada «Condições de trabalho mais seguras e mais saudáveis para todos — Modernização da política e da legislação da UE em matéria de segurança e saúde no trabalho».

Trata-se de um guia prático para os empregadores, a adaptar às circunstâncias nacionais, que fornece uma panorâmica geral das principais obrigações nesta matéria, bem como dos instrumentos e recursos existentes suscetíveis de ajudar no cumprimento dessas obrigações. O objetivo é contribuir para a execução eficaz e eficiente do quadro de ação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Uma breve menção sobre a legislação: a nível da UE, a legislação estabelece requisitos mínimos em toda a UE e inclui a Diretiva-quadro 89/391/CEE e 25 outras diretivas conexas relativas a vários aspetos. **As diretivas da UE têm de ser transpostas para o direito nacional e aplicadas pelos Estados-Membros. Por conseguinte, antes de mais, os empregadores terão de analisar a legislação nacional**, que contém, em primeiro lugar, as disposições relevantes (transpostas) da UE e, em segundo, pode incluir importantes requisitos adicionais cujo cumprimento tem de ser assegurado pelos empregadores. Com efeito, os Estados-Membros podem adotar medidas de proteção mais rigorosas do que as previstas nas diretivas da UE. Cabe também às autoridades nacionais competentes, normalmente as inspeções do trabalho, a principal responsabilidade pela aplicação das disposições nacionais de transposição das diretivas.



(1) O documento diz respeito à Diretiva-Quadro relativa à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) da UE (89/391/CEE) e não tem em conta os atos de transposição da Diretiva-Quadro nos Estados-Membros. Por conseguinte, cabe aos leitores deste documento decidir a forma de melhor utilizar as orientações em articulação com a legislação nacional. O documento baseia-se principalmente em artigos, guias e instrumentos produzidos pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho EU-OSHA (incluindo a OSH wiki).

1 A sua empresa só tem a beneficiar de boas condições de segurança e saúde

Enquanto empregador, saberá certamente que tem a responsabilidade legal de proteger os seus trabalhadores contra riscos para a saúde e a segurança no trabalho (SST). Provavelmente, saberá também que é seu dever fazer uma avaliação dos riscos, que estará na base das suas ações em matéria de saúde e de segurança.

No entanto, a SST não implica apenas a conformidade com a lei e ultrapassa os limites de uma obrigação administrativa. Trata-se, sim, de uma componente essencial da boa gestão empresarial.

O êxito da sua empresa passa, antes de mais, pelo êxito das pessoas que emprega: o conjunto dos seus talentos, capacidades, empenho e trabalho árduo. É por este motivo que procura atrair e recrutar os melhores candidatos e que investe na sua formação, desenvolve as suas carreiras e lhes garante meios suficientes para que fiquem na sua empresa. É do seu interesse que a sua motivação se mantenha. A segurança e saúde no trabalho são parte do mesmo investimento. Ao assegurar boas condições de segurança e saúde no trabalho, está a reduzir as possibilidades de o seu técnico mais qualificado ser gravemente ferido num acidente, de o seu criador mais promissor se ausentar do trabalho devido a um esgotamento ou de o seu experiente contabilista começar a cometer erros porque sofre de dores de costas constantes.

A experiência mostra que cada euro que um empregador investe na SST se traduz por um retorno superior ao dobro (?). O facto de se evitarem perdas e perturbações de produção, baixas por doença, danos ao equipamento e à imagem de marca da empresa, bem como custos administrativos e jurídicos, é apenas uma das potenciais vantagens para as empresas decorrentes de taxas mais baixas de acidentes e doenças profissionais.

Uma boa SST é importante para as empresas de grande dimensão, mas é vital para as pequenas empresas. Com efeito, incidentes graves de SST podem ser particularmente desastrosos para uma empresa de dimensão pequena:

- É muito mais difícil para as micro e pequenas empresas recuperar de um incidente de SST.
- Não é fácil substituir rapidamente trabalhadores importantes.
- A ocorrência de interrupções curtas da atividade empresarial pode originar a perda de clientes e de contratos importantes.
- Um incidente grave pode conduzir ao encerramento da empresa devido aos custos diretos de dar resposta ao incidente ou à perda de contratos e/ou clientes.
- A ocorrência de incidentes, ainda que de pequena envergadura, e de casos de doença pode duplicar o número de ausências por doença.

Enquanto proprietário ou gestor de uma pequena empresa, poderá sentir que não dispõe de tempo, dinheiro ou capacidade para lidar com questões de SST, ou considerar que cabe aos seus trabalhadores cuidar da própria saúde e evitar acidentes no trabalho.



Figura 1 Fonte: EU-OSHA.

Instrumentos úteis e referências

- A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) desenvolveu uma série de documentos de orientação e instrumentos práticos para a gestão quotidiana dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho: <https://osha.europa.eu/en>
- **Pontos focais nacionais.** A EU-OSHA é uma organização que funciona em rede com um ponto focal em cada Estado-Membro. Regra geral, o ponto focal é a autoridade nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, que pode prestar mais informações e orientações pormenorizadas em função do contexto nacional: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

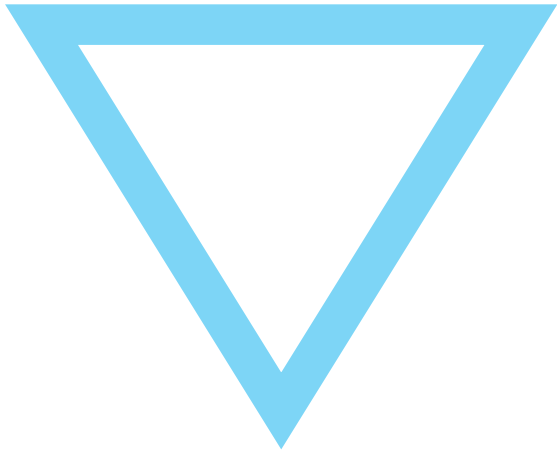
(2) *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health*, Associação Internacional de Segurança Social, 2013.

Mas são muitos os exemplos de como os aspetos de segurança e saúde podem ser geridos de forma eficaz numa pequena empresa, em benefício dos trabalhadores e da própria empresa. As empresas que o conseguem fazer aproveitam, muitas vezes, as características específicas relacionadas com a sua pequena dimensão: o facto de as linhas de comunicação serem curtas e pessoais e de ser possível implementar soluções simples a curto prazo. Outro fator que pode facilitar uma boa SST nas pequenas empresas é o facto de se poder estabelecer um contacto pessoal, diário e direto com os trabalhadores, que são, muitas vezes, mais autónomos e pessoalmente empenhados na conceção dos métodos de trabalho e do próprio local de trabalho.

Independentemente da dimensão da empresa, faz sentido garantir boas condições de segurança e saúde no trabalho, cuja gestão não tem necessariamente de ser complexa. Adaptações simples podem, muitas vezes, melhorar substancialmente a SST e, na

maioria dos setores, não são necessárias competências específicas para identificar potenciais riscos e decidir a forma de lhes dar resposta. Na maior parte dos casos, basta observar o seu local de trabalho, refletir sobre incidentes ocorridos no passado e dialogar com o seu pessoal para ter uma ideia clara do que pode constituir um perigo para a saúde, bem como dos aspetos que podem ser melhorados.

Existem numerosos guias e instrumentos que podem ajudá-lo neste processo. A autoridade nacional competente em matéria de segurança e saúde e a Agência da UE (EU-OSHA) são bons lugares para começar a recolher material útil. O presente documento de orientação também fornece alguns exemplos práticos e referências.



2 Obrigações legais

O empregador é obrigado a assegurar boas condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho. Para cumprir esta obrigação, deve tomar medidas como a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde dos seus trabalhadores, velando por disponibilizar uma formação adequada neste domínio, envolvendo os trabalhadores e os seus representantes nas discussões sobre o tema e mantendo um registo de acidentes de trabalho. Em função da legislação nacional, do setor ou da natureza da sua atividade, é possível que haja algumas obrigações mais específicas.

Os trabalhadores têm também algumas obrigações legais em matéria de segurança e saúde. Devem utilizar corretamente o equipamento, informar o empregador de qualquer perigo grave e imediato e de eventuais deficiências dos mecanismos de segurança. Devem também cooperar com o empregador no sentido de garantir a segurança do ambiente e das condições de trabalho.

Enquanto empregador, pode gerir as questões de segurança e saúde a nível interno com a colaboração de alguns trabalhadores ou de um serviço na sua empresa (por exemplo, o departamento

de recursos humanos). Se tal não for possível, pode recorrer à assistência de pessoas ou serviços externos, o que, no entanto, não o dispensará das suas responsabilidades nesta área. Pode fazê-lo igualmente por iniciativa própria se a legislação nacional assim o permitir.

Uma vez que a segurança e a saúde é um aspeto indispensável da gestão das empresas, faz sentido que as considerações nessa matéria façam plenamente parte do funcionamento global da sua empresa. Integre-as, pois, nas suas operações normais e não as encare como uma obrigação administrativa externa e mais aspeto a gerir. É provável que considere já implementar a maioria das obrigações em matéria de SST mesmo que a lei a tal não o obrigue, uma vez que se trata simplesmente de medidas lógicas destinadas a prevenir os acidentes e os problemas de saúde no trabalho.

3 A avaliação dos riscos na prática

Uma das principais obrigações legais dos empregadores em matéria de SST, consiste em «dispor de uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais» e a «determinar as medidas de proteção a tomar (...)».

A avaliação dos riscos NÃO é, porém, apenas uma obrigação — é, sim, a verdadeira base de qualquer estratégia de gestão da segurança e da saúde e é essencial para a criação de um local de trabalho seguro e saudável. Ser-lhe-á útil para identificar as medidas adequadas de prevenção de riscos no trabalho e proporcionar-lhe-á a informação e a formação corretas dos trabalhadores.

Principais etapas e fontes de informação

A lei não estabelece exatamente a forma de efetuar a avaliação dos riscos, embora em alguns setores ou atividades de alto risco específicos possa ser exigida a cobertura de certos elementos/riscos. A legislação nacional pode também prever requisitos mais detalhados relativamente ao conteúdo e à forma das avaliações dos riscos.

Existem diferentes métodos de efetuar uma avaliação dos riscos mas, no essencial, é necessário refletir sobre o que pode causar danos aos seus trabalhadores e decidir sobre o modo de prevenir a ocorrência desses danos. O processo comporta cinco etapas, conforme indicado na figura 2.

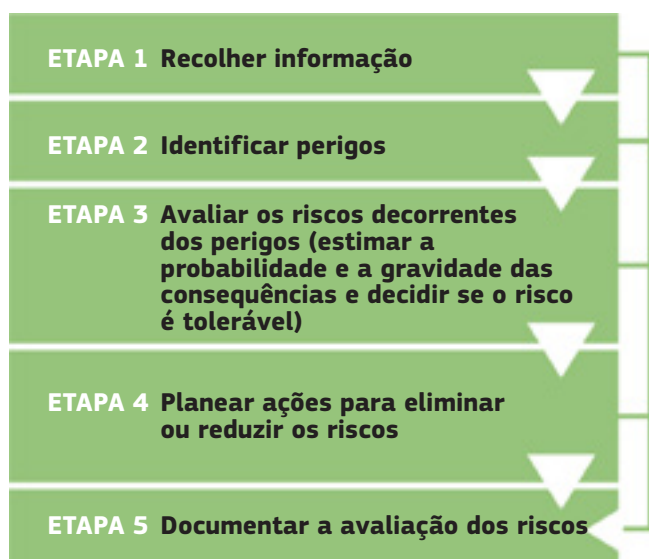


Figura 2: Fonte: EU-OSHA

Não se esqueça de envolver os trabalhadores e respetivos representantes neste processo — eles podem ajudá-lo a compreender os riscos existentes. Deve igualmente dar-lhes a conhecer as conclusões que retirar da avaliação e as medidas que pretende aplicar em consequência.



CASOS DE QUASE ACIDENTE — «TEORIA DO ICEBERG»

Para cada grande acidente declarado há perto de 300 casos de quase acidente.



Outras fontes de informação incluem análises dos incidentes ocorridos no passado, estatísticas da saúde, conselhos das autoridades nacionais competentes em matéria de SST e de associações setoriais. A análise de casos de quase acidente — eventos que poderiam ter resultado em lesões, doenças ou danos, mas que, felizmente, não tiveram consequências — é particularmente útil. Nos locais de trabalho, as situações de quase acidente são comuns, embora sejam frequentemente ignoradas. No entanto, os casos de quase acidente podem ser encarados como lições gratuitas sobre a forma de prevenir a ocorrência de acidentes. Por conseguinte, uma boa forma de promover o reforço da segurança no local de trabalho passa pela recolha e pela análise de informações sobre os casos de quase acidente para dar início a ações corretivas adequadas.

Necessita de um consultor externo?

Se não dispuser na empresa das competências necessárias, deve delegar num especialista externo em saúde e segurança a função de gerir as atividades da sua empresa nesta área e proceder a uma avaliação dos riscos. No entanto, tal não deverá ser necessário, já que, na grande maioria das empresas, basta um processo simples e lógico que não implica competências especializadas ou técnicas complexas. Se optar por realizar a avaliação dos riscos internamente, recorrendo, por exemplo, a uma ferramenta em linha, não só poupará dinheiro como também terá a garantia de que todos os aspetos importantes foram tidos em conta. Em alguns casos, contudo, são necessários conhecimentos especializados externos se, por exemplo, tiver necessidade de:

- avaliar riscos menos óbvios, isto é, em sistemas técnicos altamente complexos;
- analisar em maior pormenor riscos específicos;
- conceber uma medida técnica inovadora para reduzir os riscos.

Se tiver de recorrer a peritos externos:

- certifique-se de que escolheu alguém com as qualificações e competências adequadas — e verifique se este aspeto é regulado pela legislação nacional aplicável;
- envolva os seus trabalhadores ou respetivos representantes na decisão final sobre quem deve efetuar a avaliação dos riscos, quais os elementos que devem ser abrangidos e como será assegurado o seu seguimento.

Situações de trabalho e atividades profissionais suscetíveis de envolver riscos

Ao preparar a avaliação do risco, poderá considerar os seguintes aspetos relativos a diferentes situações de trabalho e atividades profissionais. Esta não é uma lista exaustiva:

- utilização de equipamentos de trabalho, nomeadamente máquinas e ferramentas;
- práticas de trabalho e configuração das instalações;
- utilização de eletricidade;
- exposição a substâncias perigosas, tais como fumos, poeiras e substâncias químicas;
- exposição a agentes físicos, tais como ruído, vibrações e radiação;
- exposição a agentes biológicos, tais como bolores, bactérias e vírus;
- fatores ambientais, tais como má iluminação, baixas temperaturas, humidade e ventilação;

Ver, a título de exemplo, as orientações elaboradas até à data para a gestão de riscos químicos:

- fatores humanos, tais como a conceção do equipamento e do local de trabalho;
- fatores psicológicos que podem causar stresse, violência e intimidação;
- organização do trabalho e medidas internas;
- trabalho repetitivo, pesado ou com esforço ou posturas difíceis que possam conduzir a perturbações musculoesqueléticas;
- outros fatores, tais como riscos relacionados com outras pessoas, trabalho com animais, condições meteorológicas, etc.

Para cada um destes perigos, existem orientações mais pormenorizadas, desenvolvidas a nível europeu (Comissão Europeia, EU-OSHA) ou pelas autoridades nacionais competentes, que constituem fontes de informação úteis sobre o modo de identificar e gerir esses riscos.



Figura 3. Napo em... choques elétricos – Consórcio Napo

Os trabalhadores e outras pessoas vulneráveis

Ao efetuar uma avaliação dos riscos, preste também atenção aos trabalhadores que possam ser especialmente vulneráveis (ver figura 4), bem como a outras pessoas que se encontrem nas suas instalações: contratantes, visitantes, membros do público. Muitas vezes, as medidas destinadas a reduzir os riscos para os trabalhadores vulneráveis beneficiarão o conjunto dos seus efetivos.

Instrumentos úteis e referências:

- **Practical guidelines of a non-binding nature on the protection of the health and safety of workers from risks related to chemical agents at work**, Comissão Europeia, 2005: <https://osha.europa.eu/pt/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- **Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution**, Comissão Europeia, 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- **Os rótulos dos produtos químicos vão mudar – de que modo é afetada a proteção dos trabalhadores?** Comissão Europeia, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- **Chemicals at work- a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system**, Comissão Europeia, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Orientações e ferramentas interativas de avaliação dos riscos, designadamente sobre a gestão de riscos químicos, acessíveis nos sítios web dos Pontos Focais Nacionais da EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

TRABALHADORES QUE POSSAM CORRER UM RISCO MAIS IMPORTANTE

- ▶ Trabalhadores com deficiências
- ▶ Trabalhadores migrantes
- ▶ Trabalhadores jovens e mais velhos
- ▶ Mulheres grávidas ou puérperas
- ▶ Pessoal sem formação ou experiência
- ▶ Trabalhadores em operações de manutenção
- ▶ Trabalhadores imunocomprometidos
- ▶ Trabalhadores com problemas de saúde, como bronquite
- ▶ Trabalhadores que tomam medicamentos suscetíveis de os tornar mais vulneráveis aos perigos

Figura 4. Fonte: EU-OSHA.

Estabelecimento das prioridades em função dos riscos e ações de acompanhamento

Uma vez identificados os perigos e as pessoas por eles afetadas, terá de avaliar e definir prioridades em função desses riscos. É necessário também verificar se existem quaisquer obrigações legais específicas — por exemplo, relativamente às especificidades da avaliação dos riscos, à informação e formação dos trabalhadores, etc. — que se apliquem a um determinado risco, setor de atividade ou categoria de trabalhadores.

Na implementação das medidas necessárias em matéria da segurança e saúde dos seus trabalhadores, deve ter em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- evitar os riscos;
- avaliar os riscos que não possam ser evitados;
- combater os riscos na origem;
- adaptar o trabalho ao indivíduo, especialmente no que se refere à conceção dos locais de trabalho, à escolha do equipamento de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, diminuir o trabalho monótono;
- ter em conta o estágio de evolução da técnica;
- substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais no trabalho;
- dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual (por exemplo, controlo da exposição a fumos através de sistemas de ventilação por aspiração em detrimento de aparelhos de proteção respiratória individuais);
- melhorar o nível de proteção.

A avaliação dos riscos e as medidas de prevenção e proteção resultantes não são implementadas de uma vez por todas, sem seguimento. Controle a eficácia das suas ações, se necessário, adapte o seu plano e esteja atento a novos riscos se proceder a alterações do seu local de trabalho e das suas atividades.

Documentar a sua avaliação dos riscos

A legislação exige que registe por escrito os resultados da sua avaliação dos riscos e as medidas de proteção tomadas e guarde esse registo para referência futura. Trata-se de uma questão de bom senso. Pode utilizar essa informação para demonstrar aos seus trabalhadores, aos sindicatos e aos inspetores do trabalho que tomou decisões fundamentadas sobre os riscos e as formas de os abordar. Será também um instrumento útil para acompanhar a execução das ações que planeou. Não existem requisitos específicos quanto ao conteúdo do registo escrito, mas seria aconselhável incluir elementos como:

- nome e função da(s) pessoa(s) que efetuou(aram) a avaliação;
- os perigos e os riscos identificados;
- os grupos de trabalhadores que enfrentam riscos específicos;
- as medidas de proteção necessárias — quando planeia introduzi-las, quem será responsável por essas medidas e como serão acompanhados os progressos realizados;
- informações sobre a participação dos trabalhadores e respetivos representantes no processo de avaliação de riscos.

Há várias ferramentas que o podem ajudar a efetuar e a registar a sua avaliação dos riscos, nomeadamente manuais, listas de verificação e modelos. Consulte o quadro no final da presente secção para ter algumas ideias, consulte o sítio Web da EU-OSHA e recorra à autoridade nacional competente em matéria de segurança e saúde para obter mais material.

Instrumentos eletrónicos de avaliação dos riscos

O que pode ser particularmente útil para as pequenas e médias empresas são instrumentos eletrónicos de avaliação dos riscos, como o OiRA (instrumento interativo em linha de avaliação de risco). Os instrumentos OiRA são gratuitos e de fácil utilização. Com estes instrumentos, pode realizar todas as etapas da avaliação dos riscos, começando pela identificação e a avaliação dos riscos no local de trabalho, passando pela tomada de decisões e a implementação de ações preventivas até ao acompanhamento e à comunicação de resultados. Já existem cerca de 120 instrumentos OiRA, em diferentes línguas e adaptados a diferentes setores. Existem igualmente instrumentos semelhantes em vários Estados-Membros ⁽³⁾.

Em muitos casos, um relatório de avaliação dos riscos gerado através do OiRA ou de instrumentos equivalentes pode ser considerado como cumprimento da obrigação de avaliação dos riscos — em caso de dúvida, não se esqueça de consultar a legislação nacional aplicável ou a Inspeção Nacional do Trabalho.

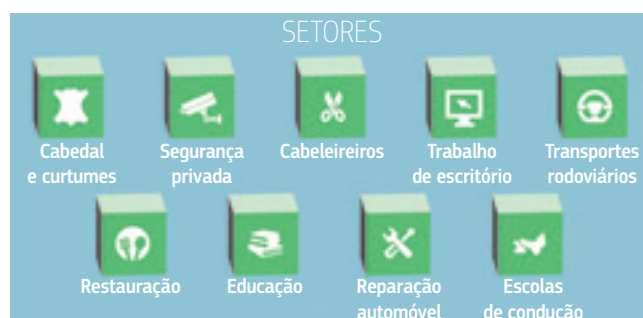


Figura 5. Fonte: EU-OSHA. Exemplos de alguns setores abrangidos por instrumentos específicos OiRA

(3) <https://oira.osha.europa.eu/en/irat-network>

4 Prevenção enquanto princípio fundamental

Uma vez ocorrido um acidente que resulte em consequências graves para a saúde ou até na morte de um trabalhador, ou quanto um trabalhador tiver sido exposto a uma substância perigosa que se lhe cause cancro, é demasiado tarde. O mal já foi feito.

Para os trabalhadores e para a sua empresa, é preferível agir antes de ocorrer o pior, antecipar e prevenir os riscos. É por este motivo que a prevenção é um conceito fundamental e o principal objetivo da política de SST.

Medidas preventivas

As medidas preventivas têm por objetivo diminuir a probabilidade de ocorrência de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional e podem ser de dois tipos:

1. **Medidas técnicas ou de engenharia** — destinadas a agir diretamente sobre as fontes de riscos, a fim de as suprimir, reduzir ou substituir. Um exemplo destas medidas técnicas é a supressão molhada de poeiras para evitar a exposição ao pó de sílica.
2. **Medidas administrativas ou de organização** — com o objetivo de alterar os comportamentos e atitudes e promover uma cultura positiva de segurança.

Fatores nocivos estão, em grande medida, relacionados com a natureza dos processos, tecnologias, produtos e equipamento no local de trabalho, mas também podem ser influenciados pela forma como o trabalho é organizado.

As medidas preventivas devem ser complementadas com medidas de atenuação e proteção.

Prevenir é melhor do que remediar.



Figura 6. Fonte: EU-OSHA. Campanha «Local de trabalho saudável» 2012-2013

Visão Zero Acidentes

A Visão Zero Acidentes baseia-se na convicção de que todos os acidentes podem ser evitados.

A Visão Zero, mais do que um objetivo numérico, é uma filosofia segundo a qual ninguém deve ser ferido ou morrer num acidente. As pessoas tendem a cometer erros, mas ações erradas não devem resultar em lesões. É por essa razão que a segurança deve ser fundamental no planeamento de qualquer ambiente humano — pessoal ou de trabalho.

Fonte: OSH wiki.

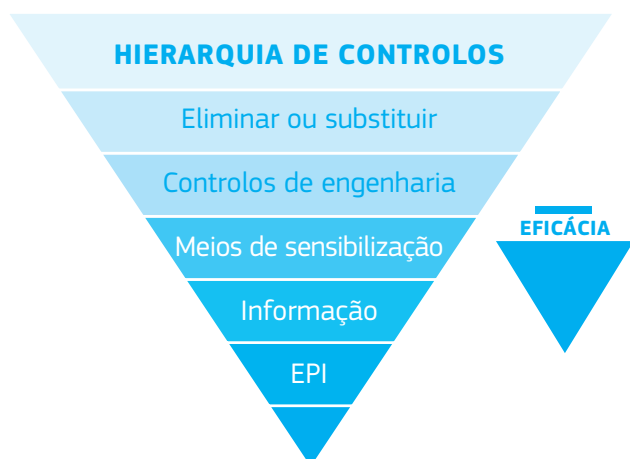


Figura 7. Fonte: OSH-Wiki.

Medidas de proteção

As medidas de proteção devem ser essencialmente de natureza coletiva. As medidas individuais podem ser consideradas como uma alternativa se as soluções coletivas não forem viáveis ou eficazes.

1. **Medidas de proteção coletiva** — concebidas para conter ou isolar o risco através, por exemplo, da utilização de barreiras físicas, medidas organizativas ou administrativas para diminuir a duração da exposição (rotação de postos de trabalho, calendarização do trabalho, sinalização de segurança) e
2. **Medidas individuais** — equipamento de proteção individual (EPI) destinado a proteger o trabalhador.

Medidas de atenuação

Por último, deverá analisar as medidas de atenuação possíveis, com o objetivo de reduzir a gravidade de eventuais danos em instalações e para os trabalhadores e o público. Alguns exemplos:

- plano de emergência;
- planeamento de evacuação;
- sistemas de alerta (alarmes ou sinais luminosos);
- teste dos procedimentos de emergência, exercícios e treinos, sistema de extinção de incêndios;
- plano de regresso ao trabalho.

5 Formação sobre SST

Obrigações legais e a importância da formação sobre SST

Qualquer medida preventiva constitui um desafio prático para os trabalhadores, na medida em que terão de mudar a forma como trabalham ao mesmo tempo que se adaptam a novos equipamentos ou procedimentos. Por conseguinte, ao decidir sobre uma nova medida de SST, é importante questionar-se como irá dar a conhecer a referida medida aos trabalhadores para que comecem a aplicá-la da forma mais rápida e eficaz possível. Caso contrário, o plano de gestão dos riscos não funcionará corretamente. Com efeito, estudos recentes sobre a rendibilidade das intervenções em matéria de saúde e da segurança demonstram que aquelas que se centram na formação e na mudança organizativa são mais rentáveis do que as que envolvem exclusivamente alterações técnicas ⁽⁴⁾.

Por este motivo, a legislação em matéria de segurança e saúde prevê que os empregadores proporcionem aos seus trabalhadores formação adequada sobre SST e lhes deem informações e instruções relevantes para exercerem as suas funções no seu posto de trabalho.

É particularmente importante certificar-se de que os seus trabalhadores dispõem das informações sobre SST pertinentes nas seguintes situações:

- quando são contratados;
- quando são transferidos ou mudam de emprego;
- quando são introduzidas novas tecnologias ou equipamentos;
- quando há probabilidades de mudanças no local de trabalho.

Os trabalhadores com responsabilidades específicas em matéria de SST devem também seguir uma formação adequada. A formação é também especialmente importante para os jovens trabalhadores ou aqueles que têm pouca experiência profissional. Não esqueça que os chefes de equipa, os gestores e os supervisores também necessitam de formação sobre SST.

Certifique-se de que os seus trabalhadores têm a possibilidade de adquirir conhecimentos suficientes e de os atualizar regularmente. Relembre-lhes ainda que têm a responsabilidade de proteger a sua própria saúde e segurança e a dos seus colegas, seguindo as instruções dadas na formação sobre SST.

Tal como com outras medidas de SST, é importante envolver os trabalhadores e respetivos representantes na conceção das ações de formação. Tal contribuirá para tornar a formação mais relevante — já que os trabalhadores conhecem melhor a forma como o trabalho é realizado na prática — e mais eficaz, uma vez que os trabalhadores estarão mais empenhados em fazer a formação se tiverem participado ativamente na sua conceção.

(4) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Instrumentos úteis e referências

- A «Declaração do Luxemburgo sobre a promoção da saúde no trabalho na União Europeia» estabelece vários princípios que têm por objetivo prevenir a ocorrência de problemas de saúde no trabalho (doenças relacionadas com o trabalho, incluindo os acidentes, lesões e doenças profissionais), bem como reforçar elementos potenciais de promoção da saúde e do bem-estar na força de trabalho — http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSH Wiki: Prevention and control strategies — https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSHWiki: Organisational measures of accident prevention: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSH Wiki: Zero accident vision: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Como conceber uma formação sobre SST

A legislação nacional ou a regulamentação setorial específica poderá especificar algumas obrigações quanto ao conteúdo da formação, mas, de um modo geral, o que importa é que os trabalhadores estejam bem cientes do que devem e não devem fazer para evitar acidentes e problemas de saúde.

Em geral, cabe-lhe a si decidir como pretende alcançar este objetivo.

Uma vez mais, tente encarar esta obrigação com bom senso. É do seu interesse que os trabalhadores saibam o que estão a fazer. Não tem de organizar a formação como um fim em si próprio, mas tem de prestar aos seus trabalhadores apoio suficiente para evitar acidentes e problemas de saúde.

O mesmo conteúdo pode ser veiculado por métodos muito diversos e cada um comporta diferentes vantagens e limitações. Regra geral, quanto mais ativa for a participação, melhores são os efeitos da aprendizagem. Pense também no seu público-alvo: ao selecionar o conteúdo da formação e ao decidir sobre o melhor método para a veicular, terá de ter em conta fatores como a idade, a experiência, a posição e os níveis de habilitações dos trabalhadores.

Organize, por exemplo, o calendário da sua formação de modo a não excluir os trabalhadores que trabalham a tempo parcial ou os trabalhadores com horários laborais diferentes.

É provável que as grandes empresas, bem como as empresas que lidam com substâncias particularmente perigosas ou utilizam equipamento altamente especializado, recorram a consultores externos para ministrarem programas abrangentes de formação.

No caso das pequenas empresas com riscos comuns, poderá ser suficiente a organização de sessões de sensibilização e informação e poderá optar por métodos simples, como, por exemplo, folhetos, cartazes, comunicação direta por parte de supervisores e mentores e discussões em equipa.

Consulte os sítios Web das autoridades nacionais competentes em matéria de segurança e saúde e da EU-OSHA para encontrar material de formação pronto a utilizar. Um bom exemplo é a série de animação Napo produzida por vários agentes europeus de SST reunidos no Consórcio NAPO.



Napo é o herói de uma série de animação e representa um trabalhador de uma qualquer indústria ou setor. Napo não se restringe a um posto ou ambiente de trabalho específico, mas a sua personalidade e o seu aspeto físico são os mesmos em todos os filmes. Napo é uma pessoa normal, nem boa nem má, nem jovem nem velha. Para todos os efeitos, a sua cultura é neutra. É um trabalhador competente que pode ser vítima de situações sobre as quais não tem controlo, mas que é também capaz de identificar perigos ou riscos e fazer sugestões úteis para melhorar a segurança e a organização do trabalho. Napo é uma personagem simpática e atraente, com reações e emoções fortes. Quando está irritado, aborrecido ou apaixonado, todos sabem! Por conseguinte, todos podem identificar-se com Napo, desde os trabalhadores mais jovens aos que já estão na empresa há vários anos.

Figura 8. Fonte: Consórcio NAPO.

Fazer da formação sobre SST um sucesso

A EU-OSHA identificou diversos fatores suscetíveis de contribuir para o êxito da sua formação sobre saúde e segurança no trabalho:

- Dar provas de motivação e empenho dos gestores e quadros superiores na segurança e saúde no trabalho, que pode passar pela sua presença nas sessões de formação.
- Ministrando formação no contexto de um sistema global e eficaz de gestão da segurança para prevenir os riscos no local de trabalho. Por si só, a formação não é eficaz na redução dos riscos.
- Utilizar os pares como mentores, incluindo trabalhadores jovens mais experientes e trabalhadores mais velhos e experientes. Esta abordagem de mentoria constitui uma experiência positiva tanto para os colegas mais novos como para os mais seniores.
- Recorrer a métodos de aprendizagem ativa e participativa segundo os quais, por exemplo, as pessoas aprendem a reconhecer os perigos e resolver problemas reais em locais de trabalho reais.
- Utilizar os resultados de tais estudos no processo de avaliação e prevenção dos riscos no local de trabalho, o que torna o exercício significativo para os jovens trabalhadores e útil para os empregadores.
- Formar supervisores, mentores e formadores nas funções que devem desempenhar e na SST.
- Fazer da formação sobre SST parte integrante das ações de formação e desenvolvimento ao longo da vida. Por lei, a SST não deve ser apenas uma formação «pontual» quando se começa a trabalhar.

SELEÇÃO DE FILMES DO NAPO

- ▶ Quando o stresse acontece
- ▶ Não tem piada
- ▶ Juntos na segurança!
- ▶ Os pulmões no trabalho
- ▶ Movimentos seguros
- ▶ Atenção à manutenção
- ▶ Protege a tua pele
- ▶ Perigo: químicos!
- ▶ Segurança no trabalho ... e fora dele
- ▶ Atividade de risco
- ▶ Aliviar a carga
- ▶ Crescer em segurança
- ▶ Calem esse ruído
- ▶ Limpeza a fundo
- ▶ No estaleiro com segurança
- ▶ As aventuras de Napo
- ▶ Napo e os sinais

O Consórcio Napo realiza regularmente novos filmes. Consulte o sítio web

www.napofilm.net

Instrumentos úteis e referências

- **Rede europeia de educação e formação sobre segurança e saúde no trabalho, ENETOSH** — normas de seleção de formadores adequados, desenvolvimento de conteúdos de formação harmonizados e a criação de um sistema de certificação. O modelo é constituído por quatro partes: i. Formar o formador; ii. Princípios básicos de segurança e saúde; iii. Promoção da saúde no local de trabalho; iv. Gestão da SST. Foi traduzido para 10 línguas e pode ser consultado no sítio web da ENETOSH http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Animações Napo** - <https://www.napofilm.net/en/about-napo/the-napo-story> Napo é o herói de uma série de filmes de animação que abordam importantes temas de segurança e saúde no local de trabalho de forma humorista e ligeira. A simpática personagem simboliza um trabalhador de qualquer indústria ou setor. Os filmes do Napo são produzidos com a participação de várias organizações europeias de segurança e saúde: **AUVA** (Áustria); **DGUV** (Alemanha); **HSE** (Reino Unido); **INAIL** (Itália); **INRS** (França); **SUVA** (Suíça); bem como da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA). **São histórias que podem ser utilizadas, gratuitamente, em ações de sensibilização, formação, educação e comunicação sobre SST.**

6 *Liderança e a cultura de SST*

Independentemente da exatidão da sua avaliação dos riscos e da qualidade das suas medidas de gestão desses riscos, para que funcionem na prática, é importante que, juntamente com os gestores da sua empresa, dê o exemplo. Terá de mostrar aos seus trabalhadores que acredita verdadeiramente na importância da saúde e segurança e que está totalmente empenhado em levar a efeito os planos de ação definidos.

Cultura de segurança e saúde

A cultura de segurança e saúde é um dos principais fatores para determinar a eficácia de um sistema de segurança. Significa isto encarar os princípios e objetivos nesta matéria enquanto valores centrais da empresa e integrá-los nas suas ações e decisões quotidianas.

Uma cultura de segurança positiva implica que dê um exemplo credível dos valores e comportamentos que quer promover. A supervisão diária pró-ativa é tão importante quanto um compromisso visível para com a prioridade da segurança na organização. É óbvio que terá também de respeitar as regras. Os trabalhadores verão as suas ações e, nessa base, decidirão quais os comportamentos que são ou não aceitáveis.

O seu impacto pessoal pode ser particularmente determinante numa pequena empresa: se for proprietário/gestor de uma oficina e, por vezes, trabalhar lado a lado com os seus trabalhadores, a sua decisão de utilizar equipamento de proteção, por exemplo, terá uma forte influência nas atitudes dos trabalhadores.

Do mesmo modo, tem grandes oportunidades de liderar pelo exemplo e reforçar os comportamentos corretos se for gestor intermédio ou chefe de equipa com contactos pessoais estreitos com os trabalhadores e um envolvimento no seu trabalho quotidiano.

No entanto, o papel dos diretores executivos e dos membros dos conselhos de administração também são cruciais. A prioridade que uma empresa e os quadros gestores conferem à segurança e saúde no trabalho e a medida em que os gestores usam a sua autoridade para promover o cumprimento da política e das regras neste domínio motiva os trabalhadores a seguir as normas estabelecidas pela direção.

A agência HSE do Reino Unido ⁽⁵⁾ propõe alguns exemplos de como os gestores podem, fácil e visivelmente, mostrar o seu empenho para com a saúde e a segurança no trabalho na sua empresa:

- Visitar o local de trabalho para elogiar boas estratégias de saúde e segurança e apontar comportamentos de risco, encorajando mudanças e analisando as causas do incumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho. Estas visitas podem também constituir uma oportunidade de os trabalhadores suscitarem questões de saúde e segurança.
- Participar regularmente nas reuniões do comité de segurança e saúde.
- Introduzir o tema da saúde e segurança no trabalho durante as reuniões da equipa.
- Participar ativamente na investigação de acidentes, incidentes, casos de quase acidente e doença.
- Mencionar a saúde e a segurança em vastas audiências, sempre que possível.
- Concentrar-se, em igual medida, nos pontos positivos e negativos da saúde e segurança, elogiando os bons comportamentos e aproveitando as más práticas para melhorar a situação.
- Incentivar os trabalhadores a participar proativamente na definição de estratégias, políticas e medidas de SST.
- Fixar objetivos de SST a longo prazo e aferir os desempenhos da sua empresa.
- Imputar responsabilidades de SST a gestores, supervisores e pessoal responsável.

Poderá dar mais visibilidade à liderança em SST através de códigos de conduta internos ou de mapas de gestão desenvolvidos em colaboração com os seus trabalhadores, como se mostra de seguida.

(5) <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Dez regras de platina para uma melhor gestão ⁽⁶⁾

1. Lembre-se que trabalha com pessoas
 - Não as leve à exaustão
 - As pessoas não são máquinas
 - Trate-as com dignidade e respeito
2. Escute os seus trabalhadores e dialogue com eles
 - Seja inclusivo
 - Faça-o frequentemente
 - Valorize e desenvolva as competências humanas dos supervisores e gestores
3. Solucione os problemas sem demora
 - Não deixe que os problemas de arrastem
 - Mantenha as pessoas informadas dos progressos realizados
4. Certifique-se de que o registo administrativo tem utilidade
 - Mantenha-o atualizado
 - Certifique-se de que é adequado
5. Melhore as competências em matéria de SST
 - Sobretudo ao nível da direção
6. Incentive as pessoas a dar-lhe uma má notícia
7. Solucione os problema no seu local de trabalho primeiro
8. Meça e monitorize os riscos a que as pessoas são expostas
 - Não se limite a reagir a incidentes: previna-os
 - Controle os riscos na fonte
9. Acompanhe a situação para avaliar se as medidas que tomou são eficazes
 - Está mesmo a obter os resultados que pensa que está a obter?
10. Afete os recursos adequados em termos de tempo e dinheiro

Participação dos trabalhadores

A conceção e a implementação de uma cultura eficaz de SST envolve não só os gestores, mas também os trabalhadores. Enquanto gestor, não possui todas as soluções para todos os problemas de saúde e segurança. Os trabalhadores e os respetivos representantes possuem os conhecimentos e a experiência aprofundados sobre o modo como o trabalho é feito e o impacto que tem nas suas vidas. Por este motivo, os locais de trabalho em que os trabalhadores contribuem de forma ativa para a saúde e a segurança têm muitas vezes um menor nível de risco e taxas de sinistralidade inferiores. Um estudo recente demonstrou igualmente que as intervenções em matéria de saúde profissional que associam estreitamente os trabalhadores são mais rentáveis ⁽⁷⁾.

A participação dos trabalhadores na saúde e segurança é um simples processo bidirecional em que os empregadores e os trabalhadores e/ou respetivos representantes:

- comunicam entre si;
- escutam as preocupações da outra parte;
- procuram ouvir e partilham pontos de vista e informações;
- discutem questões em tempo útil;
- consideram as opiniões de todos;
- tomam decisões em conjunto;
- dão provas de confiança e respeito mútuos.

Saberá com certeza que a lei exige que os trabalhadores participem, sejam informados, instruídos, treinados e consultados em matéria de saúde e segurança. No entanto, a plena participação vai além de consulta e os trabalhadores e respetivos representantes devem estar também envolvidos na tomada de decisões.

Instrumentos úteis e referências:

- EU-OSHA. *Management Leadership in OSH – a practical guide* – https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/pt/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190PTC.pdf
- EU-OSHA. *Worker participation in OSH – a practical guide* – https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- EU-OSHA. *Worker participation practices – a review of case studies*: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- Boas práticas no sítio web da EU-OSHA: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- Guia elaborado pela HSE: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- OSH Wiki – *The importance of good leadership in OSH*: https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

(6) As dez regras de platina na indústria mineira na Austrália contêm regras gerais que podem aplicar-se a qualquer setor — https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

(7) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

7 Três exemplos de gestão dos riscos na prática

7.1 O stresse no trabalho

Os perigos no local de trabalho são muitos e diversificados. Para alguns, a natureza dos riscos e as medidas que podem ser tomadas para os reduzir são bem compreendidos, outros são mais complexos e difíceis para um empregador gerir. A evolução do mercado de trabalho e a organização do trabalho implicam a emergência de novos riscos ou a maior prevalência de alguns. Na presente secção, apresentamos três exemplos de fatores de risco que ocorrem em qualquer local de trabalho e que podem ser difíceis de equacionar. Encontrará aqui alguns conselhos e instrumentos sobre formas de os gerir na prática.

O que significa no local de trabalho?

O stresse no trabalho pode dizer respeito:

- à natureza do trabalho, incluindo o tipo de tarefas, o contacto profissional com pessoas (como clientes), alterações dos processos, reestruturação e utilização de competências;
- à intensidade do trabalho e à autonomia no trabalho, incluindo os aspetos ligados à carga, ritmo e autonomia do trabalho;
- às disposições em matéria de tempo de trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida privada;
- ao ambiente social, incluindo as relações interpessoais no trabalho e o apoio social;
- à insegurança e à progressão na carreira.

Uma pessoa entra em stresse quando considera que existe um desequilíbrio entre o que se lhe exige e a sua capacidade para lidar com essas exigências. Claramente, um trabalhador em situação de stresse não é tão produtivo e criativo como poderia ser e o trabalho sob stresse prolongado pode conduzir a problemas de concentração, erros e comportamentos negativos.

O stresse no trabalho pode ter efeitos psicológicos, físicos e sociais negativos e resultar em depressão e esgotamento, e, em casos extremos, até mesmo suicídio.

Para além de problemas de saúde mental, os trabalhadores que sofrem de stresse prolongado podem desenvolver problemas graves de saúde física, como doenças cardiovasculares ou afeções musculoesqueléticas.

Enquanto empregador, o que tem de fazer?

Tem de refletir sobre os riscos psicossociais e as medidas para os abordar na sua avaliação dos riscos de saúde e segurança (ver supra informações gerais sobre a realização de avaliações dos riscos).

Esteja atento a sinais de stresse relacionado com o trabalho, que podem ser bastante diferentes: a figura 10 apresenta alguns exemplos de indicadores organizacionais e individuais de stresse relacionado com o trabalho.

Eis alguns exemplos do que poderá equacionar na sua avaliação dos riscos e do que poderá fazer para resolver alguns dos problemas que identifique:

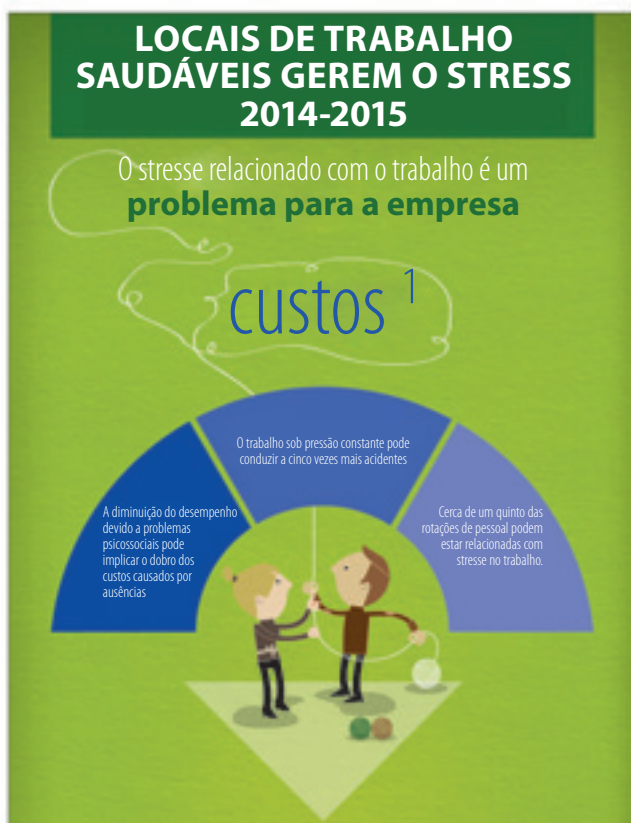


Figura 9. Fonte: EU-OSHA. Campanha «Local de trabalho saudável» 2014-2015

→ Cultura

Existe uma boa comunicação aberta, apoio e respeito mútuo? Os pontos de vista dos trabalhadores e respetivos representantes são valorizados?

→ Exigências

O pessoal está sobrecarregado ou subcarregado? E tem as capacidades para desempenhar as suas funções? Quais as condições do ambiente físico (ruído, vibrações, ventilação, iluminação, etc.) e psicológico (violência, intimidação, etc.)?

→ Autonomia

Os trabalhadores têm uma palavra a dizer sobre o modo como o seu trabalho é feito?

→ Relações

Como são as relações entre colegas e entre colegas e gestores? Como são as relações entre os gestores e os quadros superiores? Há indícios de qualquer caso de intimidação ou assédio?

→ Mudança

Os trabalhadores estão preocupados com a sua situação de emprego? Estão confusos com mudanças no local de trabalho e com o que poderá significar para si e para os colegas?

→ Funções

As pessoas são afetadas por conflitos em relação às suas funções (exigências contraditórias) ou à ambiguidade das suas funções (falta de clareza)?

→ Apoio, formação e fatores individuais

Existe uma adequada formação para os novos trabalhadores e para aqueles cujas funções foram alteradas? Os trabalhadores beneficiam de apoio social? As diferenças individuais são tomadas em consideração?

Existe claramente uma justificação económica para conhecer melhor os fatores psicossociais, a forma como afetam os trabalhadores e o que pode ser feito para prevenir ou reduzir os efeitos negativos. Consulte a caixa com as referências que figura no final da presente secção, nomeadamente o guia eletrónico desenvolvido pela EU-OSHA que comporta uma versão específica relativa ao seu país. Junto da autoridade nacional em matéria de segurança e saúde poderá obter guias úteis, listas de controlo ou outros instrumentos.

ORGANIZAÇÃO

PARTICIPAÇÃO

- ▶ Absentismo, elevadas rotações de pessoal, problemas disciplinares, intimidação, comunicação agressiva, isolamento.

DESEMPENHO

- ▶ Diminuição da quantidade ou da qualidade dos produtos ou do serviço, acidentes, más decisões, erros.

CUSTOS

- ▶ Aumento dos custos decorrentes de indemnizações ou de despesas acrescidas com cuidados de saúde e recursos a serviços de saúde

INDIVIDUAL

COMPORTAMENTO

- ▶ Tabagismo, alcoolismo ou toxicodependência, violência, intimidação ou assédio.

PSICOLÓGICO

- ▶ Perturbações do sono, ansiedade, depressão, incapacidade de concentração, irritabilidade, problemas nas relações familiares, esgotamento.

SAÚDE

- ▶ Problemas de costas, problemas cardíacos, úlceras, hipertensão, deficiências do sistema imunitário

Figura 10. Fonte: EU-OSHA.

Instrumentos e referências úteis

- Comissão Europeia, *Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach*. Apresenta orientações para os empregadores, os trabalhadores e outras partes interessadas sobre a gestão da saúde mental no local de trabalho. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=pt>
- EU-OSHA, *Psychosocial risks and stress at work*. Este sítio web inclui recursos com boas práticas sobre este tema. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stresse>
- EU-OSHA, Um prático guia eletrónico para a gestão dos riscos psicossociais. Este guia eletrónico multilingue ajuda os empregadores e as pessoas que trabalham nas pequenas e microempresas a lidar com os riscos psicossociais. Existe em 30 versões nacionais, cada uma das quais com referências à legislação nacional e informações sobre os recursos e instrumentos práticos a nível nacional. http://hw2014.healthy-workplaces.eu/pt/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set_language=pt
- EU-OSHA, OSHwiki: *Psychosocial issues*. Este sítio web faculta informação sobre os riscos psicossociais, nomeadamente no contexto da evolução dos padrões de trabalho, bem como numa perspetiva setorial. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- Boas práticas no sítio web da EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

Riscos ligados 7.2 a lesões musculoesqueléticas

O que significa no local de trabalho?

As lesões musculoesqueléticas são os problemas relacionados com o trabalho mais frequentes na Europa e custam milhares de milhões de euros aos empregadores e aos Estados-Membros.

Os dois principais grupos de lesões musculoesqueléticas são dores/lesões lombares e afeções dos membros superiores relacionadas com o trabalho (por vezes referidas como «lesões por esforços repetitivos»). Os membros inferiores também podem ser afetados. As lesões musculoesqueléticas abrangem quaisquer danos ou lesões das articulações ou de outros tecidos. Os problemas de saúde variam entre dores intensas e mais fracas e situações clínicas mais graves, que exigem dispensa do trabalho e inclusivamente tratamento médico. Em casos mais crónicos, podem mesmo levar à incapacidade e à necessidade de deixar de trabalhar.

As doenças musculoesqueléticas podem ser causadas ou agravadas por fatores físicos (ergonómicos, biomecânicos), mas também psicossociais, como a intensidade do trabalho, exigências elevadas, repetitividade, falta de controlo sobre o trabalho, carga de trabalho mental, com elevados níveis de responsabilidade, em especial quando associados a fatores físicos.

Além disso, as características do ambiente de trabalho, incluindo o equipamento de trabalho e a configuração do espaço, e as características do objeto manuseado têm influência no desenvolvimento destas lesões.

Enquanto empregador, o que tem de fazer?

Riscos ergonómicos ocorrem praticamente em todos os locais de trabalho. Afetam os operários fabris, os motoristas ou os agricultores, mas também as pessoas que trabalham nos serviços e empregados de escritório. Não é possível eliminar completamente os riscos, mas poderá agir para prevenir ou, pelo menos, minimizar, certas lesões musculoesqueléticas ⁽⁸⁾. Estudos recentes indicam que determinados investimentos na melhoria das condições ergonómicas e na prevenção de lesões musculoesqueléticas no local de trabalho podem desencadear um elevado retorno do investimento ⁽⁹⁾.

Para os trabalhadores que são já afetados por lesões musculoesqueléticas, o desafio consiste em preservar a sua empregabilidade, mantê-los no ativo e, se for caso disso, reintegrá-los no local de trabalho.

Na sua avaliação dos riscos, esteja atento a diferentes tipos de riscos, tendo em mente que, muitas vezes, agem em conjugação e que existem outros fatores, não relacionados com o trabalho, que contribuem para o desenvolvimento de lesões musculoesqueléticas (p. ex., atividade física, obesidade e stresse na vida privada).

Os fatores no trabalho podem incluir:

- **Fatores físicos, tais como:**
 - uso de força ou pressão localizada;
 - movimentos ou repetitivos ou com esforço;
 - posturas de trabalho incorretas ou estáticas;

Ao avaliar estes fatores físicos, é também importante considerar a sua duração, já que um tempo de recuperação insuficiente aumenta o risco de ferimento.

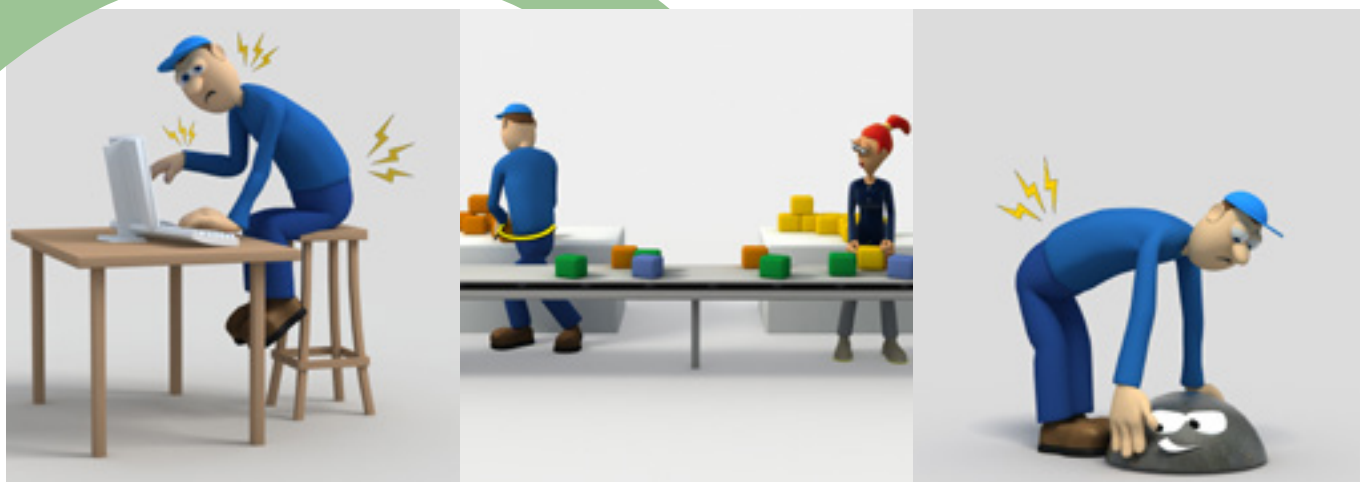


Figura 11. Cenas do filme NAPO em... Aliviar a carga — Consórcio Napo

(8) Para as atividades que impliquem movimentação manual de cargas, trabalho com ecrãs e utilização de ferramentas ou equipamentos que produzem vibrações deve consultar especificamente as disposições estabelecidas nas diretivas que abrangem estas áreas de intervenção.

(9) Segundo um estudo recente, o rácio benefícios/custos é de 6,2: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **Fatores do ambiente de trabalho, tais como:**

- vibrações;
- má iluminação ou temperaturas baixas, humidade e ventilação;
- condicionalismos de espaço (espaço insuficiente para desempenhar a tarefa ou para a desempenhar em segurança);
- características da superfície de trabalho e da cadeira;
- características dos objetos manuseados (tamanho e forma, por exemplo, demasiado grande ou volumoso);
- peso e distribuição de peso (por exemplo, demasiado pesado, instável, imprevisível);
- natureza do recipiente, das pegadas dos equipamentos e das ferramentas (por exemplo, de apreensão difícil, intrinsecamente perigoso — afiado/quente).

- **Fatores psicossociais, tais como:**

- intensidade do trabalho (trabalho a alta velocidade ou com prazos muito curtos);
- falta de controlo sobre as funções ou a carga de trabalho;
- carga de trabalho mental.

Uma vez identificados os principais riscos, reflita sobre a forma de lhes dar resposta. Muitas vezes, alterações simples, como a promoção de pausas frequentes, a alternância de tarefas ou algum exercício físico para os trabalhadores com tarefas principalmente sedentárias, podem fazer uma grande diferença. Certifique-se de que tem em consideração os aspetos ergonómicos antecipadamente — por exemplo, na aquisição de novos equipamentos ou na reconfiguração dos espaços de trabalho.

Há muitas soluções práticas para prevenir ou minimizar lesões musculoesqueléticas:

- **Configuração do local de trabalho:**

- Adapte a posição, a altura e a configuração para melhorar as posturas de trabalho.
- Forneça cadeiras ajustáveis, utilize plataformas, etc.
- Assegure uma boa iluminação, evite reflexos nos ecrãs.

- **Equipamento:**

- Certifique-se de que tem uma conceção ergonómica e é adequado à tarefa.
- Favoreça ferramentas leves, reduza o peso dos objetos.

- **Trabalhadores:**

- Melhore a sensibilização para o risco.
- Forneça formação sobre bons métodos de trabalho.
- Considere a possibilidade de vigilância da saúde, da promoção da saúde e de medidas de reintegração dos trabalhadores que sofrem de lesões musculoesqueléticas.

- **Organização do trabalho:**

- Planifique o trabalho de modo a evitar o trabalho repetitivo ou prolongado com posturas difíceis.
- Introduza pausas curtas e frequentes nas atividades de maior risco (não necessariamente um período de repouso).
- Proceda à rotação ou reafetação de postos de trabalho.

Outras referências

- **Informações gerais sobre lesões musculoesqueléticas estão disponíveis no sítio web da EU-OSHA:**
<https://osha.europa.eu/pt/themes/musculoskeletal-disorders>
- **Informações e resultados da campanha 2000 da EU-OSHA «Não vires as costas às perturbações musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho»:**
<https://osha.europa.eu/pt/themes/musculoskeletal-disorders>
- **Informações e resultados da campanha 2007 da EU-OSHA «Atenção! Mais carga não»**
<https://osha.europa.eu/pt/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns>
e <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- **Ver também os artigos pertinentes da OSHwiki:** https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Avaliação de riscos ligados ao fator «diversidade»

7.3.1. Avaliação de riscos ligados à idade

O que significa no local de trabalho?

Muitos atributos, tais como competências interpessoais, experiência profissional e saber, são acumulados com a idade. Os seus trabalhadores mais velhos podem contar-se entre os trabalhadores mais experientes e empenhados, pelo que é do seu interesse assegurar que possam contribuir plena e ativamente para a atividade da sua empresa. A diversidade intergeracional impulsionará a criatividade e a capacidade inovadora da sua empresa e, à medida que a população envelhece, será cada vez mais importante ser capaz de atrair, conservar e valorizar as aptidões dos trabalhadores mais velhos.

De um modo geral, as principais competências cognitivas quase não são afetadas antes da reforma — ao passo que a inteligência, os conhecimentos e as capacidades linguísticas e de resolução de problemas complexos são suscetíveis de aumentar até aos 60 anos. Pode registar-se uma diminuição das capacidades físicas e sensoriais e, em caso de acidentes, a recuperação de pessoas mais velhas poderá levar mais tempo, mas estas alterações não afetam todas as pessoas do mesmo modo.

“O envelhecimento biológico é associado de modo pouco exato à idade da pessoa medida em anos. Algumas pessoas de 80 anos têm capacidades físicas e mentais idênticas às de muitas pessoas de 20 anos.”

Fonte: Organização Mundial de Saúde – 10 Facts on ageing and the life course.

Composição etária da população ativa (1990-2060)

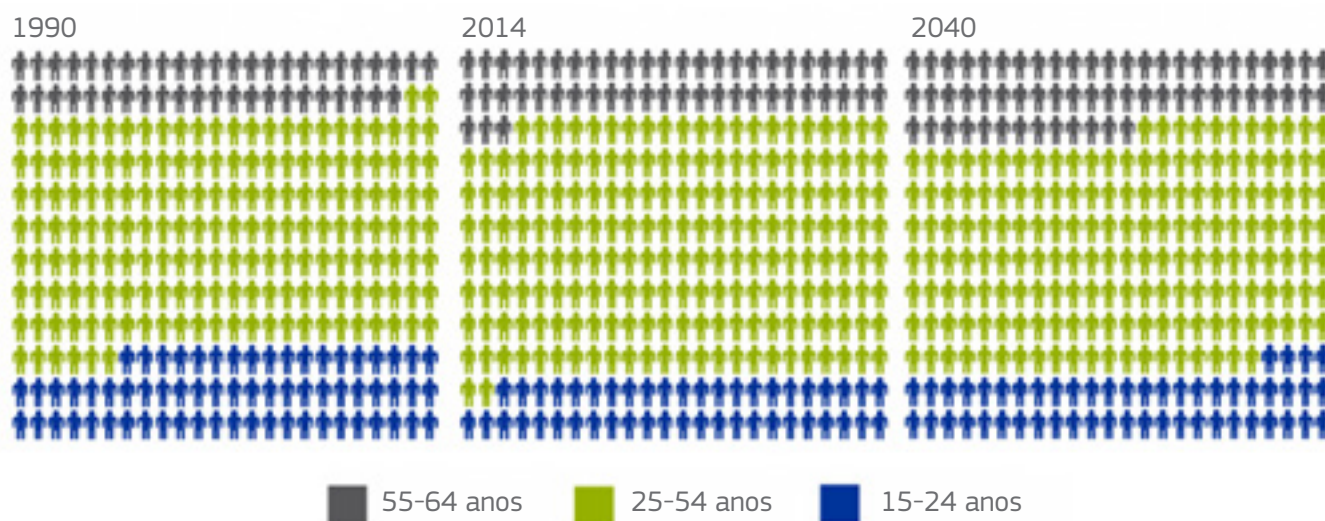


Figura 12. Fonte: EU-OSHA — Guia eletrónico «Locais de trabalho saudáveis para todas as idades».

Enquanto empregador, o que tem de fazer?

As suas responsabilidades em relação aos seus trabalhadores mais velhos são as mesmas que tem para com os outros trabalhadores. Não é necessário efetuar uma avaliação de riscos distinta para este grupo de trabalhadores e não deve fazer quaisquer pressupostos puramente com base na idade. Os trabalhadores mais velhos não são um grupo homogéneo; pode haver diferenças consideráveis entre pessoas da mesma idade devido a diferenças no estilo de vida, nutrição, forma física, predisposição genética, nível de educação, etc.

Além disso, muitas alterações relacionadas com o envelhecimento são mais relevantes em determinadas atividades profissionais do que noutras. Por exemplo, alterações no equilíbrio e na força têm implicações para os bombeiros e o pessoal de salvamento que trabalham em condições extremas, com equipamentos pesados e onde têm de pegar em pessoas e transportá-las; uma capacidade diminuída para avaliar as distâncias e a velocidade de objetos móveis tem implicações para a condução noturna, mas não afeta os trabalhadores administrativos.

Na sua **avaliação dos riscos ligados aos fatores diversidade e idade**, é importante:

- Atender seriamente às questões associadas ao envelhecimento e assumir um compromisso positivo. Encarar o envelhecimento da mão de obra como uma vantagem (e não como um problema).
- Adaptar o trabalho e as medidas preventivas aos trabalhadores.
- Ter em conta as necessidades da mão de obra mais velha na fase de conceção e planeamento.
- Fornecer uma formação adequada aos trabalhadores. Dar formação e informação sobre questões ligadas ao envelhecimento

no que respeita a riscos de saúde e segurança a avaliadores dos riscos, gestores e supervisores, representantes de segurança, etc.

- Uma avaliação dos riscos inclusiva deve partir de uma abordagem participativa, envolvendo os trabalhadores em causa e basear-se numa análise das situações de trabalho real.
- Entre os exemplos de boas práticas de avaliação dos riscos inclusiva conta-se uma mistura de medidas preventivas (adaptação do trabalho ao indivíduo, adaptação ao progresso técnico, instruções adequadas aos trabalhadores, formação específica, etc.). A adoção destas medidas transversais é um fator de sucesso fundamental.
- Sempre que a sua empresa introduz alterações no ambiente físico do local de trabalho ou adquire novo equipamento, certifique-se de que são também adequados à mão de obra mais velha.

Após a avaliação dos riscos, poderá querer proceder a algumas adaptações às capacidades e ao estado de saúde dos trabalhadores. As medidas devem basear-se em riscos objetivos e nas competências dos trabalhadores, e não na sua idade. As medidas não têm de ser complexas e dispendiosas: a alteração de turnos, a automatização de tarefas de rotina, a rotação de tarefas, a adaptação da iluminação ou espaços de trabalho mais flexíveis, são alguns exemplos típicos. Não esquecer que **boas medidas de gestão dos riscos irão beneficiar todos os trabalhadores**, independentemente da sua idade, género ou nacionalidade.



Figura 13. Elementos fundamentais de uma boa gestão da idade
Fonte: Campanha «Local de trabalho saudável» 2016-2017, EU-OSHA.

Além disso, poderá adotar uma **abordagem mais ampla da gestão da idade**, beneficiando assim o seu pessoal e a sua empresa. Trata-se de uma abordagem holística que inclui os seguintes elementos principais:

Existem vários recursos de boas práticas disponíveis. Consulte a caixa com as referências que figura no final da presente secção, nomeadamente o guia eletrónico desenvolvido pela EU-OSHA que comporta uma versão específica relativa a todos os Estados-Membros. Junto da autoridade nacional em matéria de segurança e saúde poderá obter guias úteis, listas de controlo ou outros instrumentos.

Outras referências

- EU-OSHA, **A gestão da SST no quadro do envelhecimento da população ativa**: <https://osha.europa.eu/pt/themes/osh-management-context-ageing-workforce> Este sítio *web* contém recursos de boas práticas sobre esta matéria, incluindo os resultados do projeto-piloto do Parlamento Europeu (informações sobre políticas, programas e práticas a nível nacional e da UE) <https://osha.europa.eu/pt/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- EU-OSHA, **Guia eletrónico «Locais de trabalho saudáveis para todas as idades»** Este é um instrumento prático destinado a ajudar os empregadores e os trabalhadores a gerir a SST no contexto do envelhecimento da mão de obra. Existe em 31 versões nacionais e fornece explicações simples das questões, juntamente com exemplos práticos de como lidar com os riscos relativos ao envelhecimento e garantir que todos os trabalhadores permanecem seguros e saudáveis a longo prazo, bem como ligações a outros recursos. <https://healthy-workplaces.eu/pt/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2. Avaliação de riscos ligados ao género

O que significa no local de trabalho?

Existem diferenças substanciais na vida profissional das mulheres e dos homens, o que afeta a segurança e a saúde no trabalho. São necessários esforços sustentados para melhorar as condições de trabalho dos homens e das mulheres. No entanto, a adoção de uma abordagem «neutra do ponto de vista do género» na avaliação dos riscos e na prevenção pode fazer com que os riscos incorridos pelas mulheres sejam subestimados ou mesmo ignorados.

Quando evocamos os riscos no trabalho, pensamos geralmente nos homens que trabalham em ambientes de alto risco de acidentes, como um estaleiro de obras ou uma embarcação de pesca, e não nas mulheres que trabalham em serviços de saúde ou sociais ou em centros de atendimento de chamadas. Uma análise cuidada das circunstâncias efetivas de trabalho revela que as mulheres, tal como os homens, se podem confrontar com riscos de trabalho significativos. Para além disso, tornar o trabalho mais fácil para as mulheres significa necessariamente tornar o trabalho mais fácil para os homens. Por conseguinte, importa ter em conta o género na avaliação dos riscos no local de trabalho.

Enquanto empregador, o que tem de fazer?

As suas responsabilidades são as mesmas independentemente do género dos seus trabalhadores. Não é necessário efetuar uma avaliação de riscos específica em função do género e não deve assumir quaisquer pressupostos puramente com base no género. No entanto, deve ter em conta a perspetiva do género, o que é mais relevante em certas atividades profissionais do que noutras.

Sabia que as mulheres tendem a sofrer mais de dores de costas e membros superiores em resultado do trabalho repetitivo na indústria transformadora e no trabalho de escritório, problemas estes que se acentuam durante a gravidez? Também é frequente terem empregos que exigem prolongadas posturas de pé; ao passo que os homens tendem a sofrer mais com as dores lombares devido a exercerem trabalhos com grande esforço. Os homens e as mulheres continuam a ser expostos de forma diferente. Por exemplo, 42% dos homens e apenas 24% das mulheres trabalhadoras transportam cargas pesadas. Em contrapartida, 13% das mulheres, contra apenas 5% dos homens, pegam em pessoas ou transportam-nas no âmbito do seu trabalho.

Na sua avaliação dos riscos ligados ao género, é importante:

- atender ao verdadeiro trabalho a realizar e ao contexto real de trabalho;
- não fazer suposições sobre a exposição baseadas exclusivamente na descrição do emprego ou no título;
- ter cuidado com discriminação em função do género quando dá prioridade aos riscos, classificando-os de altos, médios e baixos;
- envolver as mulheres na avaliação dos riscos. Considere a utilização de métodos de deteção de riscos de saúde. A ergonomia participativa e as intervenções de stresse podem disponibilizar alguns métodos;

- certificar-se de que as pessoas que realizam as avaliações dispõem de informações e formação suficientes sobre questões de género no domínio da saúde e segurança no trabalho;
- garantir que os instrumentos e ferramentas utilizados para a avaliação incluem questões pertinentes para os trabalhadores e as trabalhadoras. Caso contrário, proceda à sua adaptação;
- informar os assessores externos de que devem adotar uma abordagem atenta às questões de género, e verificar se estão em condições de o fazer;
- prestar atenção às questões de género sempre que se considerarem as implicações em matéria de SST de quaisquer alterações previstas no local de trabalho.

Por exemplo, no que respeita ao stresse, incluir:

- interfaces casa-trabalho e horários de trabalho dos homens e das mulheres;
- progressão na carreira;
- assédio;
- fatores de stresse emocional;
- interrupções não programadas e realização de várias tarefas ao mesmo tempo.

Consulte a caixa infra que contém algumas referências, bem como a respetiva autoridade nacional competente em matéria de saúde e segurança, onde poderá obter guias úteis, listas de controlo ou outros instrumentos.

Outras referências

- **A UE-OSHA, Report — *Gender issues in safety and health at work*.** O relatório realça a dupla necessidade de tomar em consideração o género na prevenção dos riscos e incluir a segurança e de saúde no trabalho nas atividades de promoção da igualdade de género no emprego. A cooperação entre estes dois domínios políticos é crucial, desde o nível europeu até ao local de trabalho, a fim de promover o reforço da prevenção de riscos no trabalho. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **A UE-OSHA, Ficha de informação 43** — Integrar a dimensão do género na avaliação dos riscos. A ficha de informação realça a necessidade de empreender esforços sustentados para melhorar as condições de trabalho de homens e mulheres. Contém um quadro com indicações sobre os diferentes setores de atividade e fatores de risco úteis para a avaliação dos riscos ligados ao fator género. <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UNIÃO EUROPEIA

Publicações gratuitas:

- um exemplar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mais do que um exemplar/cartazes/mapas:
nas representações da União Europeia (http://ec.europa.eu/represent_pt.htm),
nas delegações em países fora da UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_pt.htm),
contactando a rede Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_pt.htm)
ou pelo telefone 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito em toda a UE) (*).

(*) As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabinas telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Publicações pagas:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

